



Universidad
Casa Grande



Facultad de
Ecología Humana,
Educación y Desarrollo

UNIVERSIDAD CASA GRANDE
FACULTAD DE ECOLOGÍA HUMANA, EDUCACIÓN Y
DESARROLLO

HISTORIAS DE MAESTROS: SU FORMACIÓN FRENTE A LOS DESAFÍOS DE LA PROFESIÓN

Elaborado por:

Arianna Isabel Barquet Infante

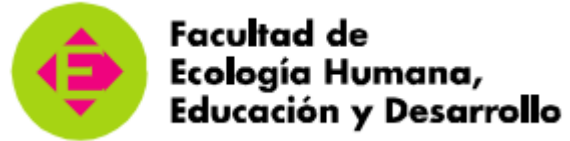
GRADO

Trabajo de Investigación Formativa previo a la obtención del Título de:

Ingeniera en Gestión de Recursos Humanos

Guayaquil – Ecuador

Noviembre – 2018



**UNIVERSIDAD CASA GRANDE
FACULTAD DE ECOLOGÍA HUMANA, EDUCACIÓN Y
DESARROLLO**

HISTORIAS DE MAESTROS: SU FORMACIÓN FRENTE A LOS DESAFÍOS DE LA PROFESIÓN

Elaborado por:

Arianna Isabel Barquet Infante

GRADO

Trabajo de Investigación Formativa previo a la obtención del Título de:

Ingeniera en Gestión de Recursos Humanos

DOCENTE INVESTIGADOR

Claudia Patricia Uribe Lotero

CO- INVESTIGADOR

Diana Bela Donoso Figueiredo

Guayaquil – Ecuador

Noviembre – 2018

Resumen

El docente juega uno de los papeles más importantes dentro de la institución educativa, porque es él quien brinda sus conocimientos a los estudiantes. Por eso, es primordial proporcionarles las capacitaciones/ talleres y herramientas adecuadas para desenvolverse en su cargo. La presente investigación cualitativa tuvo por objetivo identificar los desafíos que tienen los docentes en cuanto a su formación profesional. Se utilizó la entrevista narrativa para recolectar las experiencias de cinco docentes de distintas instituciones educativas. Los resultados arrojaron que muchos de ellos no tienen planes de carrera y que la institución no los apoya en el proceso de su formación profesional.

Palabras claves: formación profesional, jerarquía, conocimientos, narrativas.

Abstract

The teacher plays one of the most important roles within the educational institution, because it is he who provides his knowledge to students. Therefore, it is essential to provide the appropriate training / workshops and tools to function in their position. The objective of this qualitative research was to identify the challenges that teachers face in terms of their professional training. The narrative interview was used to collect the experiences of five teachers from different educational institutions. The results showed that many of them do not have career plans and that the institution does not support them in the process of their professional training.

Key words: job training, hierarchy, knowledge, narratives.

Contenido

Resumen	2
Abstract.....	2
Nota Introdutoria.....	5
Introducción.....	6
Marco conceptual	11
Formación profesional	11
Formación por competencias	13
Formación profesional inicial	14
Formación profesional continua	14
Modelos de formación profesional	14
Rol de la organización en el desarrollo profesional del trabajador.....	15
Autorrealización.....	16
El docente ecuatoriano	17
La formación profesional del docente.....	17
Perfil del docente en Ecuador	19
Adversidades.....	20
Narrativas.....	23
Metodología.....	24
Objetivos	25
Objetivo general	25
Objetivo específicos	25

Técnicas y herramientas.....	25
Población y muestra.....	26
Unidad de análisis.....	28
Unidad y categoría de análisis.....	28
Cronograma de actividades.....	29
Resultados.....	31
Análisis de resultados.....	49
Conclusiones.....	56
Recomendaciones.....	60
Bibliografía.....	60
Anexos.....	¡Error! Marcador no definido.

Nota Introductoria

El trabajo que contiene el presente documento integra el Proyecto Interno de Investigación-Semillero: Experiencias de inclusión socio-educativas: ¿adversidad o desafío? narrativa de maestros; propuesto y dirigido por la Docente Investigadora Claudia Patricia Uribe, acompañada de la co-investigadora Diana Donoso Figueredo, docentes de la Universidad Casa Grande.

El objetivo del Proyecto Semillero es comprender en las narrativas que construyen los y las docentes sobre las contradicciones y retos de la educación contemporánea. El enfoque del Proyecto es cualitativo. La investigación se realizó en la ciudad de Guayaquil. Las técnicas de investigación que usaron para recoger la información fueron las narrativas.

Introducción

Los profesores necesitan dominar diferentes conocimientos, tales como los que imparten en sus materias, y también aquellos referentes a prácticas y estrategias pedagógicas, además de las características de los estudiantes y los cambios de las mallas curriculares resultado de las exigencias ministeriales ya que de ellos depende el desarrollo de los estudiantes.

Las organizaciones son las responsables de crear un plan de capacitación para sus trabajadores/colaboradores (Alles, 2017), las cuales deben responder a las necesidades del personal. Según Alles (2017), el plan de capacitación se hace a partir de las evaluaciones de desempeño, las cuales permitirán definir cuáles son las necesidades que tienen sus colaboradores hoy en día. En esta investigación la organización a estudiar será la institución educativa, al cual, el ser un conjunto de personas que trabajan por un mismo objetivo se la puede analizar desde las teorías de Recursos Humanos. Una escuela o un colegio pueden ser considerados una organización debido a que son “un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas, capaces de comunicarse, contribuir en una misma acción para un objetivo común” (Chiavenato, 2007, p.6).

La formación profesional no consiste únicamente en la transmisión de información y conocimientos a los colaboradores, sino que está relacionada con el desarrollo de habilidades blandas, solución de problemas, cambio de hábitos y comportamientos que llevarán al trabajador, en este caso al docente, a auto-realizarse. El autodesarrollo permite a los colaboradores cumplir el plan de carrera que se hayan propuesto o que la institución haya definido, esto les permite tomar decisiones ante conflictos y llegar a negociaciones con sus clientes internos, en este caso, los padres de familia (Chiavenato, 2002).

El Ministerio de Educación (2015), ha establecido el perfil del docente ecuatoriano, con la finalidad de mejorar la calidad de las instituciones educativas fiscales y regularizar la relación laboral de los docentes. Cumplir con este perfil ha ayudado a que las instituciones educativas de nivel básico mejoren en ciertas áreas como: matemáticas, ciencias naturales y lenguaje, así se lo reconoció en los resultados del Tercer Estudio Regional y Comparativo del 2011, realizado por la UNESCO (Ministerio de Educación, 2018).

La formación profesional docente es considerado un derecho de los maestros, así lo establece la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en el artículo 10, inciso a, sobre los derechos de los docentes del sector público: “Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación”.

La formación profesional del docente es el mejoramiento de sus conocimientos, desarrollo de habilidades y el incremento de competencias que permite el ascenso de categorías del escalafón o la promoción de una función relacionada con la carrera profesional educativa (Ministerio de Educación, 2015). El escalafón docente son las categorías de crecimiento que se puede llegar a cumplir dentro de una institución, cada una de ellas está compuesta por diferentes requisitos que debe de cumplir un maestro antes de ser el seleccionado para el ascenso, cabe recalcar que puede pasar más de 10 años trabajando para una misma institución y no haber podido cumplir con los puntos solicitados ante un ascenso. Para que el docente pueda ascender, es decir cambiar de categoría, debe participar en un concurso de *mérito y oposición*, el mismo que es realizado por el Departamento de Talento Humano de cada entidad pública, este se

estructura dependiendo de las necesidades técnicas a evaluar y teniendo el puesto vacante (Ministerio de Educación, 2015).

Desde el 2011 el Ministerio de Educación del Ecuador ha tomado medidas para mejorar la calidad educativa, entre ellas, un aumento de la exigencia de la formación de los docentes. Desde el 2015, para ser maestro en el sector público, es obligatorio tener un título en Ciencias de la Educación, esto evidenció que no todos los docentes tenían dicho título, por lo que el Ministerio dio un plazo de tres años para que aquellos profesores sin título de docente se actualizarán, pero esto causó malestar entre los maestros por el miedo de no lograrlo (El Comercio, 2015).

Por otro lado, los docentes se enfrentan diariamente a diversas adversidades como: la tecnología, la economía, la falta de apoyo por parte de los padres entre otros factores. Debido a esto ellos han tenido que innovar y modificar ciertos aspectos para poder mantener a sus grupos de clases enfocados y lograr que aprendan. Es por esto que dentro de la investigación, con el apoyo de los docentes seleccionados, se busca conocer cómo ellos se enfrentan a estas adversidades y cómo su formación profesional le ha permitido enfrentarlas.

En investigaciones previas basadas en estudios de España, México, Chile y Ecuador sobre la formación de los docentes se destacan los siguientes:

En España se encontró un estudio denominado; *Los docentes de la enseñanza obligatoria en España y las actividades de formación continua*, realizado por María Begoña y José Nieto en el año 2016. Quienes buscaban conocer si el profesorado de la educación obligatoria participa en programas de formación, así como la tipología de dichas modalidades educativas, y la valoración del grado de aprovechamiento que los docentes hacen de ellas. A partir de un enfoque cualitativo, se recolectaron datos mediante entrevistas a 1,413 profesores. Los resultados indicaron una alta

participación del profesorado en modalidades de formación gestionadas desde la administración educativa. A su vez, se comprobó que predominan las modalidades de entrenamiento técnico individual, sobre todo cursos o talleres.

El estudio denominado *La formación permanente del docente en Latinoamérica* elaborada en México en el año 2015 y realizado por Francisca Delia Sandoval Moreno, tenía como objetivo evaluar la calidad en los programas de formación docente en los diversos niveles educativos en Latinoamérica. El enfoque utilizado fue cuantitativo, para lo cual se recabó información mediante investigación documental y consulta de fuentes electrónicas que fueron publicadas recientemente en revistas internacionales indexadas, atendiendo las principales aportaciones sobre la formación docente y su impacto en la calidad educativa. Como resultado se obtuvo que los alumnos con bajo rendimiento eran producto de una deficiente formación en los docentes y que, a mayor grado de formación pedagógica del docente, mayor el nivel académico de los estudiantes.

Un año anterior en Chile, Claudio Díaz, María Solar, Valentina Soto, Marianela Conejeros y Jorge Vergara, realizaron la investigación *Temas claves en la formación de profesores en Chile desde la perspectiva de docentes directivos*. La cual tenía como objetivo analizar temas clave en la formación de profesores en Chile (Investigación, Innovación, Formación, Relación Escuela-Universidad y Gestión) desde las percepciones de un grupo de formadores de profesores en la universidad. Esta investigación tuvo un enfoque mixto, se hicieron entrevistas y encuestas. Los resultados obtenidos revelaron que es necesario fortalecer la relación establecimiento educacional y universidad, formar profesores que tengan un desempeño efectivo en los contextos socio-educativos actuales y crear las condiciones para que los profesores puedan realizar investigaciones de sus propias prácticas pedagógicas.

En Ecuador, María Fernanda Poveda, en el año 2014, realizó un estudio el cual tuvo por objetivo evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, con la finalidad de diseñar un curso de formación para los docentes de la institución investigada. Esto lo hizo aplicando un cuestionario realizado por la Universidad Técnica Particular de Loja. Se concluyó que existe un alto porcentaje de docentes que no tienen formación de tercer nivel, baja participación de cursos formativos y bajo interés por ser parte de cursos que les permitan adquirir conocimientos para su campo laboral.

Cabe recalcar que dentro de la búsqueda de antecedentes se encontró más estudios dirigidos a investigar sobre la formación profesional de los docentes a nivel universitario, que aquellos que dictan clases en escuelas y colegios. Aunque ya se han realizados estudios relacionados con la formación del docente, se considera que es pertinente realizar esta investigación ya que en ninguna de las encontradas en el estado del arte se ha utilizado el método de las narrativas o se ha considerado las perspectiva del maestro de escuelas y colegios. Además, los cambios que se han dado en el sistema educativo ecuatoriano en los últimos años, el cual demandan del docente una mejor preparación profesional, hacen que sea necesario entender cómo estas exigencias han afectado la labor del docente.

De esta manera surge la siguiente inquietud: ¿cómo la formación profesional de los docentes les ha permitido desenvolverse y enfrentar las adversidades que han aparecido durante su trayectoria laboral? ¿se considera que han tenido el apoyo suficiente para poder nivelarse a las nuevas demandas? ¿se les ha otorgado las herramientas de trabajo adecuadas?, ¿se ha considerado se han sido capacitadas en su ámbito profesional para poder llevar a cabalidad estas responsabilidades?, ¿se les ha impartido nuevos conocimientos para que puedan transmitirlos?

Se espera que en esta investigación se pueda responder al objetivo general planteado, es decir analizar, desde las narrativas de los maestros de Educación Básica General (EGB) de escuelas privadas de Guayaquil, la manera en la cual su formación profesional les ha permitido desenvolverse y enfrentar las adversidades que se hayan aparecido durante su trayectoria laboral.

Marco conceptual

En esta investigación se desarrollarán varios conceptos enfocados al área de Recursos Humanos. Los temas que se presentarán son: formación profesional, modelos de desarrollo profesional, rol de la organización en el desarrollo profesional del trabajador y autorrealización. Y en la parte educativa se desarrollan temas como formación profesional del docente y la docencia en Ecuador.

Formación profesional

El concepto de *formación profesional* se trabajará con dos reconocidos teóricos de los Recursos Humanos: Martha Alles e Idalberto Chiavenato. Alles es doctora en Administración de la Universidad de Buenos Aires y consultora internacional de Gestión por Competencias, con más de treinta libros publicados. Chiavenato es graduado de Filosofía y Pedagogía con especialización en Psicología Educacional, consultor y profesor de las principales Universidades de Administración en América Latina y autor reconocido por su libro Administración de Empresas y Recursos Humanos.

De acuerdo a Idalberto Chiavenato (2002), la formación del profesional no puede consistir únicamente en la transmisión de información y conocimientos a los trabajadores o colaboradores de la organización, sino que tiene que estar enfocada a desarrollar habilidades de solución de problemas, modificar hábitos y comportamientos para el crecimiento profesional en el campo laboral. Martha Alles (2007) concuerda

con la teoría de Chiavenato (2002) indicando que “la formación profesional es un desafío al desarrollar recursos humanos, ya que no solo comprende de capacitar y/o entrenar al personal en material de conocimiento” sino que parte desde la selección del personal y sus resultados en la evaluación del desempeño” (p. 20-21), haciendo énfasis en el todo el proceso que se lleva a cabo para el crecimiento profesional del sujeto. Para llevar una estructura organizada de formación de personal, las organizaciones optan por crear un plan de capacitaciones anual. Antes de desarrollar el plan es necesario realizar una encuesta de clima organizacional y/o evaluaciones de desempeño que evidencien las necesidades de los trabajadores. Otros autores como Armstrong (1990), Mondy y Robert (1997) y Maristany (2000) sostienen que la formación de recursos humanos involucra a toda la organización, ya que para los autores es una forma en que las empresas alcanzan los objetivos organizacionales. Las instituciones acortan costos formando a colaboradores, ya que ellos pueden ser futuros formadores de sus compañeros. Estos estudios indican que los trabajadores que están en la base de la pirámide, es decir los operativos, son la fuerza en las empresas y son a los que se debe de prestar especial atención en el proceso de formación. Dicho de otra manera, para estos autores la importancia de formar a los trabajadores reside que al hacerlo se beneficia a la empresa, lo que a su vez produce un crecimiento económico. Su interés no se ubica en la formación del sujeto, sino en la mejora de la organización.

El enfoque de Alles (2007) y Chiavenato (2002) es *pro persona*, es decir que ellos se enfocan en los colaboradores buscando su bienestar, su formación y motivación entre otras cualidades que se consideran importantes para que el colaborador se sienta a gusto dentro de una organización.

Ambos autores coinciden en que la formación profesional va más allá de *llenarlos de información* al trabajador, sino que se trata de un proceso de fortalecimiento de

habilidades blandas, que son el conjunto de habilidades sociales o rasgos de personalidad tales como el trabajo en equipo, la comunicación, la organización, entre otras competencias.

Formación por competencias

Según Dessler y Varela, la formación por competencias es aquella que refuerza “el conocimiento, habilidades y conductas que permiten a los trabajadores realizar sus labores de manera efectiva” (2009, p. 189-190). Gómez – Mejía y Balkin Cardy (2016) la definen de manera similar indicando que son “un conjunto de características observables que las personas aportan para desempeñar sus puestos de trabajo con éxito” (p. 232).

Existen tres tipos de competencia según Alles (2009a): las competencias *gerenciales*, *las competencias por área* y *las competencias cardinales*. Lo que diferencia a cada una de ellas es el puesto de trabajo que se evaluará. Es decir, las *competencias gerenciales*, como su nombre lo indica, son para mandos altos (gerentes); las *competencias por área*, dependen del departamento a que se plantea evaluar, por ejemplo el departamento de producción que tiene objetivos y resultados establecidos mensual o trimestralmente; y las *cardinales*, que son competencias *genéricas* establecidas por el gerente general de la empresa y que todo su equipo de trabajo debe de cumplirlas.

Alles (2007) explica que la formación por competencias está relacionada con las habilidades que una persona tiene pero que no han sido reconocidas. Las competencias son moldeables y se desarrollan con el fin de cumplir con las exigencias del puesto de trabajo. Sin embargo, este cambio de comportamientos no es fácil y puede llegar a ser muy extenuante, aún más para las personas adultas o con mucha trayectoria en una empresa, ya que están acostumbradas a una forma de trabajo ya establecida y esto produce resistencia.

Formación profesional inicial

La formación profesional inicial, también conocida como formal o reglada, es la preparación que brindan las instituciones educativas hasta el bachillerato. Cuando las personas terminan esta fase han podido adquirir conocimientos y desarrollado habilidades, sin embargo no están formados de tal manera que pueden ejercer una profesión ya que no cuentan con la madurez suficiente (López, 1997), por eso es que la formación continua se vuelve tan importante.

Formación profesional continua

La tecnología, la economía y el ámbito social cambian a un ritmo apresurado, por lo que los trabajadores en las organizaciones requieren mantenerse actualizados con lo que pasa en su entorno. La formación continua que planifican las empresas está dirigida a “mejorar conocimientos adquirir competencias y ser flexibles a las adaptaciones que las organizaciones se enfrentan” (Munch, 1996, p. 3-4).

Para López (1997) la formación profesional continua se puede entender como informal o no reglada ya que no pasa por los requisitos de la educación básica (primaria y secundaria) o las universidades. Esta formación está centrada en personas que están activas en el ámbito laboral, y que quieren actualizarse y perfeccionar cualidades que se requieran para el puesto de trabajo.

Modelos de formación profesional

Los modelos de formación profesional (FP) permiten a las personas desarrollarse en su vida profesional y personal, ampliar conocimientos, ya sea de manera autónoma o con el apoyo de la organización donde ellos laboran. Hay tres tipos de modelos de formación:

En primera instancia está el *modelo de ciclo de vida*, desarrollado por Blake (1997) que relaciona lo profesional con lo personal. Es el deseo de cumplir metas que en su

vida profesional lo llevarán a mejores condiciones, posiciones jerárquicas o salariales (Losa, 2002).

Luego está el *modelo basado en la organización*, Pineda (1995) hace énfasis en que los colaboradores son capacitados en sus actividades específicas para que de esta misma manera la información pueda ser utilizada en el ámbito laboral y/o profesional (Losa, 2002). Por otro lado Alles (2009b) llama a este modelo *Autodesarrollo dirigido*, el cual es bastante similar a la teoría de Pineda. Alles (2009b) indica que “la organización ofrece a su personal una serie de ‘ideas’ para el autodesarrollo de competencias y conocimientos” (p. 30-31).

Finalmente está el *modelo de patrón de dirección*, desarrollado por Driver (1992). Este hace énfasis en aquellas personas que proyectan su vida profesional en determinando tiempo, posiciones, rotación en cargos y crecimiento profesional, para ellas es indispensable contar con tiempos establecidos de capacitaciones para cumplir con las exigencias de los puestos (Losa, 2002). Bohlander y Snell (2008), sostienen que las empresas son responsables de crear los tiempos de desarrollo del personal o planes de sucesión (desarrollar una persona que podrá ocupar una gerencia cuando se dé la vacante), además lo proyecta como un beneficio ya que las personas se sentirán motivadas y se atraerá mejores talentos a la organización.

Rol de la organización en el desarrollo profesional del trabajador

Las organizaciones son las principales promotoras de la formación de un colaborador, son quienes establecen un plan de carrera para ellos. Sin embargo, muchas no consideran las necesidades o deseos de sus colaboradores. De esta manera los forman en temas que no son prioritarios para su desarrollo y/o de interés para los colaboradores. Esto se debe a que no hay una planificación acorde a los objetivos de cada puesto y la necesidad del cargo (Alles, 2009c).

Es responsabilidad de las organizaciones detectar las necesidades de formación y/o capacitación de sus colaboradores. Martínez y Martínez (2009) indican que a través de evaluaciones de desempeño, competencias, análisis de problemas, entre otros, se puede determinar las necesidades de los colaboradores y así desarrollar al profesional en qué debe saber, poder hacer y querer hacer.

Autorrealización

El pionero en la teoría de Autorrealización fue Abraham Maslow. Psicólogo que estudió la motivación humana, su dependencia y composición según las necesidades básicas del sujeto. Maslow (1991) describe la autorrealización “como el uso y explotación total del talento, capacidades, potencialidades y características similares que llega a realizar la persona” (p.195). Alles, lo define como “la acción que realiza una persona, por su propia iniciativa para mejorar” (2007, p. 150). Por lo tanto, se puede describir la autorrealización como la capacidad máxima que una persona puede alcanzar, esto se realiza en conjunto al plan de carrera personal que una persona se plantea, ya que para llegar a esta autorrealización se requiere una meta y motivación que nos lleve a ella.

Además, Maslow desarrolló siete características que una persona debería cumplir para llegar a la autorrealización (Begazo, 2003). A continuación se detallan las características y el significado de cada uno.

Tabla 1. Características de la autorrealización

Características Autorrealización	
Característica	Significado
Vivir todos los aspectos de la vida	Darse la oportunidad de experimentar nuevas cosas.

Procesos y tomas de decisiones	Tomar decisiones que permitan avanzar en lo profesional y personal.
Yo interior	Aprender a escucharse a sí mismo y respetar sus necesidades.
Ser honesto	Ser una persona transparente y fiel a los valores personales
Expresa tu opinión	Saber transmitir los criterios personales de manera adecuada.
Potencializa lo desarrollado	Lograr las metas establecidas e ir más allá.
Experiencias	Disfrutar de todas las experiencias que se presenten dadas nuevas oportunidades reflexionar y mejorar.

Fuente: Elaboración propia a partir de Begazo (2003).

El docente ecuatoriano

En la actualidad, nuevas y ampliadas expectativas recaen sobre las escuelas y provocan desafíos a la formación de los docentes, dentro de este apartado se tratarán temas como: la formación del docente, el perfil del docente en Ecuador y los cambios en la educación.

La formación profesional del docente

Según el Ministerio de Educación (2015), la formación profesional de los educadores conduce al “mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias permitiéndoles ascenso dentro de las categorías del escalafón o la promoción de una función a otra dentro de la carrera profesional educativa”. Por otro lado, Vaillant (2009) afirma que la formación profesional permite fortalecer la profesión del docente, permitiéndole lograr una alta calidad de enseñanza, para así ayudar al desarrollo del alumnado, formando a futuros profesionales. Así mismo la Ley Orgánica

de Educación Intercultural (2011), en su artículo 349, indica que “el Estado garantiza al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos”.

El Ministerio de Educación del Ecuador en el 2016 otorgó a 2,322 docentes becas para realizar sus estudios de cuarto nivel. La titulación fue realizada fuera del país, y se llevó a cabo un proceso de selección en el cual los docentes deberían de pasar varios filtros. Los mejores puntuados fueron los seleccionados para obtener la beca. Esto se lo realizó con la finalidad de formar mejores ciudadanos en las aulas (Diario Los Andes, 2016).

En la actualidad los docentes, reciben capacitaciones de otros docentes, muchos de los cuales son extranjeros que tienen experiencia en la rama a reforzar y con títulos de cuarto nivel. Según el Diario El Telégrafo (2018), 11 mil docentes recibieron capacitaciones en educación inclusiva, las cuales fueron dictadas por profesores australianos con más de 25 años de experiencia. Adicional a esto, el Ministerio de Educación ha creado la plataforma, MeCapacito, la cual permite a los docentes de instituciones fiscales ingresar a la página web y realizar cursos online de manera autónoma sobre temas que ellos consideren importante. Dentro de esta plataforma existen cursos relacionados con violencia, (problema que actualmente se ha desarrollado dentro de los colegios), liderazgo, toma decisiones con criterio, lingüística, idiomas, etc. (MeCapacito, 2016).

Así mismo se ha realizado un plan de carrera, o como lo menciona el Ministerio de Educación, *ruta profesional*, con la finalidad de mantener a los docentes en formación continua (2013). Dentro de esta ruta profesional los docentes pueden ascender a escalafones que ha determinado el Ministerio. Para considerar un cambio en el

escalafón se consideran los siguientes aspectos: el tiempo laborado, funciones, títulos, formación profesional y resultados en sus evaluaciones. A continuación, se dará a conocer las categorías y los requisitos para acceder a cada nivel.

Según Diario El Comercio (2018), el cambio de categorías para los docentes implica de mucho esfuerzo, tiempo y cumplir con los puntajes solicitados, y que muchos docentes, aunque cumplen con ciertas exigencias, caen en las evaluaciones. Además, indica que la principal motivación para muchos es lo económico, ya que si está en una categoría inicial su sueldo es el básico, y conforme va subiendo de categoría este va aumentando.

Perfil del docente en Ecuador

El Ministerio de Educación (2015) ha creado el perfil del docente, al cual las escuelas y colegios deberían de alinearse para la selección y/o ingreso de un docente a una institución, esto con la finalidad de contar con profesionales que tengan los conocimientos que la vacante necesita, puedan cumplir con las adversidades del puesto de trabajo y demás situaciones que se puedan generar.

Tabla 3. Perfil del docente en Ecuador

Perfil del Docente		
I. Perfil del Cargo:	Educación:	<ul style="list-style-type: none"> • Profesional docente en sus distintas especialidades • Psicólogo educativo o infantil • Profesional o tecnólogo en el área de educación especial • Profesional con conocimientos en un área del sector educativo • Profesional con otras disciplinas siempre que estuvieren acompañados de certificados emitidos por instituciones legalmente constituidas que certifiquen la experiencia.
	Requisitos:	<ul style="list-style-type: none"> • Ser ciudadano ecuatoriano o extranjero legalmente residente en la República del Ecuador y estar en goce de los derechos de ciudadanía. • Poseer uno de los títulos señalados en esta Ley. • Haber completado el año de servicio rural docente obligatorio, en los casos que fuere pertinente. • Constar en el registro de candidatos elegibles.

- Participar y ganar en los correspondientes concursos de méritos y oposición para llenar las vacantes del sistema fiscal.
- En el caso de la educación intercultural bilingüe, el o la docente debe acreditar el dominio de un idioma ancestral.

Experiencia: N/A

Fuente: Elaboración propia a partir de Ministerio de Educación del Ecuador (2015)

Finalmente se realizó un estudio en el año 2011- 2012 para corroborar los niveles de educación que tienen los docentes del Ecuador, en el cual se obtuvieron los siguientes datos estadísticos.

Tabla 4. Datos estadísticos de docentes con formación académica

Datos estadísticos		
Nivel de formación académica	Número de docentes	Distribución porcentual
Bachilleratos en ciencia de la educación	13,062	6,2%
Superior (3er nivel)	139,967	66,4%
Postgrado (4to nivel)	13,337	6,3%
Título no docente	44,484	21,1%
Total	210,850	100%

Fuente: Elaboración propia a partir del Ministerio de Educación del Ecuador (2013)

El título no docente hace referencia a profesionales que siguieron otra carrera que no está relacionada a la pedagogía.

Adversidades

En la actualidad los docentes se enfrentan a las diversas adversidades que el entorno ha creado, dentro de ellas están: la tecnología, economía, cambio de leyes, ritmo acelerado de vida de la generación, discriminación por género, sobre la

explotación laboral, entre otros factores que perjudican a su desenvolvimiento profesional.

El principal desafío que enfrentan los docentes están expuestos en los cambios apresurados que vive el siglo XXI, desde el diseño de un aula, antes se veía clases con mapas, carteles y otros trabajos realizados por alumnos, ahora la mayoría no tiene imagen ni color, sino que solo está la pizarra y un dispositivo para proyectar la clase, también se ha dejado el papel y el lápiz por el uso de otras herramientas como la tecnología Tedesco (2010). Así mismo lo menciona Rockwell (2018), las aulas de clases han cambiado, se ve todavía los colores en ellas, pero menos mapas e imágenes y más muebles, pizarras blancas y útiles de todo tipo, además que han sido duplicadas en tamaño.

Por otro lado está la tecnología, una de las barreras más fuertes al momento de enseñar. Tedesco (2011) menciona que la adversidad y/o desafíos de la educación básica en el siglo XXI es la insatisfacción del alumnado en la enseñanza, lo que a su vez causa malestar en el docente al momento de impartir clases/conocimiento, por otro lado menciona como el uso de la tecnología desregulariza los planes de los maestros, esto causa desmotivación en el docente. El documental *La educación prohibida* (2012) se muestra como el acceso a la tecnología permite que los alumnos consideren que ellos saben más que los docentes, desafiando a los maestros con preguntas, creando distracciones por el uso de la tecnología dentro de clases. Así mismo Rockwell (2018) menciona que la tecnología ha hecho que los grupos estén sin docentes, sino que ellos hacen uso de este tiempo “libre “para realizar informes, lo que ha intensificado los procesos de trabajo.

Hoy en día se puede ver en las clases como los alumnos no respetan al maestro, refutan órdenes, mostrando una falta de respeto e incentivando a los demás a hacerlo,

esto también se ha vuelto una adversidad que los docentes tienen que aprender a manejar (La educación prohibida, 2012). Rockwell (2018) indica que la falta de poder de los maestros en clases ha permitido que los alumnos decidan cuándo aprender y cuando no, esto también puede verse por la falta de comunicación entre maestro y alumno.

Los directivos de las instituciones son cada vez más exigentes con los profesores en el área administrativa, solicitan a los docentes crear informes, responder correos y llenar papeles tras papeles, creando una sobre explotación, debido a que sus jornadas de trabajo se extienden cada vez más Tedesco (2010). Rockwell (2018) indica que por la participación de la tecnología en las aulas, ha hecho que se genere una gran presión en los docentes por cumplir con informes e información que solicitan, diariamente los directivos por correo electrónico.

Por otro lado está la discriminación por género que actualmente viven los docentes, debido a los abusos a los estudiantes que se han dado en Ecuador. El Comercio (2017), menciona las reestructuraciones que se han dado en colegios, muchas de las salidas han sido de docentes masculinos. Y son los padres quienes ante cartas, demandas y entre otras fuentes, logran que este género se vea perjudicado.

Estas son algunas de las adversidades a las que se enfrentan los docentes actualmente, pero no son las únicas. Específicamente, sobre el tema de la formación profesional se pueden identificar varias problemáticas. En el caso de Ecuador, existe un gran porcentaje de profesores que aunque no cumplen con los estudios necesarios optan por coger la profesión de docente, estos muchas veces sin experiencia previa aprenden en el día a día llevar los grupos de clases, sin embargo Luna, indicando que “por las malas prácticas pedagógicas de profesores que no encantan en el proceso de aprendizaje existe

una mala conexión dialéctica entre docentes y alumnos” (2010, p. 2), perjudicando el aprendizaje del alumnado.

Las leyes para los docentes han sido muy cambiantes, en el 2015 la Ley de Educación Intercultural indicó que “para poder dar clases en colegios públicos los docentes debían de contar con título de educación superior” quienes no contaban con títulos se les dio un plazo de 3 años para que puedan obtenerlo, caso contrario se procedía a la desvinculación con la institución, por otro lado, los que ya contaban con títulos de nivel de técnicos o tecnológicos debían cumplir horas de capacitación, estos cambios se dieron porque se busca que la calidad de educación mejore (El Comercio , 2015)

Bastías (2004) indica que trabajar en las aulas cada año se vuelve más complejo ya que en ellas existe un círculo vicioso donde el que paga más puede aprender más y el que paga menos aprende menos, dificultando el trabajo a los docentes y exponiendo a que los alumnos que pagan menos no aprendan lo suficiente.

Narrativas

Las narrativas son modelos o estructuras que las personas suelen utilizar para contar historias, se consideran como “un lugar de encuentro e intersección entre diversas áreas sociales, que relaciona diversos saberes, como la teoría lingüística, historia oral e historia de vida, la antropología narrativa y la psicología” (Bolívar, Segovia y Fernández 2001 p.25). Por otro lado Bolívar y Domínguez indican que la narrativa “expresa la dimensión emotiva de la experiencia, la complejidad, relaciones y la particularidad de cada acción” (2006, p. 4), permite detallar de manera real los hechos y que la persona se transporte a lo que el escritor quiso dar a conocer.

Por lo antes mencionado las narrativas cuentan la vida personal del sujeto, hablan de lo que sintieron, las consecuencias de las acciones tomadas. En ellas hay emociones,

experiencias y más. Debido a eso la biografía es cambiante y no estandarizada, dependerá del sujeto que esté transmitiendo la información, la cual debe contener suficiente detalles, conocer el lugar y el tiempo (Smith y Sparkes, 2008; Alheit (2012).

Las narrativas en la investigación ha sido de gran aporte según Domínguez & Herrera (2013) en el enfoque cualitativo ha sido de gran ayuda, ya que esta herramienta no se limita a la recolección de datos sino que lleva al investigador a comprender, analizar y así tener una visión más amplia de la historia, además no es el único modo de organizar o comentar de una experiencia, aunque es de los modos más fuertes e importantes de hacerlo. La narrativa es un género relevante para representar y hablar de la acción en la vida cotidiana y en contextos específicos.

Existen varias características de la investigación con narrativas, sin embargo, lo que se destaca es que mediante las mismas se reviven las experiencias, desarrollan significados y se da un sentido de pertenencia de lo vivido por la persona. Otra característica es que es una situación vivida por una persona por lo que es personal (Domínguez & Herrera, 2013).

Metodología

La presente investigación es parte del Proyecto Semillero llevado a cabo por la Universidad Casa Grande, con el tema de investigación *Historia de maestros: narrativas frente a la adversidad*. Este estudio es conformado por la Magíster Claudia Patricia Uribe y la Magíster Diana Donoso Figueiredo, y seis estudiantes de diversas carreras como Gestión de Recursos Humanos, Comunicación y Educación Inicial, cada uno con una arista diferente pero con un mismo fin, conocer las historias de los maestros, las adversidades que reconocen en su práctica y cómo lo solucionan.

La investigación tiene un enfoque cualitativo, debido a que la recolección de datos consiste en conocer las historias vividas de los maestros a través de una serie de

entrevistas profundas. Rodríguez y Valderiola (2007) describen la investigación cualitativa como: “La metodología orientada hacia la comprensión de las situaciones únicas y particulares, se centran en la búsqueda de significado y de sentido que les conceden a los hechos los propios agentes” (p. 220). El alcance del estudio es exploratorio, porque permite explorar sobre un tema que es poco estudiado; y descriptivo, porque se profundizará sobre las dimensiones de los sucesos además se describirán situaciones y contextos que serán detallados por los maestros a entrevistar (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). La investigación es transversal debido a que el estudio será realizado en un periodo específico, es decir desde abril a noviembre del 2018. Además, se lo llevará a cabo en la ciudad de Guayaquil.

Objetivos

Objetivo general

Comprender, en las narrativas que construyen los maestros, las adversidades que ellos identifican en su labor diaria en relación al contexto, las demandas sociales y gubernamentales y las soluciones que encuentran.

Objetivo específicos

- Identificar la formación profesional de los docentes de EGB de escuelas privadas de Guayaquil.
- Identificar en las narrativas de los docentes, las adversidades de la experiencia en la práctica docente que relacionan con la formación profesional.
- Identificar las formas en que los docentes resuelven las adversidades relacionadas con su formación profesional.

Técnicas y herramientas

El método que se utilizó es el de narrativas a través de la técnica de la entrevista y a su vez se utilizó la observación, ya que toda forma de comunicación tiene un

componente no verbal que enriquece el entendimiento de lo expresado por los sujetos. Como método de recolección de datos se utilizó la entrevista, la cual es un instrumento directo e interactivo. Las entrevistas son de utilidad en la profundización del estudio, ya que por medio de estas se recoge la información necesaria para obtención de información. Se llevó a cabo tres entrevistas cada una de una hora, en fechas que se establecieron en conjunto con el docente. En la primera entrevista se realizó un acercamiento con a la persona, crear un vínculo, un ambiente de confianza, la psicología lo llama rapport. Serra (2012) indica que el rapport “es la capacidad, inteligencia y destreza de ponerse en los zapatos de la otra persona y comprenderlo, con la finalidad de permitir una comunicación efectiva”. En la segunda entrevista se realizaron preguntas más profundas sobre el tema a investigar, en la tercera se realizó el cierre, en donde se entregó al docente la narrativa construida por la investigadora, con la finalidad de que pueda visualizar que la información entregada y se realizó cualquier ajuste que consideró necesario para el entendimiento de la investigadora. Para el análisis de datos se usó un enfoque fenomenológico hermenéutico, que permitió tener una comprensión profunda de la experiencia humana, comprendiendo el significado de las palabras por los entrevistados (Carabajo, 2008).

Población y muestra

Para esta investigación se trabajará con maestros que residan en la ciudad de Guayaquil – Ecuador, de colegios privados. La muestra de la investigación es no probabilística aleatoria por conveniencia, debido a que se escogió a los participantes pertinentes necesarios para cumplir con el estudio teniendo en cuenta la disposición a ser parte de la investigación.

El perfil del docente seleccionado tiene relación con su experiencia laboral. Se tomó en consideración que los maestros hayan trabajado mínimo 3 años en la misma

institución educativa, ya que se considera que después del primer año las instituciones comienzan a considerar en invertir en la formación de los docentes, es decir crear sus planes de carrera, entendiendo que es una persona estable y ha podido manejar su puesto de trabajo. Además se ha considerado que sean docente que dicten clases a nivel primario.

Tabla 5. Descripción de docentes

Docente	Institución	Descripción personal
<i>Docente 1</i>	Colegio privado ubicado al noroeste de la ciudad.	Mujer de 29 años de edad, titulada en Educación con mención en educación especial. Es docente de primaria, dicta clases a 2do y 3ro de básica, en las siguientes materias: español, matemáticas, ciencias naturales y sociales. Ha laborado en la institución por 8 años.
<i>Docente 2</i>	Colegio privado ubicado vía a la costa de la ciudad.	Mujer de 41 años de edad, titulada en Licenciada en Educación Básica General. Es docente de primaria dictando clases a 6to y 7mo de básica en las siguientes materias: integrales como; sociales, ciencias naturales, matemáticas, lengua, arte y proyecto. Ha laborado en la institución por 3 años.
<i>Docente 3</i>	Colegio privado ubicado en el cantón Samborondón.	Mujer de 32 años de edad titulada en Profesora de Educación Básica. Es docente de primaria dictando clases a 4to de básica en las siguientes materias: lengua y lengua y también es la directora del área de lengua. Ha laborado durante 5 años en la institución.

<i>Docente 4</i>	Colegio privado ubicado vía a la costa de la ciudad.	Mujer de 47 años de edad, titulada en Licenciada en Educación en segunda educación y Licenciatura en Psicopedagogía y un Diplomado en Maestra Superior y una Maestría en innovación pedagógica. Es docente de primaria dictando clases a 6to y 7mo de básica en la materia de inglés. Ha laborado durante 3 años en la institución.
<i>Docente 5</i>	Colegio privado ubicado vía a la costa de la ciudad	Mujer de 27 años de edad, egresada de la carrera Licenciatura en Educación con mención en inglés. Es docente de primaria de 5to, 6to y 7mo de básica en la materia de inglés. Ha laborado 5 años en la Institución.

Fuente: Elaboración propia.

Unidad de análisis

La unidad de análisis se formó a partir de los objetivos específicos planteados. En cuanto a las categorías de análisis, se construyeron a partir de las narrativas que se realizaron de los docentes y el marco conceptual.

Tabla 6.

Unidad y categoría de análisis

Objetivo específico	Herramienta o técnica	Unidad de análisis	Categoría de análisis
1. Describir la formación profesional de los docentes de EGB de escuelas privadas de Guayaquil.	Entrevista, observación y método narrativa.	Narrativa de los docentes	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio de la formación profesional • Formación profesional • Rol de la institución en formación profesional

2. Describir las narrativas de los docentes, las adversidades de la experiencia en la práctica docente que relacionan con la formación profesional.	Entrevista, observación y método narrativa	Narrativa de los docentes	<ul style="list-style-type: none"> • Formas en las que se los docentes se capacitan <p>* Generales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Padres de familia - Institución burócrata - Alumnos con problemas disciplinarios - Docentes no vistos como una autoridad <p>* Formación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Limitaciones de aprendizaje para alumnos en la institución - Alumnos con NEE - Estudios de tercer nivel no útil -Económicos -Institución no subsidia capacitaciones externas
3. Identificar las formas en que los docentes resuelven las adversidades relacionadas con su formación profesional	Entrevista, observación y método narrativa	Narrativa de los docentes	<p>* Resolver las Adversidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alumnos con NEE - Economía - Otras alternativas

Fuente: Elaboración propia.

Cronograma de actividades

Tabla 7.

Desglose de actividades

Fecha	Actividad
16-07-2018 al 31- 07-2018	Acercamiento con docentes
05-08-2018 al 15-08-2018	Firma de carta de consentimiento informado y acta de compromiso a los docentes a participar
08-09-2018	Primera entrevista Docente 1
10-09-2018	Transcripción de la primera entrevista con la Docente 1
09-09-2018	Primera entrevista Docente 2
11 -09-2018	Transcripción de la primera entrevista con la Docente 2
11-09-2018	Segunda entrevista Docente 1
12 -09 -2018	Primera entrevista Docente 4
12-09-2018	Transcripción de la segunda entrevista con la Docente 1
12-09-2018	Transcripción de la primera entrevista con la Docente 4
13-09-2018	Primera entrevista Docente 5
13-09-2018	Transcripción de la primera entrevista con la Docente 5
15 -09 -2018	Primera entrevista Docente 3
15-09-2018	Transcripción de la primera entrevista con la Docente 3
16-09-2018	Segunda entrevista con Docente 5

16-09-2018	Transcripción de la segunda entrevista con Docente 5
17-09-2018	Segunda entrevista con Docente 2
18 – 09- 2018	Trascripción de la segunda entrevista con la Docente 2
21-09-2018	Segunda entrevista con Docente 3
22-09-2018	Transcripción de la segunda entrevista con la Docente 3
13-10-2018	Segunda entrevista con la Docente 4
14-10-2018	Transcripción de la segunda entrevista con la Docente 4
04-10- 2018	Establecimiento de categorías
14-10-2018	Resultados
17-10-2018 al 24-10-2018	Análisis de resultados
25-10-2018 al 27-10-2018	Conclusiones y análisis de resultados

Fuente: Elaboración propia

Resultados

A partir de las narrativas de los docentes sobre la formación profesional se presentan los resultados, que se encuentran organizados de acuerdo a los objetivos de investigación y a las categorías de análisis.

Formación profesional de los docentes.

Este apartado está dividido en las siguientes categorías: inicios de la formación profesional, formación profesional, rol de la institución en formación profesional y acciones que toman las instituciones y formas en las que se los docentes se capacitan.

Inicio de la formación profesional

A partir de las experiencias contadas por los docentes se puede identificar que existe una razón por la cual dan inicio profesional a esta carrera de Docente, la cual puede variar en: acercamiento con docentes, oportunidad laboral y familiar ejerciendo la carrera.

La Docente 1 comentó que comenzó a ejercer la docencia por un familiar. En la entrevista esta docente cuenta:

mi abuela fue partícipe de esta decisión ya que yo vivía con ella. Mi abuela era maestra y laboraba en el área vespertina, y yo siempre la veía en casa realizaba parte de su trabajo como: revisar documentos y manualidades y esto llamaba mi atención.

La Docente 2 comentó que estar rodeada de docentes es lo que la motivó a tomar esta carrera, aunque al principio estudió medicina. La Docente 2 cuenta:

[...] mi mama trabaja en la Illingworth, era contadora y trabajaba como secretaria general de la primaria. Entonces cada vez que tenía vacaciones la acompañaba a la academia, tal vez el hecho de ver maestros siempre alrededor mío fue algo que talvez me motivó a que me guste.

La Docente 3 comentó que este interés de educar nace por la religión que practica. Ella comenzó la carrera docente a los 23 años luego de realizar una ardua búsqueda de universidades, ya que no encontraba una que cumpliera con sus expectativas. Ella menciona:

Yo soy creyente de la religión Testigo de Jehová desde los 15 años de edad y en esta religión se enseña o imparte conocimientos de la biblia y eso me gustaba realizar y fue así que me atrajo tomar la carrera para enseñar a otras personas.

La Docente 4 se considera una persona muy organizada, ella había planificado estudiar otra carrera (química y farmacéutica), sin embargo, la experiencia de un maestro la cautivó: “escuchar las experiencias de los docentes que me daban idiomas, conocer la cultura de otros países, formas de enseñar a personas que se les dificulta aprender el idioma, me empezó a gustar”.

La Docente 5, entró a la profesión en un intento de buscar nuevas alternativas, ya que antes era secretaria de una empresa familiar y quería *algo nuevo*. Ella cuenta: “

Se me presentó la oportunidad de trabajar como docente de inglés, esto es algo que nunca lo había enseñado, pero sabía el idioma por lo que no creí que fuera un problema. En cuanto comencé a ejercer la profesión me di cuenta que me gustaba enseñar, dar mis conocimientos, tratar con niños.

Perfil profesional

Formación profesional

Dentro de esta categoría se identificará el título que tiene cada una de las Docentes, conocer si su formación universitaria les permitió desarrollarse en el ámbito laboral y si las instituciones son participes o no en su desarrollo profesional.

La Docente 1 es Licenciada en Ciencia de la Educación con mención en Educación Especial. Ella afirma que durante su etapa universitaria la teoría fue de gran aporte puesto que le permitió entender su práctica desde lo que aprendía en la facultad. La Docente 1 ha recibido varias capacitaciones por la institución en la que trabaja, tanto estratégicas, como de curriculum. Estas capacitaciones son asignadas por la institución,

pero no se basan en las necesidades de los docentes: “mensualmente tenemos capacitaciones a veces son impartidas por docentes de ahí mismo y otras veces son por alemanes que vienen de afuera o alemanes que han trabajado en otros países y llegan a dar una retroalimentación”. Debido a lo anterior, ella busca información en diversos medios, tales como libros, para preparar sus clases.

En cuanto a la Docente 2 es titulada como Licenciada en Educación Básica General. Dentro de la institución donde se encuentra laborando ha recibido capacitación acerca del manejo de Bachillerato Internacional (BI) debido a que es una certificación que todas las maestras quienes manejan esta metodología deben de tenerlo para poder impartir clases en esta institución. La Docente comentó que esta fue la única capacitación que ha tenido ya que la institución no cuenta con presupuesto para poder capacitar a los docentes, es por esto que para mantenerse actualizada se auto-capacita a través de varias herramientas como libros, internet y la experiencia de los años siendo docente.

Por otro lado la Docente 3 menciona tener el título de “Profesora de Educación Básica”. Considera que la formación que tuvo en su Universidad fue de gran aporte ya que puso en práctica lo aprendido puesto que tuvo clases para conocer conductas y determinar si un alumno sufría de alguna deficiencia comenta: “pude reconocer la conducta que tenían los estudiantes por una materia que tuve en la universidad y así determinar lo que estaba sucediendo con los alumnos era que uno padecía de Asperger y el otro TDH”. La Docente desde que ingresó a laborar a la institución ha recibido capacitaciones enfocadas en su área y también de las necesidades que se han presentado, ella cuenta: “luego ese año con los dos alumnos con deficiencia la institución me envió a un curso acerca del autismo, asperger y TDH”.

La Docente 4 tiene el título de Licenciada en Educación en segunda educación y Licenciatura en Psicopedagogía. Durante la formación que tuvo en la Universidad considera que los estudios fueron útiles comenta que: “ahí aprendí a realizar evaluaciones psicopedagógicas y estadísticas, también a poder reconocer cuando un alumno tiene problemas de aprendizaje o conductuales” y actualmente lo sigue poniendo en práctica.

Finalmente, la Docente 5 comenta que actualmente está egresada de la carrera de Licenciatura en Educación con mención en inglés. Durante su etapa de aprendizaje universitario la Docente menciona en la entrevista haberle sido de aporte, ya que ella se encontraba laborando mientras ingresó a trabajar como docente, menciona que “todo lo que aprendía en la Universidad lo aplicaba en el colegio donde trabajaba y así todo el tiempo me sentía conectada con la práctica y teoría y también darme cuenta de que me funcionaba o no”. En cuanto a capacitarse, la Docente 5 comenta que las capacitaciones han sido muy escasas, las mismas han sido por temas específicos de conocimiento en el uso de un libro que utilizan en la institución, por lo que cuando ha tenido que buscar información lo ha hecho a través de la tecnología, de su experiencia en la docencia o de la experiencia sus compañeros.

Formación profesional y experiencia

Este apartado recoge la formación profesional del docente en base a una experiencia. La mayoría de los docentes entrevistados manifiestan haber tenido ayuda y seguimiento de otros docentes y hasta de sus jefaturas que los ayudaron a construir su formación.

La Docente 1 menciona haber sentido el apoyo de otros colaboradores: “Los colaboradores de la institución como el personal de limpieza, docentes, entre otros colaboradores, me brindaron apoyo dándome a conocer el perfil de cada alumno”.

La Docente 2 menciona haber recibido apoyo de docentes en su primera experiencia, pues no tenía conocimiento ya que era su primera experiencia laborando: “la propietaria del jardín fue quien me explicó, me formó y guio para el manejo de esta aula donde había tres tipos de planificaciones y había que enseñarlo al mismo tiempo”.

La Docente 4 comenta que en su primera experiencia laboral sintió apoyo menciona: “las personas que me contrataron me ayudaron mucho a adquirir experiencia, siempre estaba monitoreando las aulas viendo como dictaban las clases lo que me ayudó a saber que realice más cómo mejorarlo, esto lo realizan con todos los docentes del jardín”.

La Docente 5 durante su experiencia laboral comenta haber tenido buenos compañeros: “siempre me han tocado compañero de trabajo muy buenos y ellos me han apoyado teniéndome paciencia al momento de explicarme algo nuevo, enseñarme como son los procedimientos y más y así mismo con mi jefe directo”.

Rol de la Institución en formación profesional

A partir de la información compartida por los docentes se pudo identificar que todas las instituciones ofrecen algún tipo de capacitación. Tres de las cinco instituciones tienen algún proceso de evaluación, dos de estas tres capacita al docente de acuerdo a las necesidades identificadas en las evaluaciones. Las otras tres capacitan según las necesidades de la institución, mas no del docente.

La Docente 1 comenta que si se les realiza una evaluación anual en donde el docente recibe una retroalimentación para conocer sus falencias, esto se lo realiza muchas veces de manera general en reuniones, y es aquí donde también los docentes pueden indicar que cursos o talleres les interesa recibir según sus necesidades. Ella cuenta:

Tenemos una evaluación anual donde miden es manejo del aula, seguimiento de planificación y recursos que se utilizan, luego nos dan una retroalimentación general en donde reúnen a los docentes y dan a conocer los resultados. Dentro de esta reunión podemos dar sugerencias de las necesidades que tenemos, las cuales muchas veces son cubiertas y otras no porque la Institución no encuentra a la persona adecuada que nos la dé. Además menciona que dentro de esta evaluación existe un tiempo de retroalimentación, estas muchas veces se las realiza en reuniones con todos los docentes haciéndolo de manera general puesto que son características donde todos los docentes están fallando o la otra forma a la que se da a conocer es a través del correo.

La Docente 2 menciona que en la institución donde se encuentra laborando no existe una evaluación de por medio para conocer sus necesidades en cuanto a la formación, sin embargo ha recibido capacitaciones que requiere el colegio que las tenga: “capacitaciones así que el colegio nos ha mandado no, solamente una que fue para tener la certificación que el colegio necesita que tenga todas sus docentes, Pues manejamos el BI y para impartir clases debes estar certificada”

La Docente 3 indica que se realiza dos evaluaciones anuales, cada seis meses, en estas evaluaciones participa la coordinadora del área y la rectora ambas indican que día van a evaluar y cuáles serán los criterios, sin embargo no indican en qué materia:

Existen dos evaluaciones anuales en donde miden: el desempeño del maestro, evaluaciones de los alumnos, evaluaciones áulicas que realizadas por la rectora en conjunto con la coordinadora académica, también para las evaluaciones áulicas nos dan un formato de rúbrica para conocer cómo seremos evaluados, lo que nos evalúan es: manejo del grupo, estructura del aula, es decir coherencia, periodo de reflexión con el alumno, aplicación del eje transversal, valores

enseñados en el aula, así mismo nos indican que día vamos a ser observados pero no la materia, por lo que debemos estar preparados, esto se suma al puntaje final y luego de esta evaluación existe una retroalimentación por ambas jefatura para conocer nuestras falencias y buscar solución a estas. En la retroalimentación que recibimos podemos plantear las capacitaciones que nos gustaría recibir, esto queda detallado en la hoja de evaluación para que se tenga en consideración.

La Docente 4 mencionó que en la institución donde labora se realiza una evaluación quimestral, sin embargo, si el docente no tiene un buen resultado se puede estar realizando dos o más evaluaciones.

Las evaluaciones dependerá de cómo saliste en tu primera evaluación, si resultado es alto pues solo eres evaluado quimestral, pero sino mensualmente evalúan y te dan una retroalimentación, dentro de esta evaluación observan: manejo de clase, uso de las herramientas, metodología, tipos de evaluación, cuántas evaluaciones se hacen entre otros factores, luego de esto nos citan de manera individual, nos mandan una invitación vía correo, en esta retroalimentación se puede mencionar si un docente no está de acuerdo con el puntaje siempre y cuando tenga el sustento adecuado y así mismo los docentes dan a conocer todos sus necesidades pero hasta la actualidad no se ha visto ningún cambio al respecto.

Por otro lado la Docente 5 comentó que en el colegio donde está es muy desinteresado en el ámbito de la educación para los docentes menciona: "Acá no hay un tema de evaluación y tampoco un plan de capacitaciones, esta institución con el tema de capacitaciones es muy alejado más son las capacitaciones internas".

Formas en las que se los docentes se capacitan

Esta categoría comprende la manera en que los docentes toman acciones para capacitarse y el rol de la institución en esto. Cuando la escuela no ofrece capacitaciones, los docentes han buscado otras vías para hacerlo. Por otro lado, algunos adquieren conocimiento entre los mismos docentes, a través del coaching. También replican información cuando uno de los docentes es enviado a capacitarse, esto a veces es motivado por la misma institución.

Aprendizaje colaborativo - coaching entre docentes

Docente 5:

Algo que realizamos y me gusta mucho es que los docentes se reúnen y día a día cada docente debe de exponer una clase, de cualquier materia, y los otros docentes son los alumnos, entonces la docente expone la clase, hace ejemplo, comenta experiencia que le han pasado y cómo lo soluciono, entre otros factores, entonces uno puede coger ciertas estrategias o tips para hacerlo parte en su práctica y al mismo tiempo un alivio como profesor saber que no eres el único que pasa por cosas que te asustan.

Solicitar subsidios para asistir a una capacitación

Un beneficio que actualmente lo consideran los docentes es que se pueda subsidiar el 100 por ciento de una capacitación o un porcentaje de esta cuando los docentes se interesan en asistir a una, por lo tanto las docentes 1 y 3 mencionan que dentro de la institución donde laboran se puede dar el caso de que la institución pueda subsidiar un porcentaje o todo el valor de capacitaciones externas que el docente requiera y solicite, sin embargo ellas nunca lo han hecho el uso de este beneficio.

Fuente cascada

La Docente 1 comentó que cuando un docente está interesado en ir a una capacitación externa y es pagada por la institución, subsidio, la institución solicita que se replique a sus compañeros: “lo que si solicita la institución es que cuando el maestro regrese de la capacitación busque un tiempo donde pueda compartirlo con los demás docentes del área”.

La Docente 2 comentó que como maneja el BI es algo que siempre se está actualizando y a este solo le envían a las maestras nuevas que ingresan a la institución y a su regreso nos comparten las actualizaciones: “cuando un docente va a recibir la certificación hay temas nuevos que a su regreso nos los comparten para actualizarnos de la misma manera”.

La Docente 3 en cambio recibe constantemente capacitaciones de su área por ser docente y al mismo tiempo Coordinadora del área de Lengua es por eso que menciona:

soy la responsable de velar porque mis docentes vayan a capacitaciones y cuando ellos no van soy yo quien remite la información cuando regreso, puesto que no siempre podemos ir todos y voy rotando para que todos puedan ir, pero luego buscamos el tiempo para transmitirnos la información.

Demanda de conocimientos / título

En esta categoría se identificó que dos instituciones han certificado a sus docentes.

La Docente 2 comenta que: “Para yo poder dar clases en la institución es indispensable que yo tenga la certificación del BI, puesto que su enseñanza es diferente y actualmente el colegio se maneja o enseña con esta metodología”.

Por otro lado la Docente 3 comentó que la institución está obteniendo una certificación por excelencia académica y todos los docentes de la institución deben de participar: “la institución donde trabajo tiene un alto desempeño académico y se interesa

en el crecimiento, desarrollo profesional de sus docentes, el año pasado realizamos una certificación en EFQM la cual trata de excelencia académica en esta vimos cómo trabajar la planificación como están estructurado los diversos departamentos y cómo se entrelazan entre sí, esto ha permitido que la estructura de la institución crezca.”.

Las adversidades de la formación profesional.

Se explica cuáles han sido las adversidades de los docentes y como su formación profesional les ha permitido solucionar estas adversidades.

Adversidades formación

Alumnos con necesidades educativas especiales

En este apartado los docentes dan a conocer que una de las adversidades que han pasado en su ámbito profesional es tener docentes con necesidades educativas especiales sin conocimiento de cómo trabajar con ellos.

La Docente 3 comenta que cuando ingresó a laborar a la institución donde hoy se encuentra le tocó dar clases a dos alumnos con necesidades educativas especiales uno padece de Asperger y el otro de hiperactividad comenta que: “lo más difícil fue manejarlo solo, ya que en la primaria ya no hay docentes auxiliares y tener que manejar al grupo de trabajo cuando a los alumnos le daban sus crisis”. La docente comentó que el alumno con asperger una vez le dio una crisis porque un docente con el que tenía clases faltó, entonces el niño no entendía por qué, y la docente le tocó explicar que estaba pasando, porque faltó que era solo por el día de hoy, quien iba a dar la clase entre otras cosas y así calmarlo. En cuanto con el alumno con THD lo que ha hecho para mantenerlo y evitar que se dé una crisis es ponerlo a realizar algo práctico, hacer la clase más didáctica.

La Docente 4 menciona que no ha tenido ningún caso con niños con este tipo de necesidades educativas, puesto que ya lo sabía manejar cuando obtuvo su primer

empleo en un jardín con niños NEE, sin embargo si comenta que: “manejar aulas con alumnos con NEE es un reto y más aún cuando no hay un apoyo de una asistente o auxiliar y se tiene cinco alumnos con NEE y 20 niños más que también debes de enseñar”.

En cuanto a la Docente 5 comenta que una adversidad que pasó últimamente fue el manejo de un alumno con asperger, el mismo que para ella fue totalmente nuevo, menciona que lo más difícil durante ese año fue:

la más difícil para mí fue ser muy constante, no cambiar la planificado para evitar que el alumno tenga una crisis, es decir si debía que íbamos a realizar spelling cumplirlo hasta el final, ya que si luego me daba cuenta que no podía y ya lo había mencionado el alumno se descontrolaba y tener que manejar esa situación con otros 20 alumnos más es muy difícil.

Limitaciones de aprendizaje para alumnos en la institución

Para la Docente 4 una de las adversidades que ha vivido es no poder hacer más de lo que quisiera con el aprendizaje práctico de sus alumnos: “considero que el colegio se ha hecho muy burócrata”. Mencionó que cuando estuvo realizado un tema nuevo quiso que sus alumnos puedan ir a un lago para que aprendan sobre las reservas naturales, armó todo un plan de aprendizaje, presupuesto, lo conversó con el presidente de padres de familia, el cual estaba de acuerdo, y aun así el colegio dijo que no, buscándole una negatividad, mencionó que esto ha sido muy frustrante para ella, además menciona que hoy en día a los alumnos lo que los *engancha* a aprender va a de la mano con la práctica.

Estudios de tercer nivel no útil

Durante la entrevista que se realizó a la Docente 2, dio a conocer que había tomado nueve años de carrera cuatro de párvulo y cinco de Educación Básica. Menciona que:

para mí era como ir al colegio, vi matemáticas, ciencias, lenguaje, educación física entre otras materias que aprendí en el colegio, poco era el tema de estrategias algo que si era interesante para mí, es por eso que la carrera no me ayudó en mi vida laboral, pues era conocimiento que ya tenía, aparte que para las clases el docente debe de prepararse.

Economía

Así mismo está el tema económico, la Docente 2 mencionó en la entrevista que la economía es algo que ha perjudicado a su crecimiento profesional, puesto que es la excusa que mencionan los directivos al momento de ella solicitar un taller o capacitación: “cuando he solicitado ir a algún taller que me ha llamado la atención lo que me han mencionado es *no hay dinero, ni presupuesto en estos momentos*”.

Institución no subsidia capacitaciones externas

Las Docentes 2, 4 y 5 comentan no obtener ningún tipo de beneficios para poder ser capacitadas externas, la institución donde laboran no cuenta con el subsidio de capacitación, tampoco les han dado la oportunidad de que este sea descontado vía rol de pagos, por lo que también se han visto frustradas de no obtener ningún tipo de colaboración para su formación, por lo tanto, es visto como una adversidad por la falta de *apoyo* que se tiene.

Adversidades generales

Además de las adversidades mencionas, existen otro tipo de adversidades como: Padres de familia, Institución Educativa burócrata, tecnología, alumnos con problemas

disciplinarios, incremento de carga laboral y Docente no visto como una autoridad en clases.

Padres de familia

Los padres para las Docentes 1,2, 4 y 5 son considerados como adversidad por la falta de apoyo que ha sido para los maestros, por la inseguridad o desconfianza que tienen hacia los maestros y también porque mencionan que los docentes se han vuelto sus asistentes personales en los últimos años.

Docente 1:

En mi primera experiencia laborando para mí los padres fueron una adversidad porque existía mucha desconfianza, al verme joven creían que no era apta para darle clases y enseñarles a sus hijos, hacían preguntas directas como ¿tiene título universitario? ¿Cuántos años de experiencia laboral tiene?, esto causó en mí una desmotivación porque el trato de ellos no fue el adecuado, hasta me hizo pensar si quería continuar con esta carrera.

Docente 2:

Los padres se han vuelto una adversidad ya que ahora no solo trabajamos para una institución y somos empleado también somos niños de los padres de familia, diciéndoles que hace, que deberes hay entre otras cosas que hay que recordarles porque no se interesan en ir más allá con sus hijos.

Docente 4:

Teníamos que trabajar mucho con los padres de familia, ya que darles indicaciones era ofenderlos y llevar la disciplina hasta sus hogares nos costó mucho, los padres no estaban siendo un apoyo para los maestros y todo el tiempo era un reproceso, lo

que habíamos hecho en toda la semana con los alumnos con hiperactividad, síndrome de Down y autismo se alteraba el fin de semana, y todos los lunes había que comenzar de nuevo.

Docente 5:

Tuve un pequeño desacuerdo con padre de familia, al creer que yo iba a seguir mal educando a su hijo, y por ser firme con el alumno los padres vinieron a reclamarme, pero tuve que ser firme con los padres también y explicarle que su hijo no estaba teniendo una buena conducta, y si había que regañarlo lo iba a hacer y si tenía que felicitarlo también, pero no podía dejar que haga lo que quisiera cuando hay más alumnos en clases.

Institución burócrata

Las Docentes 2 y 4 mencionan que, en los últimos años, la ley exige más por lo que al mismo tiempo el colegio se ha hecho muy burocrático.

La Docente 2 comentó:

La burocracia, la docencia se ha vuelto burócrata, actualmente se espera que el docente se ponga a llenar papeles, información a realizar lo que el fisco tiene que hacer, lo que el ministerio pide menos importancia a la parte educativa. Y no están viendo la necesidad del docente y del estudiante.

La Docente 4 mencionó:

Considero que hay demasiada burocracia, el tener que hacer mucho papeleo y ellos al ver que hay mucha documentación involucrada ellos pierden el interés, papeles como: padre de familia deben de estar de acuerdo y firmar, como es fuera de la institución que el expreso que como van a ir y firmar contrato, el lunch donde van a

comer, cuanto tiempo demora entre otros factores hace que ellos se desinteresen de la enseñanza en este caso la práctica que es la que yo he querido llevar.

Alumnos con problemas disciplinarios

Otras de las adversidades que han sido últimamente recurrentes son los alumnos con problemas disciplinarios, los cuales demandan de tiempo cuando estos no se comportan bien en clases y los docentes deben de controlarlos a ellos y otros 20 docentes más.

La Docente 1 comentó una adversidad sucedida en clases con un alumno cuando ingresó a laborar a la institución donde se encuentra actualmente mencionó que: “Recuerdo una experiencia en donde un alumno tuvo un mal comportamiento de conducta en clase, el alumno comenzó a grita y en lo que se puede decir o hacer berrinche porque no se le dio lo que él quería”.

Por otro lado la Docente 2 por otro lado comentó que el problema de conducta que tuvo con un grupo de alumnos fue con el bullying el cual tuvo que ser frente en el aula, la Docente comentó lo siguiente:

Bueno te comento una conductual, hace poco se dio un tema de bullying dentro del salón de clases mis alumnos lo nombraron como cyber-bullying porque no fue cara a cara sino por redes sociales, pero estamos hablando que son niños de diez años entonces fue algo súper grande contra una de las niñas del salón, cuando nos enteramos lo que hice fue llamar en cuestión a los muchachos, primero hable de forma general no les dije me enteré, descubrí, sino que los lleve a la reflexión.

Docente no visto como una autoridad, sin apoyo

La Docente 2 recalcó que la enseñanza que había antes no es la misma que es ahora, así mismo menciona que ella ha podido ver todo el proceso de cambio en el ámbito de la educación y que el docente visto como autoridad es una de ellas, actualmente algunos alumnos y padres no tienen respeto ante el dirigente de clases mencionó “Antes el docente era una autoridad en el aula y ahora se ha convertido en niño del padre de familia”.

Formas en que los docentes resuelven las adversidades

Las Docentes luego de comentar las adversidades que actualmente están pasando, también dieron a conocer la forma en la que ellas han estado resolviendo estas adversidades, una de estas con el apoyo de la institución y otros no.

Cinco de las Docentes mencionaron que ante las adversidades con alumnos con necesidades educativas especiales, conductuales entre otros factores que se han dado, el DECE ha sido un departamento de apoyo para ellas, puesto que les ha ayudado a resolver crisis cuando sus alumnos han tenido, brindar capacitaciones o tips para el manejo de problemas en el aula.

La Docente 1 mencionó que: “Luego del comportamiento del alumno, que comenzó a gritar y se descontroló, tuve el apoyo del DECE para despejar dudas con respecto al manejo del comportamiento del alumno”.

La Docente 2 mencionó que “Al momento que tiene que resolver un conflicto lo ha hecho por su experiencia, lecturas de libros que ha hecho, apoyo al DECE y la experiencia de los años”.

La Docente 3, 4 y 5 mencionan que el apoyo que tuvo del DECE fue actualizaciones de temas como violencia sexual, manejar a alumnos con NEE o de conducta la cual fue dictada por este departamento.

Por otro lado la Docente 5 comentó que ser recursivo ha sido una de las formas que le ha permitido resolver adversidades en el aula, mencionó que cuando sus alumnos están muy imperativos y se le complica hacer que se calmen para prestar atención trabaja con juegos que le permitan involucrar con la clase, así también cuando no hacen *caso* y no quieren hacer bulla también hace actividades que le permite que ellos hagan caso. Mencionó que uno de eso era: “Si hacen bulla la quito, aparte hubieron frases como Holy Moly y los alumnos respondían guacamole y con eso sabían que tenían que ya hacer silencio”. Así mismo le funciona a las docentes 4 y 5 cambiar la rutina de clases con actividades puesto que les ha permitido que sus alumnos se *enganchen* en el tema que van a aprender. La Docente 4 menciona: “Muchas veces comienzo con actividades para que de ellos salga la idea, aparezca el interés de lo que están aprendiendo entre otras cosas que van surgiendo y luego va lo teórico”.

La Docente 5 menciona que de vez en cuando cambia la rutina de clases incorporando la tecnología en sus clases, y le pone actividades que vayan de la mano de lo que va a enseñar ese día en clases, comentó que los alumnos se emocionan y prestan más atención por el interés que les toque. Además las Docentes 1 y 5 se apoyan de otras docentes del área quienes les cuentan sus experiencias y les permite conocer también cuales fueron sus estrategias de las adversidades que hayan pasado y ellas aprender de esas experiencias. Finalmente otra forma de la cual las Docentes 1 y 3 solucionaron las adversidades fue a través de las capacitaciones recibidas.

La Docente 1 menciona:

Recuerdo una experiencia en donde un alumno tuvo un mal comportamiento de conducta en clase, el alumno comenzó a grita y hacer como se dice berrinche porque no se le dio lo que él quería por lo que la docente puso en práctica sus conocimientos recibidos en un taller, lo aprendido en el taller fue que tenía que

ponerme a nivel del alumno lo trató de calmar, conversar con el alumno saber que le pasaba, darle algún juguete para calmar su ansiedad para que así pueda continuar con la clase.

La Docente 3 también ha recibido capacitaciones que puedan ayudarla a resolver mencionó:

Recuerdo haber asistido a una capacitación donde se le enseñaba las estrategias para a través de la lectura ayudar a las personas con dislexia con los alumnos con esta capacitación pudo poner en práctica a través de la lectura esta estrategia ha permitido ver cambios en sus alumnos con esta deficiencia.

La economía ha sido un factor por que ha limitado las capacitaciones a los docentes, debido a esto las Docentes 2, 4 y 5 buscan información para actualizarse, mejorar clases, buscar ideas y más. Además la Docente dos comentó que: “he pedido muchas veces capacitaciones pero no he tenido una respuesta, es más ya sé cuál va a ser la respuesta por lo que ya no lo hago”.

Análisis de resultados

Luego de obtener los resultados a través de las narrativas se pudo analizar la formación profesional de los docentes, las adversidades y desafíos de su profesión y la forma en la que resuelven estos problemas.

Cada una de las docentes entrevistadas había pensado estudiar y desarrollarse profesionalmente en una carrera la cual no era la docencia, sin embargo el gusto por la enseñanza las llevó a que tomaran este camino. La Docente 1 le gustaba el ballet y pensó profesionalizarse en esa rama hasta que conoció la maya curricular de la carrera de Licenciatura en Ciencia de la Educación y decidió enfocarse en esta profesión. La Docente 3 en cambio había realizado certificaciones en farmacéutica y estaba laborando

en una farmacia hasta que decidió tomar los estudios de Profesora de Educación Básica. Las Docentes 2 y 4, en cambio, estudiaron el primer año de carrera enfocada en la medicina hasta que por otros factores se dieron cuenta que lo que les gustaba era enseñar. Y por último la Docente 5 ingresó a estudiar la carrera, cuando ya se encontraba laborando como docente. Estas cinco docentes son parte del 64% de maestros con título de 3er nivel en docencia, según el último estudio realizado por el Ministerio de Educación. Además se menciona que para ejercer esta profesión de docencia se debe de contar con títulos relacionado con la docencia (Ministerio de Educación, 2013).

Las 5 docentes entrevistadas han recibido algún tipo de capacitación desde que se insertaron en el campo laboral. Estas capacitaciones se han dado por varios factores: porque la institución lo requería, porque se vio una necesidad por parte de los docentes y la institución buscó el proveedor especializado en el tema para que adquieran el conocimiento o porque la institución no se involucró y las maestras buscaron de manera autónoma capacitarse, es decir decidieron buscar información a través de la tecnología (internet), libros y experiencia de otros docentes de las cuales sintieron apoyo. Esto último evidencia como el deseo de autorrealización es la capacidad que tiene una persona en tomar iniciativa y ejecutar nuevas acciones que la beneficien (Alles, 2007). Así ocurrió con las docentes 1, 2, 4 y 5 quienes buscaron de manera independiente prepararse para dar una mejor respuesta a las necesidades de sus estudiantes.

En cuanto a las instituciones que dieron apoyo a sus docentes para que se capaciten, esto se dio porque existían docentes trabajando con alumnos con NEE y no sabía cómo debían de manejar una clase con ellos. Las evaluaciones que se les realizan a los docentes ayudan a las empresas a determinar las necesidades entre otros problemas que se estén dando en las posición que el colaborador está y así desarrollarlo

profesionalmente en que debe saber (Martínez y Martínez 2009). La Docente 1 y 3 mencionaron que debido a las necesidades de manejo de alumnos con problemas disciplinarios y NEE la institución invirtió en enviarlas a cursos y talleres para que puedan aplicar nuevas estrategias ante estas adversidades que ellas estaban pasando, puesto que no tenían conocimiento. En cuanto a las instituciones que buscaron capacitar a las docentes por su necesidad como empresa. La Docente 2, 4 y 5 comentaron que las instituciones requerían que ellas se capaciten para beneficio de la institución. Tal es el caso de la Docente 2, quien la institución la capacitó para poder dar clases con la enseñanza BI, Docente 4 recibió una capacitación en enseñanza de Grammar, puesto que la materia que da en inglés y Docente 5 aprendió el manejo del libro Journeys, ya que es la herramienta que utiliza para dar las clases.

La formación profesional no solo depende de capacitaciones que estén alineadas al conocimiento sino también en el desarrollo de habilidades que a la persona le falte adquirir (Chiavenato, 2002), esto se identifica desde la selección del personal, por lo que se puede intuir que las cinco instituciones donde se ha podido evaluar a las docentes no están realizando de manera adecuada el proceso de entrevistas para identificar estas falencias, ya que todas han tenido que preparar a sus docentes en estos temas. Por otro lado, según las necesidades de conocimiento que las docentes mencionaron, estas no concuerdan con la teoría, puesto que en la práctica lo que los docentes solicitan es conocimientos de la materia, más que en el desarrollo de habilidades, como lo menciona el autor Chiavenato (2002).

El plan de carrera es un proyecto que realiza las empresas con la finalidad de mantener a sus colaboradores motivados, y actualizados con los diversos cambios que se dan en el campo laboral. Alles (2009b) define el plan de carrera como:

el diseño de un esquema teórico sobre el cual sería la carrera dentro de un área determinada para una persona que ingresa a ella usualmente desde la posición inicial. Para ello se definen requisitos para ir pasando de un nivel a otras instancias que conformarían los pasos a seguir por todos los participantes del programa (p. 206).

Este plan se forma con la ayuda de la evaluación de desempeño que las instituciones deben de realizar semestral o anualmente. La evaluación de desempeño es una herramienta que permite medir a los colaboradores sus fortalezas, debilidades y así identificar cuáles son los puntos a mejorar. Una vez obtenida esta información en la evaluación de desempeño el departamento de Recursos Humanos en conjunto con los jefes inmediatos identifican los puntos a mejorar de cada uno los colaboradores con capacitaciones, charlas, talleres, inducciones entre otras alternativas que se van dando para mejorar las falencias que se están obteniendo.

Dentro de las entrevistas realizadas a las 5 docentes se pudo determinar que las instituciones donde laboran las docentes 1 y 3 realizan una evaluación de desempeño. Luego de realizarlas existe una retroalimentación y en conjunto se levantan las necesidades que requieren. La Docente 1 mencionó “luego de esta retroalimentación las capacitaciones si se dan y cuando no es porque no encuentran a la persona adecuada para que nos las de”. La Docente 3 mencionó: “Las evaluaciones son cada seis meses, en estas evaluaciones participa la coordinadora del área y la rectora ambas indican que día van a evaluar y cuáles serán los criterios, sin embargo no indican en qué materia”. Por otro lado, la Docente 4 mencionó que se realiza una evaluación, una retroalimentación, pero no hay un plan de capacitación, ni se preocupan por que ellas se capaciten. Y las Docentes 2 y 5 mencionaron que no hay una evaluación y menos capacitaciones. Esto da cuenta que solo dos instituciones llevan a cabo los procesos de plan de carrera que se deben realizar como lo menciona Martha Alles.

Se identificó a través de las narrativas que cuatro de cinco docentes manifestaron estar insatisfechas en el área de desarrollo profesional. Esto se debe a que ellas solicitan capacitarse en temas del día a día que se han dado como trabajar con alumnos con NEE, problemas conductuales y otras limitantes que tienen los docentes al momento de trabajar con la práctica. Lo que conlleva una desmotivación en el campo laboral. La motivación es una serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares (Koont, 1998), siendo el deseo de desarrollo profesional uno de estos aspectos que motiva al trabajador. Por otro lado, las 5 docentes entrevistadas dieron a conocer que en caso de que les oferten una coordinación u otra posición en la institución, ellas no aceptarían la propuesta puesto que les gustaría tener un negocio propio relacionado con la docencia, como un instituto de inglés para enseñar el idioma o un instituto para trabajar con alumnos con NEE. Esto evidencia la poca motivación que sienten para seguir trabajando en las instituciones que en las que se encuentran actualmente.

Como se mencionó anteriormente la falta de conocimiento específico ha generado adversidades a las 5 docentes entrevistadas. El conocimiento es la capacidad de comprender la materia o la posición que el colaborador maneja, el desarrollo pertinente es el que garantiza que los colaboradores cuenten con los conocimientos necesarios para realizar su tarea (Dessler & Varela, 2009).

Las docentes lo identifican de tal manera puesto que ha sido un reto buscar la forma de conllevar el trabajo con alumnos con NEE, problemas conductuales y sobrellevar clases cuando se ven limitadas.

En cuanto a las adversidades, las docentes durante las entrevistas dieron a conocer cuales fueron para ellas las más impactantes durante su carrera profesional. Uno de estos es el trabajo con alumnos con NEE. Los niños con necesidades educativas especiales requieren de apoyos pedagógicos para lograr su aprendizaje debido que

tienen dificultades de aprendizaje temporales o permanente, ya sea que estén o no relacionadas a la discapacidad (Donato et al, 2014) citado por González (2017). La Docente 3 tuvo el caso de un alumno con Asperger y otro con TDAH (Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad), lo cual mencionó que lo más difícil era tener que tratar con alumnos con estas características y 20 alumnos más al mismo tiempo, puesto que en primaria no hay un apoyo de auxiliares. La Docente 5 también tuvo un caso de un chico con Asperger, y ella concuerda con la Docente 3.

Por otro lado están las docentes que tuvieron alumnos con problemas de conducta. La Docente 1 y 2 concordaron en que para ellas una de las adversidades que han enfrentado es trabajar con alumnos con problemas disciplinarios puesto que, según ellas, delante de varios alumnos es difícil de controlar una clase para que los otros no aprendan del mal comportamiento de su compañero.

Otra de las adversidades con las que concuerdan las Docentes 1,2, 4 y 5 son los padres de familia. Ellas mencionan que existe falta de apoyo hacia los maestros, por la inseguridad o desconfianza que tienen hacia los maestros y también mencionan que los docentes se han vuelto sus *asistentes personales* en los últimos años. También la Docente 2 y 4 mencionan que la institución es muy burócrata. Según Tedesco (2010), los directivos exigen cada vez más a los profesores con el registro, informes, responder correos y más, lo cual ha hecho que las jornadas de los docentes se extienda del horario laboral. Y así es como la Docente 4 lo indicó: “todo es a través de solicitudes y de llenar papeles y esto se vuelve cansado”. Finalmente las Docente 4 da a conocer otro tipo de adversidad y es la limitación que hay por parte de las escuelas al momento de enseñar, esto lo descubre la docente al momento que quiere realizar una clase práctica y la institución lo rechaza. Ella comentaba lo frustrante que fue esto puesto que ella ha identificado una mejora de aprendizaje en sus alumnos cuando está la práctica de por

medio, aparte mencionó que la generación de hoy en día aprenden más cuando tienen experiencias.

Debido a las adversidades que los docentes enfrentan hoy en día, dentro de las narrativas dieron a conocer la forma en la que buscan solucionarlo ya sea con apoyo de la institución por parte de talleres y/o capacitaciones o por su propia fuente.

La primera vía de solución es la tecnología. Las docentes mencionan que cuando no tienen conocimiento de algo buscan la información en esta herramienta, la cual también utilizan para que sus clases sea más interactivas y los alumnos se conecten con ellas. Además mencionaron que esta herramienta es muy útil para sus clases y que actualmente la utilizan en la mayor parte de las clases.

Otra forma de solucionar las adversidades es buscar el apoyo de otros maestros. Las Docentes 1, 2, 4 y 5 dieron a conocer que cuando se insertaron en este campo laboral siempre tuvieron una persona que las guio y enseñó cómo trabajar en el aula, también las ayudaron a despejar dudas cuando las tenían. La Docente 5 comentó tener una *especie de coaching* con sus compañeros, con quienes cuenta sus experiencias y recibe apoyo, o aprende nueva forma de solucionar problemas si el caso comentado aplica para sus alumnos. Por otro lado, el apoyo del DECE ha sido fundamental para cada una de ellas. Mencionaron que el DECE realiza las inspecciones requeridas y las ayudan en caso de que al alumno le dé una crisis dentro del salón. También las Docente 1, 2 y 3 mencionaron que cuando ellas no van a las capacitaciones, que son pagadas por la institución, las compañeras que si son enviadas, les brindan los conocimientos adquiridos. Esto se lo conoce como *fuentes de cascada*, término utilizado en la carrera de Recursos Humanos.

Por otro lado también se han dado capacitaciones para las Docente 1 y 3, las cuales comentaron que la institución donde laboran les dieron la oportunidad de asistir a un taller para conocer estrategias de cómo trabajar con alumnos con problemas disciplinarios (Docente 1) y cómo actuar ante una crisis de un alumno con Asperger (Docente 3). Mencionaron que esta capacitación las ayudó para resolver problemas en el aula, es decir que si lo pusieron en práctica.

A pesar de que no existe una estructura o procesos formales en estas cinco instituciones, las Docentes entrevistadas buscan y se preocupan por mantenerse actualizadas para darles una educación adecuada a los alumnos que hoy en día manejan. La Docente 5 mencionó: “los docentes son lo que más capacitados deben de estar porque cómo podemos transmitir conocimientos si nosotros no los tenemos”.

Conclusiones

Las narrativas como herramienta de trabajo permitieron recopilar la experiencia y entender de mejor manera a los docentes en cuanto a su experiencia en la formación profesional. Esta herramienta permitió identificar el proceso que los docentes habían pasado para llegar a ejercer esta profesión y así mismo comprender como era su formación profesional en esta carrera. Las narrativas les permitieron a los docentes crear su propia historia y compartir la dimensión emotiva de esa experiencia vivida, la complejidad y detallar cada suceso de manera real del hecho (Bolívar y Domínguez, 2006).

Estas historias contadas por las docentes, es decir las narrativas, permitieron cumplir con el objetivo general de esta investigación que era describir las manifestaciones de la formación profesional inicial para resolver y atender las adversidades que se presentan durante su trayectoria laboral.

Por lo tanto actualmente las docentes entrevistadas son tituladas de la carrera que ejercen en su profesión. Según lo mencionado por el Ministerio de Educación (2015) la formación profesional del docente es importante para el desarrollo de los alumnos y así mismo para su desarrollo profesional puesto esto le permitirá crecer profesionalmente en las instalaciones donde se encuentra laborando. Así fue el caso de al Docente 3, quien ingresó a laborar en la institución donde actualmente se encuentra laborando como docente y luego de 1 año aproximadamente la ascendieron a Coordinadora de Lengua ejerciendo al mismo tiempo la docencia. Por otro lado también está la Docente 1 quien en la actual institución ingresó a laborar como auxiliar de la titular de las clases y luego de 1 año aproximadamente fue promovida como titular. Estas promociones dadas a los docentes motivan al docente para mantener una línea de aprendizaje continúa permitiendo que sean tomadas en cuenta para otras promociones hasta incremento de sueldo.

Luego de las entrevistas realizadas a los cinco docentes se ha podido determinar que la teoría no está alineada con la práctica diaria en el campo laboral, puesto que la formación profesional aparte de transmitir conocimientos de la materia también está atado a la formación de habilidades (Chiavenato, 2002). Las Docentes 1, 2, 4, y 5 supieron comentar que ellas lo que más requieren es conocer más sobre temas alineados al trabajo con alumnos con *necesidades educativas especiales (NEE)* y *problemas disciplinarios* puesto que actualmente se exige la inclusión de alumnos con NEE y se ha dado varios casos con alumnos con problemas disciplinarios donde los docentes se les dificulta manejar y solicitan tener conocimiento de cómo trabajar en aulas con ellos.

De acuerdo con Henríquez (2011) la evaluación de desempeño es un documento que da a conocer a través de las competencias el desempeño del colaborador y también las necesidades del mismo. De esta evaluación del desempeño parte el plan de

capacitaciones que debería seguir los docentes según las necesidades que este tenga, sin embargo, las Docentes (2 y 5) dieron a conocer que no tienen esta evaluación dentro de la institución, por otro lado, la Docente 4 mencionó que se realiza todo el proceso sin embargo no se han visto mejoras con la información de las necesidades que se ha proporcionado. Las instituciones de los Docentes mencionados con anterioridad corren un riesgo muy grande al no tener al docente no solo capacitado sino también motivado, pues están viendo que existe un interés de parte de la institución hacia el docente.

La evaluación del desempeño es un documento que deberían de manejar todas las instituciones puesto que con la información que se obtiene sale el plan de capacitaciones para los docentes según lo que se llega a conversar durante la evaluación y es así como los coordinadores o jefes conocen estas necesidades, así mismo esto demuestra un interés por el docente lo que hace que se mantenga motivado. En este caso hay dos instituciones que si lo realizan, las Docentes (1 y 3) dieron a conocer que las instituciones donde laboran sí se realizan las evaluaciones y así mismo se arma un plan de capacitación que ha sido dado.

Por otro lado existen dos instituciones las cuales no se involucran en la formación profesional de los docentes, estas no cuentan con un plan de capacitación formal. Las instituciones son responsables en promover la formación profesional de los docentes (Alles, 2009), son estas quienes establecen la carrera profesional, sin embargo, se ha podido determinar a través de las narrativas hay instituciones que no son partícipes de esta formación. La Docente 2 mencionó que uno de los factores por la cual ellos no reciben capacitaciones para su formación es la falta de presupuesto y la Docente 5 mencionó que la institución es muy desinteresada en el ámbito de la educación de los docentes.

Todas las docentes entrevistadas comentaron que la mayor parte de las capacitaciones que han recibido son por necesidades de la institución (manejo de libro, adquisición de certificación BI, estructura de clases entre otros). De acuerdo a sus narrativas son las primeras capacitaciones que reciben cuando ingresan a laborar a las instituciones donde actualmente están. De acuerdo a Losa (2002) y Alles (2009) existe un modelo de formación basado en organización en donde las instituciones, que es lo que se ha manejado para esta investigación, capacitan en este caso a los docentes en temas específicos que requiere la institución. Pero, dejando de un lado las capacitaciones que desarrollan al personal, lo que es realmente importante para el colaborador es adquirir conocimiento de los temas que desconocen, ya que esto le dará confianza.

Debido a la falta de capacitaciones que los docentes tienen en la materia de información que requiere para el manejo de su área se han visto obligados y necesitados de nueva información por lo que han buscado más fuentes para adquirir conocimiento. Las personas buscan la superación o autorrealización en la auto-mejora de sí mismo (Maslow,1991), esto le permite al docente ser autodidacta lo cual también lo prepara ante circunstancias siempre buscando una solución a problemas. La Docentes (1, 2,4 y 5) concuerdan indicando que la nueva información requerida lo realiza a través de libros, tecnología y las experiencias de otros docentes que les han ayudado.

Las docentes que comentaron que han recibido capacitaciones para mejorar el manejo de clases con los alumnos con NEE o disciplinarios dentro y fuera de las instituciones educativas sintieron tranquilidad para el manejo del siguiente grupo de alumnos que vengan con esas dificultades, dentro de las capacitaciones recibidas hubo estrategias y formas de manejo de una crisis con alumnos.

Recomendaciones

Se sugiere que en una siguiente investigación:

- Se considere una muestra diferente, en este caso se entrevistaron a docentes de colegios privados de la ciudad de Guayaquil, por lo que sería interesante entrevistar a profesores de colegios públicos.
- Hacer la misma investigación, con el mismo objetivo, pero con un enfoque diferente, uno cuantitativo, con el cual se logre recoger una muestra mayor.
- Mucho se ha mencionado por parte de los docentes que los padres son una adversidad para ellos, por lo que sería interesante conocer la perspectiva del padre de familia sobre la educación de sus hijos.

Bibliografía

- Alfaeme, M. B., & Nieto, J. M. (2017). Los docentes de la enseñanza obligatoria en España y las actividades de formación continua. *Perfiles Educativos*, 20, 40-54.
- Alheit, P. (2012). La entrevista narrativa. *Plumilla Educativa*, 11-18.
- Alles, M. (2007). *Desarrollo del Talento Humano*. Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (2009a). *Nuevo Enfoque Diccionario de Comportamientos*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (2009b). Los distintos métodos para el desarrollo de personas. En M. Alles, *Codesarrollo una nueva forma de aprendizaje* (págs. 25-289). Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (2009c). *Codesarrollo una nueva forma de aprendizaje para alcanzar la estrategia organizacional*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Antonio Bolívar, J. D. (2006). Biographical-narrative Research in Iberoamerica: Areas of Development and the Current Situation. *Qualitative Social Research*, 41.
- Armstrong, M. (1990). *Gerencia de Recursos Humanos Integrando el personal y la empresa*. Londres: Legis Editores S.A.
- Ávila, M. F. (2014). *Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Gran Colombia de la provincia de Pichincha*. Colegio Gran Colombia.
- Barrezueta, H. E. (31 de Marzo de 2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. (R. Oficial, Ed.) Obtenido de Ley Orgánica de Educación Intercultural: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2011_leyeducacionintercultural_ecu.pdf

- Bastías, E. (2004). Enlazando mundos": Una propuesta pedagógica que rompe con el fatalismo educativo en contextos adversos."Una experiencia en educación parvularia". *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 12.
- Begazo, J. D. (2003). El hombre autorealizado al hombre modular. *Revista de Investigación de Ciencias Administrativas*, 55-66.
- Bernal, F. J., & Monge, M. d. (2009). La reflexión sobre narrativa como medio para conocer y evaluar el desarrollo profesional de docentes. *Revista de Educación*.
- Bohiander, G., & Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos*. México: Cengage Learning Editores,.
- Carabajo, R. A. (2008). La metodología fenomenológico hermenéutica en el campo de la investigación educativa. *Revista de Investigación Educativa*, 409 - 430.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Colombia: MCGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: 5ta.
- Cordova, M. (Dirección). (2012). *La Educación Prohibida* [Película].
- Desarrollo del Talento Humano basado en competencias*. (2007). Buenos Aires: 3era.
- Dessler, G., & Varela, R. (2009). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. México: Person.
- Diario El Telégrafo. (09 de Abril de 2018). *El telégrafo*. Obtenido de El telégrafo: <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/capacitacion-educacioninclusiva-docentes-mineduc>
- Diario Los Andes. (febrero de 2016). *Andes*. Obtenido de Andes: <https://www.andes.info.ec/es/noticias/sociedad/1/47280>
- Díaz, C. H., Solar, M. I., Soto, V., & Vergara, M. C. (2014). *Temas clave en la formación de profesores en Chile desde la perspectiva de docentes y directivos*. Universidad de Concepción, Chile.
- Domínguez, & Herrera. (Septiembre de 2013). La investigación narrativa en psicología. págs. 621- 641.
- Domínguez, E., & Herrera, J. D. (2013). LA INVESTIGACIÓN NARRATIVA EN PSICOLOGÍA: DEFINICIÓN Y FUNCIONES. *Psicología desde el Caribe*, 14.
- El Comercio . (1 de Septiembre de 2015). Para ser profesor en escuelas y colegios públicos en el Ecuador se requiere título de tercer nivel. *El Comercio*, pág. 1.
- El Universo. (16 de diciembre de 2014). Valoración de sueldos. *El Universo*, pág. 5.
- Heredia, V. (30 de Marzo de 2018). Docentes buscan mejorar sus categorías en el escalafón. *El Comercio*.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. En R. H. Sampieri, C. F. Collado, & M. d. Lucio, *Metodología de la Investigación* (págs. 90-94). México: McGraw-Hill.

- Intercultural, R. G. (26 de Julio de 2012). *Educación de Calidad*. Obtenido de Educación de Calidad: <http://educaciondecalidad.ec/ley-educacion-intercultural-menu/reglamento-loei-texto>
- Lombardi, G., & Vollmer, M. I. (2009). La formación docente como sistema: de la formación inicial al desarrollo profesional. En C. V. Medrano, & D. Vaillant, *Aprendizaje y desarrollo profesional docente* (págs. 58-60). España: Fundación Santillana.
- López, E. A. (1997). Formación profesional y desarrollo. *Revista Interuniv*, 30, 19-30.
- Losa, N. F. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Cuadernos de gestión*, 2(1), 60-95.
- Luna, S. L. (2010). Las complejidades emergentes en las historias de vida de los “buenos profesores”. *Revista Latinoamericana Polis*, 11.
- Maldonado, C. Q., & Navarro, M. R. (2017). The teacher collegiate in teacher training. *La revista de investigación Educativa de la Rediech*, 1;13.
- Maristany, J. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Buenos Aires Argentina: Pearson Education S.A. .
- Martínez, E., & Martínez, F. (2009). *Capacitación por competencia*. Chile: Eduardo Martínez E. y Francisca Martínez A.
- Maslow, A. (1971). *The farther reaches of human nature*. New York : Penguin Book.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y Personalidad*. España: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Mejía, L. R., Balkin, D., & Cardy, R. (2016). *Gestión de Recursos Humanos*. España: Pearson Educación S.A. .
- Miguel, N., Víctor, G., María, M., & Consuelo, T. M. (9 de Julio de 2008). LA NARRATIVA COMO HERRAMIENTA DE INVESTIGACIÓN ORGANIZACIONAL: SU INCORPORACIÓN EN EL MULTITRAIT MULTIMETHOD APPROACH. Guadalajara, México.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2013). *Ministerio de Educación del Ecuador*. Obtenido de Ministerio de Educación del Ecuador: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/10/Indicadores_Educativos_10-2013_DNAIE.pdf
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2015). *Ministerio de Educación*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/formacion-conitnua-docente/>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2015). *Ministerio de Educación*. Obtenido de Ministerio de Educación: <https://educacion.gob.ec/formacion-docente/>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2016). *MeCapacito*. Obtenido de MeCapacito: <https://mecapacito.educacion.gob.ec/>
- Mondy, W., & Robert. (1997). *Administración de Recursos Humanos*. México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A. .
- Moreno, F. D. (11 de Diciembre de 2015). La formación permanente del docente en Latinoamérica. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 1-18.

- Munch, J. (1996). La formación profesional continua en los países de la Unión Europea. *Formación profesional*, 3-7.
- Ossa, E. D., & González, J. D. (2013). La investigación narrativa en psicología: definición y funciones. *Psicología desde el caribe*, 621- 638.
- Roberto, E. S. (2009). El fayolismo y la organización contemporánea. *Visión Gerencial*, 1-11.
- Rockwell, E. (2018). Vivir entre escuelas relatos y presencias. En E. Rockwell, *El trabajo Docente hoy* (pág. 880). Buenos Aires: Clacso.
- Rockwell, E. (2018). *Vivir entre escuelas Relatos y Presencias*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Rodríguez Gómez, D., & Valdeoriola Roquet, J. (2007). *Universidad Oberta de Catalunya*. Obtenido de Metodología de la investigación:
http://www.zanadoria.com/syllabi/m1019/mat_cast-nodef/PID_00148556-0.pdf
- Sánchez, I. P. (2012). *Organización empresarial y de recursos humanos*. Málaga - España: 1.
- Serra, V. M. (Marzo de 2012). *Coaching Integral*. Obtenido de Coaching Integral:
http://www.victoria-andrea-munoz-serra.com/coaching_integral.htm
- Tedesco, J. C. (2010). Los desafíos de la educación básica en el siglo XXI. *Revista Iberoamericana de Educación* , 31-47.
- Tedesco, J. C. (2011). Los desafíos de la educación básica en el siglo XXI. *Revista Iberoamericana de educación* , 31-47.
- Telégrafo, E. (09 de Abril de 2018). *El Telégrafo* . Obtenido de El Telégrafo :
<https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/capacitacion-educacioninclusiva-docentes-mineduc>
- Urbietta, J. M., & Garayalde, K. A. (2014). INVESTIGACIÓN NARRATIVA DEL PROFESORADO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA. *Tendencias Pedagógicas* .
- Vaillant, D. (2009). Políticas para un desarrollo profesional docente efectivo . En C. V. Medrano, & D. Vaillant, *Aprendizaje y desarrollo profesional docente* (págs. 28-30). España: Fundación Santillana.