

**PERFIL DE EL/LA MAESTRO/A DEL PROGRAMA
DE CAPACITACION INTEC-EDUCA-PIPE**

Responsable: Gineida Castillo Díaz*

I. RESUMEN

En la revisión de la literatura sobre los factores que inciden en la calidad de la educación, una de las premisas centrales que emerge es la necesidad de mejorar sustancialmente la calidad profesional de quienes enseñan. Igualmente, la construcción de un nuevo modelo educativo acorde a los requerimientos del año 2.000, coloca en el umbral de la discusión, el mejoramiento del perfil y la situación actual de la profesión docente. El garantizar y mejorar los aprendizajes de los alumnos, discurso expreso en nuestra propuesta curricular, también implica asegurar un maestro con condiciones, oportunidades y conciencia de su profesión, como bien están planteados en los documentos de la iniciativa "Educación para Todos".

Sin embargo, el perfil real de los docentes de la educación básica en nuestro país está lejos de lo que se supone debe ser y al que se aspira para producir las reformas educativas que aseguren una educación de calidad.

El debate y las demandas de quienes dicen defender los y las maestros/as se ha centrado sólo en lo que son las condiciones salariales y de vida, dejando de un lado aspectos tales como sus opiniones, creencias, interpretación y percepción sobre la profe-

* INTEC.

sión y la realidad educativa, y su incidencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

El presente estudio tiene como propósito fundamental presentar un perfil de el/la maestro/a-estudiante que participa en el Programa de Capacitación para Maestros/as Normales, INTEC-EDUCA-PIPE. Dicho estudio está dirigido a la comprensión de la situación del docente y de su interpretación de la realidad educativa y profesional. Esto es importante, en tanto el/la maestro/a es uno de los actores fundamentales del proceso educativo, quien interpreta los planteamientos del sistema educativo en la práctica que desarrolla en el aula, espacio donde ocurren los procesos de innovaciones y concreciones de los esfuerzos que se realizan para mejorar el sistema escolar.

Este informe consta de las siguientes secciones: una primera parte referida a los antecedentes, objetivos y metodología. En segundo lugar, se presentan los resultados y, por último, las conclusiones y sus implicaciones.

Palabras Claves: Capacitación maestros, perfil docente, modelo educativo

II. ANTECEDENTES, OBJETIVOS Y METODOLOGIA

2.1. Antecedentes

A continuación presentamos una síntesis de algunas de las investigaciones relacionadas con el tema objeto de este estudio, cuyos resultados están contenidos en este informe.

Anterior al programa Intec-Educa-Pipe, la SEEC desarrolló un programa de capacitación similar dirigido a los/as maestros/as normales, sobre todo, del sector público. Con el propósito de determinar la efectividad del mismo en los aspectos cognoscitivos, actitudinales y de relación con el entorno de el/la maestro/a, se realizó un estudio longitudinal con un diseño cuasi experimental y multivariado, para una muestra que incluía maestros/as que habían

participado en las dos generaciones. El análisis cualitativo y cuantitativo reveló que tanto los directivos como los/as docentes percibieron cambios apreciables en la enseñanza, y la imagen de sí mismos y de la profesión de estos últimos, gracias al adiestramiento que recibieron en el programa. En relación al dominio de los contenidos, en la investigación se evidencia que para ambos grupos hubo un progreso significativo.

El Centro Poveda (1988) aplicó una encuesta a una muestra de 355 maestros y maestras, con la finalidad de recoger informaciones sobre la identidad del maestro dominicano del sector público. Los resultados a que arribó dicho estudio son importantes, en tanto revelan las percepciones del docente sobre sí mismo y como profesional de la educación, en relación a las demandas de la sociedad. El maestro, según los resultados de este estudio, se percibe como un sujeto con escasa autoridad como profesional y baja estima por parte de los sectores que le demandan determinado rendimiento en su labor.

A partir del estudio sobre la situación socioeconómica y formación del magisterio en Santo Domingo, (Díaz Santana, 1988), se obtienen informaciones sobre las condiciones del maestro del Distrito Nacional, a través de la aplicación de un cuestionario a una muestra estratificada de maestros y maestras de los niveles básico y medio, de los sectores público y privado. Los resultados del estudio permitieron entender el proceso de desvalorización de la profesión docente, lo cual se debe, según la autora, al bajo salario, el escaso reconocimiento y las condiciones en que desarrolla el trabajo. Esta situación hace que esta profesión no sea atractiva e ingresen a la misma personas con bajo nivel cultural e intelectual.

El programa que desarrolla el Intec con el apoyo de Educa en beneficio de la educación, sigue el mismo Pensum implementado para la capacitación de la SEEC, a través del PRODEP, y con el cual se pretende los siguientes propósitos:

- Lograr un mayor dominio de los contenidos de las diferentes áreas del conocimiento del programa (Ciencias Sociales, Matemática, Español, Ciencias Naturales y Formación Pedagógica) por parte de los maestros participantes.

- Desarrollar prácticas pedagógicas que permitan implementar estilos diferentes de enseñanza y de interacción en el aula y con el entorno.

Alrededor de 450 maestros y maestras iniciaron este programa, a través de un diseño curricular con una etapa intensiva (dos veranos de un mes cada uno), y una fase sabatina de 14 meses. Durante la fase sabatina el/la maestro/a realiza, al mismo tiempo, su labor docente. Dicho programa, además del componente presencial, contempla otro a distancia en el cual se realizaron talleres sobre los ejes transversales y el proyecto de centro, y otras actividades en los grupos pedagógicos. Este programa se inició en el año 1996 y para ese momento se consideró importante obtener información sobre la población que se atendía en el mismo.

2.2. Objetivos de la Investigación:

2.2.1. Objetivo General:

Establecer un perfil socioeconómico, económico, educativo y laboral de los/as maestros/as estudiantes que participan en el programa de capacitación; así como el nivel de dominio en las áreas del programa y su percepción respecto a la profesión docente.

2.2.2. Objetivos Específicos:

- 2.2.2.1. Determinar las condiciones socioeconómicas, familiares y socioculturales de los/as estudiantes maestros/as.
- 2.2.2.2. Obtener informaciones sobre los antecedentes académicos y la situación laboral de el/la maestro/a que participa en el programa de capacitación.
- 2.2.2.3. Determinar la autopercepción y las perspectivas del maestro-estudiante con respecto a la profesión docente.
- 2.2.2.4. Identificar las expectativas del maestro-estudiante en relación al programa de capacitación.

- 2.2.2.5. Determinar el nivel de dominio de los estudiantes-maestros/as en las diferentes áreas del conocimiento del programa de capacitación.

2.3. Metodología

Este estudio es exploratorio y se dividió en dos fases: en una primera etapa se aplicó la prueba de conocimiento y un cuestionario y después de diez y ocho meses (un año y medio), se procedió a la aplicación de una prueba equivalente a la primera.

Ello permitió hacer comparaciones y verificar, al final del programa, los cambios producidos en los/as maestros/as participantes del programa en relación al dominio de los contenidos en las áreas.

2.3.1. Población de Estudio

La población de estudio está constituida por los maestros y las maestras que iniciaron el programa de capacitación INTEC-EDUCA-PIPE, un total de 408 estudiantes¹. La población a la cual se le aplica la segunda prueba es 338 estudiantes.

2.3.2. Muestra de Estudio

A partir de un listado de los/as estudiantes del programa se seleccionó una muestra del 15% del total, (usando el muestreo aleatorio simple, con un nivel de confianza del 95%), lo cual equivale a 61 maestros y maestras. A dicha muestra se le aplicó un cuestionario y una prueba de contenidos. Al final del programa, la muestra se redujo al 10% del total, equivalente a 36 estudiantes, (con el mismo nivel de confianza). A esta muestra final solamente se le administra la prueba de contenidos².

1. El grupo de 42 maestras y maestros que asisten los viernes, debido a su práctica religiosa, no fue considerado como parte de la población de estudio, ya que sólo se hizo una aplicación de los instrumentos, el sábado; día en que asistía la mayoría de los y las estudiantes.

2. Alrededor de 14 estudiantes de los/as que habían participado en la primera aplicación

2.3.3. Instrumentos de Investigación

Para la recolección de la información, fueron utilizados un cuestionario y las pruebas de contenidos de las áreas que contempla el programa. Las pruebas fueron aplicadas, una al inicio y otra al final del programa, y el cuestionario sólo al ingreso.

La primera tiene una función diagnóstica sobre las cinco áreas que incluye el programa de capacitación: Lengua Española, Matemática, Ciencias Sociales, Ciencias de la Naturaleza y Pedagógica. La misma es de selección múltiple y contiene cien ítemes, que corresponden a los contenidos que serían cubiertos a lo largo del programa de capacitación. La prueba aplicada al final del programa es equivalente a la primera y contiene 96 ítemes de selección múltiple³.

El cuestionario contempla sesenta y una preguntas referidas a las características generales, socioeconómicas, culturales, laborales y otras dirigidas a determinar la percepción de los maestros respecto a su profesión.

2.3.4. Procedimientos para la Recolección de la Información

La aplicación de los instrumentos a la muestra, se realizó el segundo sábado de docencia, 3 de Febrero de 1996. La muestra de docentes fue dividida en dos grupos. Primero se aplicó el cuestionario y luego la prueba de contenidos de las áreas. Ambos fueron responsabilidad de quien suscribe y la coordinadora general del programa. En la aplicación de los instrumentos no hubo limitación de tiempo y tuvo una duración de tres horas, la primera y dos horas la segunda.

Se solicitó colaboración a los/as maestros/as seleccionados/as, al tiempo que se les aseguró el anonimato de las informaciones

desertaron del programa. Algunos/as no asistieron a clase el día de la aplicación y otros/as no quisieron tomar la prueba. Razones por las cuales la muestra final se reduce a 36 estudiantes de 61 que habían participado al inicio.

3. Las pruebas de contenidos son las mismas utilizadas en la investigación que realiza la SEEC sobre el Impacto del Programa de Capacitación de los Maestros en Servicio de Educación Básica, 1996.

recolectadas y aclaró sobre la posibilidad de rechazar su participación en la investigación, si así lo consideraba. El reducido número de maestros/as que rechazó su participación, fue sustituido inmediatamente por los/as siguientes que aparecían en la lista de estudiantes, confeccionada para tal finalidad. A quienes accedieron a participar se les explicó los objetivos de la investigación y en qué consistiría su colaboración.

2.3.5. Limitaciones del Estudio

Una limitación del estudio la constituye la exclusión del grupo de estudiantes que asiste el viernes a la institución. Ello pudo haber incidido en los puntajes totales y parciales de las pruebas.

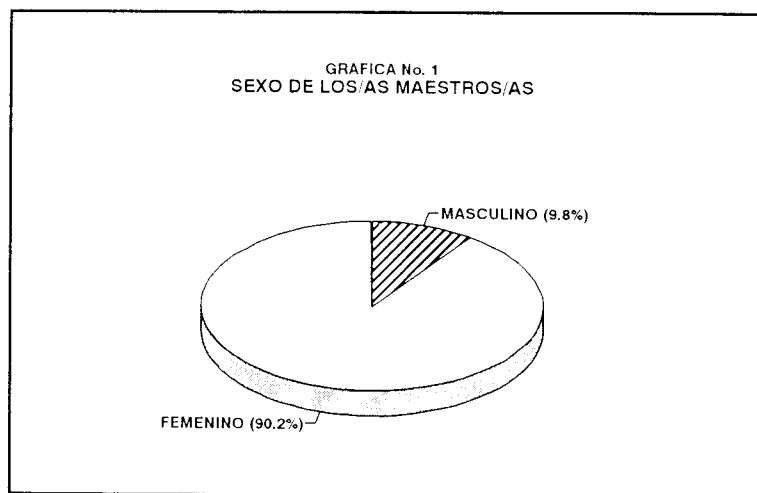
III. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

3.1. Perfil de el/la Maestro-Estudiente.

En esta sección se presenta el análisis de algunas de las variables descriptivas de los y las profesores/a que componen la muestra de estudio.

3.1.1. Características Generales:

En el siguiente gráfico se puede observar que la mayoría del grupo de maestros y maestras que participa en el programa de capacitación es del sexo femenino, 90.2%. La feminización de la docencia es común en muchos países de América Latina, sobre todo, en el nivel básico.



La edad de los y las maestros/as varia entre los 19 a los 61 años. Es decir, hay un grupo de maestros y maestras de recién incorporación al mundo laboral y maestros mayores con una larga trayectoria profesional. El 68.9% de la muestra está por encima de los 34 años, con un predominio del grupo de 35-39 años, 36.1%. El promedio del grupo tiene 35.6 años de edad, (ver cuadro No. 1).

Cuadro No. 1
Edad de los/as Maestros/as por Sexo

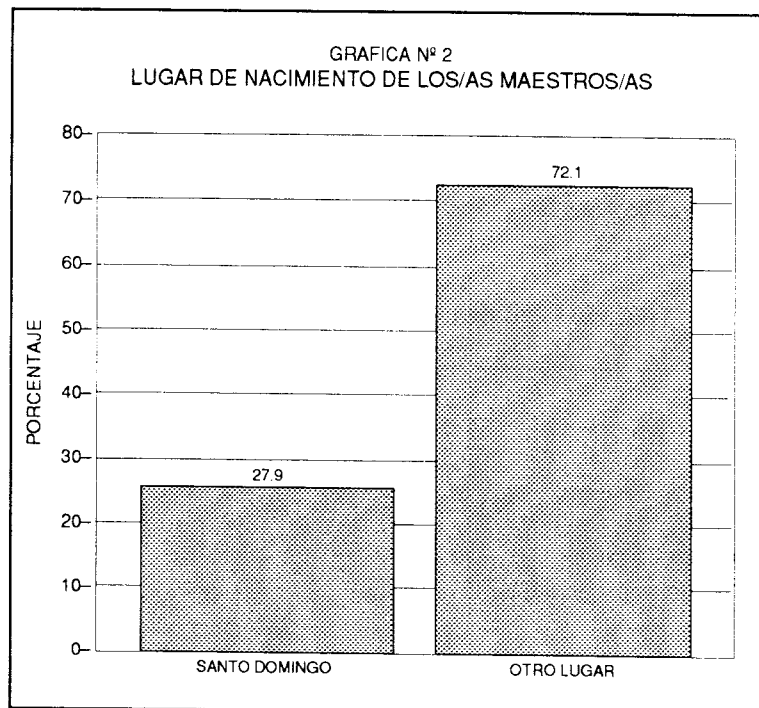
Edad	Sexo					
	Femenino		Masculino		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
< de 24 años	6	9.8	-	-	6	9.8
25-29 años	1	1.6	-	-	1	1.6
30-34 años	10	16.4	2	3.3	12	19.7
35-39 años	19	31.2	3	4.9	22	36.1
40-44 años	10	16.4	-	-	10	16.4
45 y más	9	14.8	1	1.6	10	16.4
Total	55	90.2	6	9.8	61	100.0

Existe una pequeña variación al relacionar la edad con el sexo (ver cuadro anterior). La mayoría de los docentes del sexo masculino tienden a ser más jóvenes que el grupo de mujeres. El hecho de que el 88.6% de los y las docentes estén entre los 30 y 61 años implica que son personas maduras, pero también personas con hábitos conformados y creencias definidas.

Cuadro No. 2
Estado Civil de los/as Maestros/as por Sexo

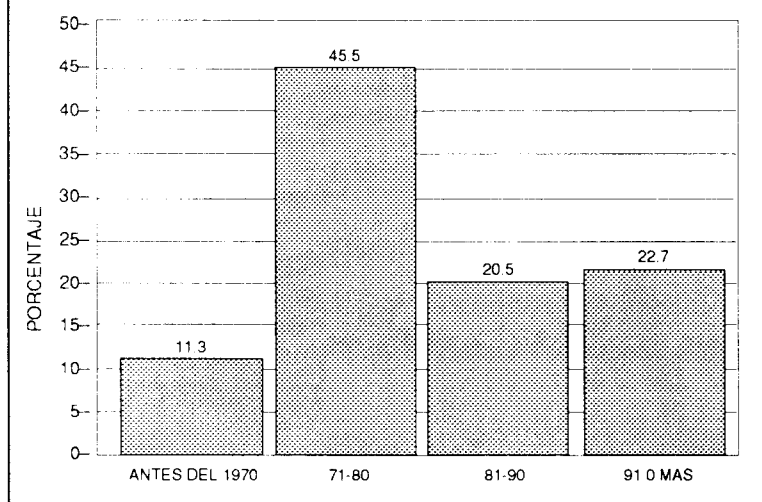
Estado Civil	Sexo					
	Femenino		Masculino		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Soltero/a	10	16.4	-	-	10	16.4
Casado/a o Unido/a	39	64.0	4	6.6	43	70.6
Divorciado/a o separado/a	5	8.2	1	1.6	6	9.8
Viudo/a	-	-	1	1.6	1	1.6
No respondió	1	1.6	-	-	1	1.6
Total	55	90.2	6	9.8	61	100.0

Al momento de la recolección de la información, la proporción de docentes en unión era alta, 70.6% (ver cuadro anterior). Se añade a este porcentaje el que se había separado o divorciado (9.8%) o estaba en estado de viudez (1.6%). Esto se corresponde con la edad de los docentes que participan en la capacitación, donde el 90.2% tiene 24 años o más. La edad a partir de la cual es común que la persona se decida por una unión o casamiento es a los 18 años (ENDESA-91). Casi existe la misma proporción entre los hombres y las mujeres que están casados. El porcentaje de docentes solteras corresponde a mujeres, 16.4%. La situación anterior hace suponer que la muestra de docentes corresponde a personas con responsabilidades a nivel familiar.



El gráfico anterior muestra que el 72.1% de los maestros y las maestras nace en otro lugar que no es Santo Domingo. De este grupo, el 63.6% procede de la zona rural y se establece luego en la ciudad de Santo Domingo. La década de mayor movimiento migratorio corresponde a los años 71-80, 45.5%, y luego a los años del 91 o más, 22.7%, (ver gráfico No 3). En el período 1950-81 el mayor flujo migratorio interno se dirige fundamentalmente a la zona urbana, siendo entre 1970 y 1981 el Distrito Nacional el poder de atracción del 53.92% de las migraciones, (Ariza Castillo, Duarte, Gómez y otros, 1991, Págs. 11-13).

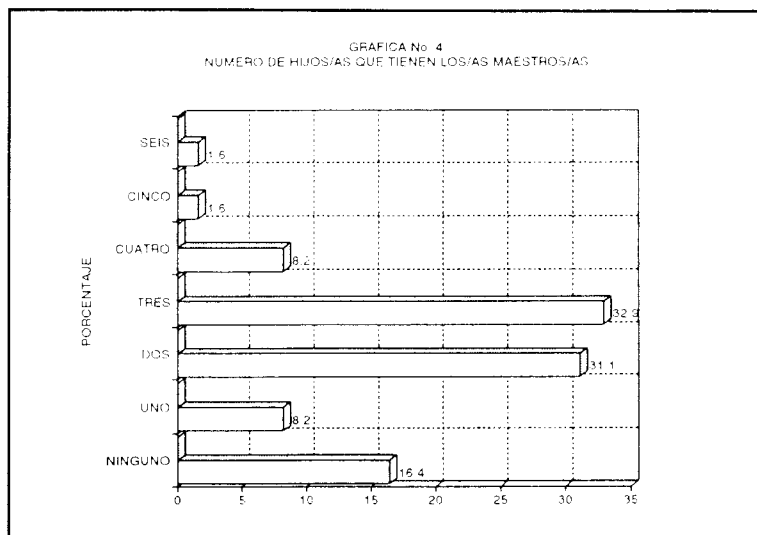
GRAFICA N° 3
AÑO DE LLEGADA A SANTO DOMINGO



El 96.7% vive de forma permanente en la ciudad de Santo Domingo. Hay que advertir que este programa está dirigido a los docentes del Distrito Nacional, razón por la cual casi la totalidad de los y las participantes residen de forma permanente en Santo Domingo.

3.1.2. Composición Familiar

El 83.6% de los docentes a quienes se le aplicó el cuestionario tiene hijos e hijas. El número va desde 1 hasta 6 hijos/as, concentrándose el mayor porcentaje entre los/as que tienen de 1 a 3, 72.2%, (ver gráfico siguiente). Hay un predominio del grupo que tiene entre 2 y 3 hijos/as, 64.0%. Esto se corresponde con la tasa global de fecundidad (TGF) para el período 1988-1991 que según ENDESA-91 es de 3.3 para el total del país y de 2.8 para el área urbana (p. 5).



Para determinar la jefatura de hogar el criterio utilizado por ENDESA-91 parte de la declaración o apreciación de la población entrevistada, "la jefa de hogar es la persona reconocida como tal por los miembros del hogar" (p.45).

Los/as maestros/as declaran que en el 32.8% de los hogares la persona encuestada es la/el jefe/a de la familia, siendo el 27.9% de ellas mujeres (ver cuadro No 3). De otra parte, para el 26.2% esa función es de el/la cónyuge. Siendo la muestra mayormente del sexo femenino y del grupo que esta casado el 90.7% es mujer, se puede inferir que en la mayoría de los hogares el rol de jefa de hogar corresponde a la mujer. Según ENDESA-1996 (p. 49) hay un incremento progresivo de la jefatura de hogar femenina. Para el 1991 esta proporción se había elevado a un 29.5%. Esta situación es más acentuada en la zona urbana, abarcando a una tercera parte de los hogares, 33.7%.

Cuadro No 3
Jefatura del hogar por sexo

Sexo	Femenino		Masculino		Total	
	Frec.	%	Frec	%	Frec	%
Jefe/a de familia						
Entrevistado/a	17	27.9	3	4.9	20	32.8
Cónyuge	16	26.2	0	0.0	16	26.2
Ambos	17	27.9	3	4.9	20	32.8
Padre/madre	3	4.9	0	0.0	3	4.9
Entre todos	2	3.3	0	0.0	2	3.3
Totales ==>	55	90.2	6	9.8	61	100.0

3.1.3. Datos Socioeconómicos:

Para determinar las condiciones socioeconómicas de el/la maestro/a se consideró el tipo de vivienda, los ingresos y el número de dependientes.

Al tratar de describir las características de la vivienda se tomaron en cuenta las siguientes variables: propiedad, techo y paredes de la misma. En el cuadro siguiente se observa que un alto porcentaje (60.6%) renta la vivienda y que sólo en el 36.1% es propietario/a o la toma prestada (3.3%). Esto nos indica que la mayoría de los/as maestros/as tiene gastos por este concepto.

Cuadro No. 4
Características de la Vivienda de los/as Maestros/as

Propiedad	Frec.		Material Techo	Frec.		Material Paredes	Frec.	
		%			%			%
Propia	22	36.1	Concreto	36	59.0	Blocks	57	93.4
Alquilada	37	60.6	Zinc	17	27.9	Madera	2	3.3
Prestada	2	3.3	Zinc/concreto	7	11.5	Block/madera	2	3.3
			Otro	1	1.6			
Total	61	100.0		61	100.0		61	100.0

El 72.1% de las viviendas tiene de 2 a 3 habitaciones para dormir. El 18.0% cuenta con sólo una habitación y en el 9.9% con 4 ó 5 habitaciones. El número de personas que vive en la casa varía de 1 a 8 miembros (se incluyen otras personas, además de los/as hijos/as), siendo lo más común el hogar compuesto de 4 a 5 personas, 56.4%. Esto se corresponde con el número de hijos e hijas que prevalece en la familia de la muestra, de 2 a 3 hijos (64.0%). El número de personas por dormitorio utilizado como indicador de hacinamiento, muestra que el 24% de las viviendas urbanas albergan 3 o más personas por habitación (ENDESA-96, p. 21).

En el 59.0% el techo de la vivienda es de concreto y el 27.9% de zinc, y las paredes, en un 93.4%, son de blocks. Las informaciones anteriores indican que las condiciones de la vivienda no son del todo desfavorable pero no satisfacen los requerimientos de la vivienda que demandan los/as docentes, dadas las condiciones que necesitan por la actividad que desarrollan.

Cuadro No. 5
Escala de Ingresos de los/as Maestros/as

Ingresos	Frec.	%
< de 1,250	5	8.2
1,250-2,499	13	21.3
2,500-3,749	18	29.5
3,750-4,999	19	31.2
5,000 y más	6	9.8
Total de casos	61	100.0

El cuadro anterior muestra los ingresos con que cuenta el/la docente⁴. El ingreso promedio mensual que obtiene el docente trabajando doble jornada es bajo y, en algunos casos, muy bajo. sobre todo, si tomamos en cuenta el número de personas que dependen de el/ella y el reducido porcentaje que dispone de otros ingresos, (19.7%), aunque en el 88.5% de los casos hay otras personas que trabajan en la familia. Siendo en un 68.5% realizado este trabajo, por el/la cónyuge (ver cuadro No. 6).

Cuadro No. 6
Parentesco de otras personas que perciben salario

Persona que trabaja	Frec.	%
Cónyuge	37	68.5
Hijo/a	2	3.7
Otra persona	15	27.8
N= 54		

En muchos países, el docente percibe bajos ingresos por su trabajo, y el nuestro no es una excepción; por el contrario, el trabajo docente se ha desvalorizado, llegando a ingresos similares o por debajo del nivel técnico en otras carreras (Díaz Santana, 1988, p. 28).

El número de dependientes oscila entre 1-7 personas (incluye otras personas, además de los/as hijos/as). Es importante hacer notar que aún la parte de la muestra que no posee hijos e hijas, tienen personas que dependen económicamente de ella. El 63.9% de la muestra no dispone de una persona que le ayude en las tareas domésticas. Esto indica que la mayoría de las mujeres maestras, además de la doble jornada de trabajo, como docente, también realiza las labores domésticas en la casa. A esto se le agrega el programa de capacitación, por lo cual no dispone de tiempo para otras actividades.

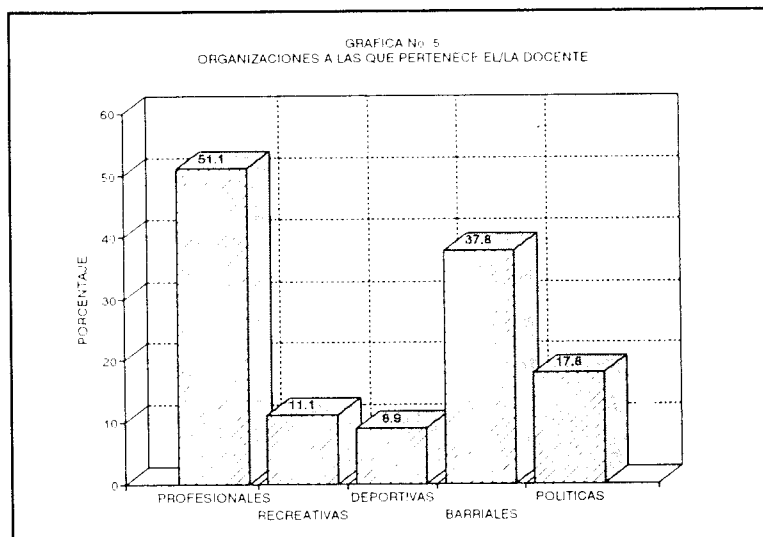
3.1.4. Informaciones Socioculturales:

El 75.4% de la muestra estudiada tiene algún nivel de participación en organizaciones, ya sean estas profesionales, recreativas, deportivas, barriales y/o políticas. Como se observa la participación de el/la docente se da, sobre todo, a nivel de las organizaciones profesionales, (ver cuadro No 7 y gráfico No 5).

Cuadro No 7
Organizaciones a las que Pertenece el/la Maestro/a

Tipo	Frec.	%
Profesionales	23	51.1
Recreativas	5	11.1
Deportivas	4	8.9
Barriales	17	37.8
Políticas	8	17.8
N = 45		

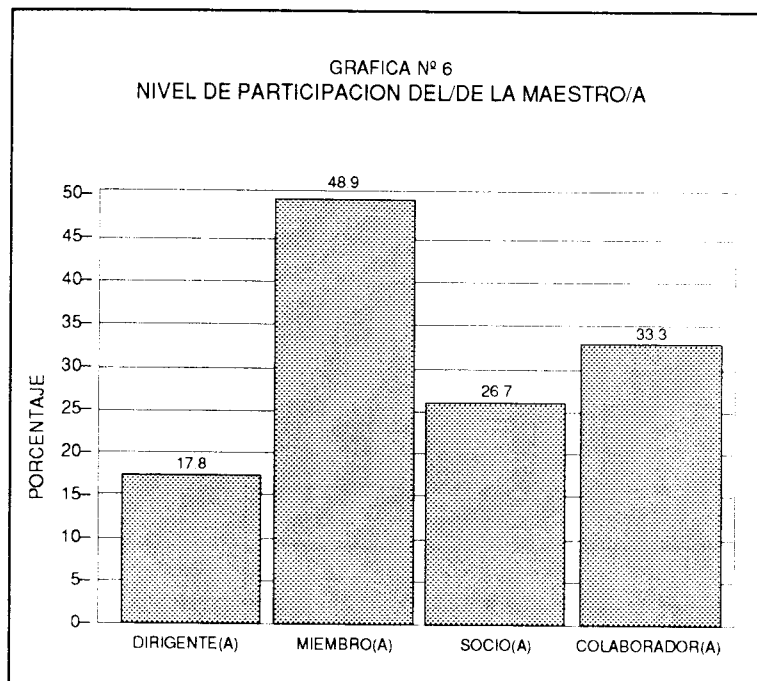
Al relacionar los tipos de organizaciones a las cuales pertenece y las variables edad y sexo, se observa que hay mayor participación en las organizaciones políticas entre los/as docentes cuya edad está comprendida entre los 30-44 años y entre las del sexo femenino. En las organizaciones barriales, los que más participan son hombres y entre los que tienen 30-39 años de edad; mientras, en las deportivas son docentes de 24 años o menos y, en su mayoría, del sexo femenino. En las organizaciones recreativas se percibe una mayor participación del sexo masculino y con edades comprendidas entre los 30-35 y 45 o más años de edad. Y, por último, en las profesionales la participación es más alta también entre los/as docentes del sexo masculino.



Al ser cuestionado sobre el nivel de participación en dichas organizaciones, los porcentajes más altos (48.9%) lo hace en calidad de miembro y el 33.3% como colaborador/a, (ver cuadro No 8 y gráfico No 6). En general, la participación como dirigente es baja (17.8%) y está referida, sobre todo, al sexo masculino, la proporción es de 1 hombre por 3 mujeres.

Cuadro No 8
Nivel de participación de el/la maestro/a

Nivel de participación	Frec.	%
Dirigente(a)	8	17.8
Miembro(a)	22	48.9
Socio(a)	12	26.7
Colaborador(a)	15	33.3
N = 45		



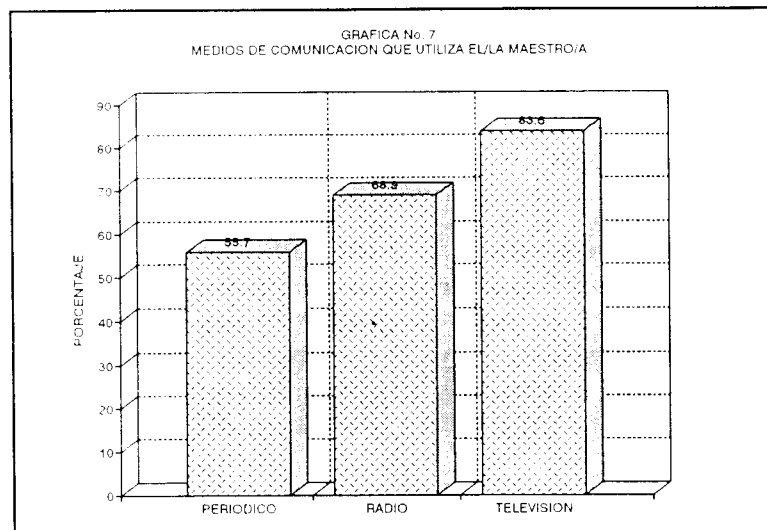
Los/as docentes son usuarios/as de los medios de comunicación. En orden de preferencia, los medios más utilizados son: la televisión, la radio y el periódico. Se aprecia mayor preferencia por la radio y la televisión, en comparación con los medios escritos.

Cuadro No. 9
Medios de Comunicación que Utiliza el/la Maestro/a

Medios	Frec.	%
Radio	42	68.9
Periódico	34	55.7
Televisión	51	83.6
N = 61		

Al relacionar el acceso a los medios de comunicación con las

variables sexo y edad, observamos que los docentes del sexo masculino utilizan con más frecuencia, en oposición a las docentes, la radio, el periódico y la televisión. Un mayor porcentaje de los/as docentes de más edad escuchan la radio y leen los periódicos, en contraste con los/as más jóvenes. En el caso de la televisión, la misma es preferida sin importar la edad. Las informaciones de ENDESA-96, (p. 26 y 33), muestran que el medio de comunicación más usado, tanto para los hombres y mujeres, es la televisión, y el de menor uso es el periódico. Partiendo del total de casos, hay mayor preferencia por los programas y/o secciones de noticias nacionales, internacionales y culturales.



Cuadro No. 10
Programas y/o Secciones que Prefieren los/as Maestros/as

Programa	Frec.	%
Noticias Internacionales	47	77.1
Noticias nacionales	52	85.3
Aspectos culturales	41	67.2
Sociales y de espectáculos	26	42.6
Deportes	16	26.2
Económicas	26	42.6
Política	27	44.3
Muñequitos	5	8.2
Novelas	9	14.8
Películas	28	45.9
Otro	4	6.6
N = 61		

Al ser cuestionados/as sobre la actividad que usualmente realizan para recrearse hay diversidad de actividades que mencionan los/as docentes. El mayor porcentaje está dirigido a actividades que implican la interacción con otras personas (hijos/as, otros familiares y amigos), y las actividades visuales/auditivas, como primera opción (ver cuadros Nos 11 y 12, primera y segunda opción).

Cuadro No. 11
Modos de Recreación de los/as Maestros/as
(Primera Opción)

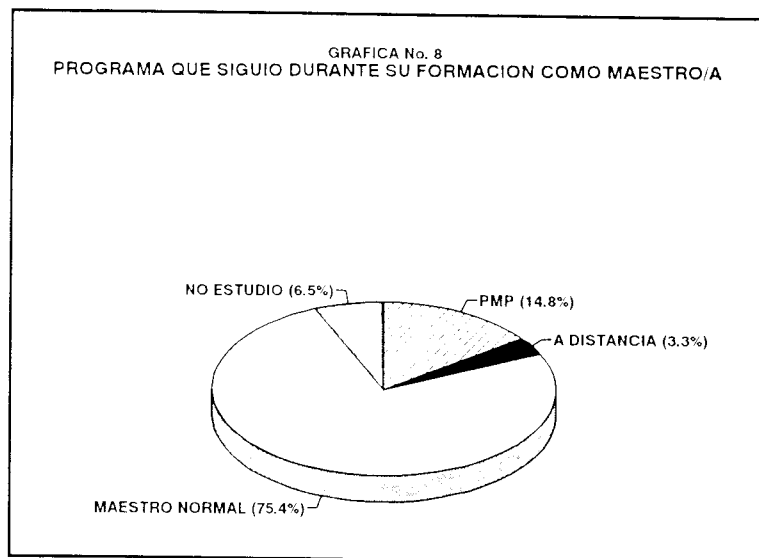
Modos de Recreación	Frec.	%
Compartir con amigos/familiares	13	21.3
Actividades recreativas (Leer libros y periódicos, dibujar, etc.	6	9.9
Compartir con Familia/jugar y dialogar con los/as hijos/as)	11	18.0
No se divierte (no tiene tiempo)	4	6.6
Pasear (visitar lugares desconocidos)	3	4.9
Actividades visuales/auditivas (Escuchar noticias, ver otros programas de televisión)	18	29.5
Otras (Manualidades/tejer)	5	8.2
Sin respuesta	1	1.6
Total Casos	61	100.0

Cuadro No. 12
Modos de Recreación de los/as Maestro/as
(Segunda Opción)

Modos de Recreación	Frec.	%
Compartir con amigos/familiares	4	16.0
Actividades recreativas (Leer libros y periódicos, dibujar)	5	20.0
Compartir con familia (Jugar/dialogar con hijos/as)	4	16.0
Pasear (Visitar lugares desconocidos)	3	12.0
Actividades visuales (Escuchar noticias, ver otros programas de la televisión)	6	24.0
Otras (Manualidades, tejer/coser)	3	12.0
Total Casos	25	100.0

3.1.5. Antecedentes Académicos:

Como es sabido los docentes que participan en este programa, casi en su totalidad, han seguido el bachillerato para maestros. Al ser cuestionado sobre el programa que siguió durante su formación, el gráfico No. 8 muestra que el 75.4% dice haber participado en el programa regular de las Escuelas Normales. El porcentaje restante estudió en un Programa a Distancia (3.3%) o en el PMP, Programa de Maestros Primario (14.8%), correspondiendo estos casos a los/as docentes de mayor edad, del sexo femenino y los/as que nacen en la zona rural. Ambos fueron programas emergentes que se llevaron a cabo en diferentes momentos para capacitar a maestros en servicio. Sólo el 6.5% no realizó el bachillerato normal.

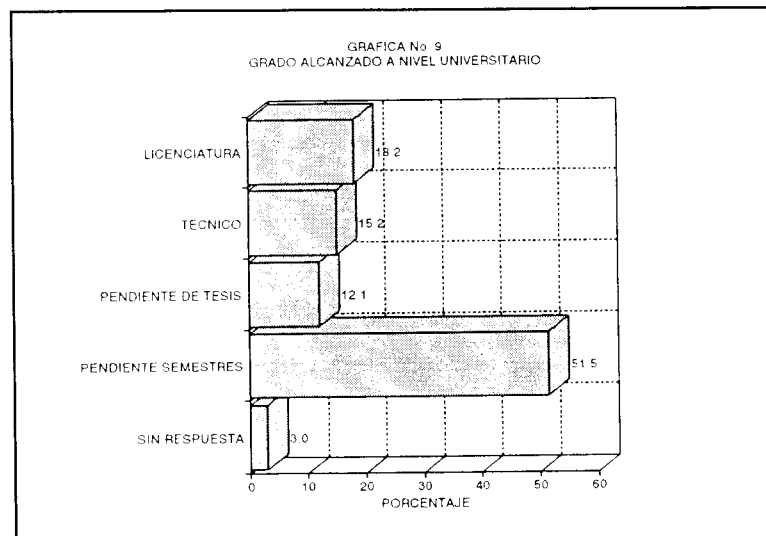


El cuadro siguiente revela que el período en que se gradúa mayor porcentaje (49.1%) corresponde a los años 1981-89. En tanto, el 36.8% lo hace entre los años 1971-1980. Solo el 10.5% se gradúa entre el 1994-1996.

Cuadro No. 13
Año de Graduación de los/as Maestros/as

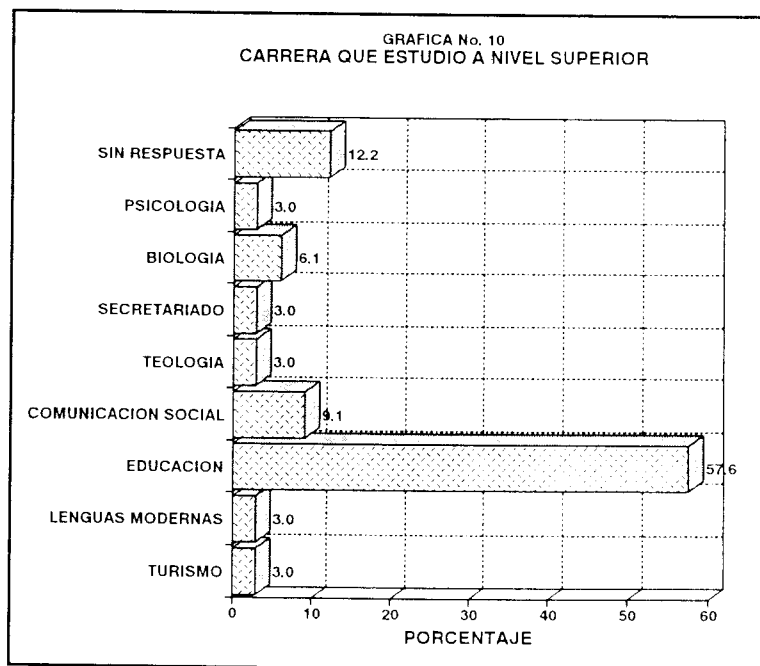
Año	Frec.	%
66 años	1	1.8
Del 1971 al 1980	21	36.8
Del 1981 al 1989	28	49.1
Del 1994 al 1996	6	10.5
No respondió	1	1.8
N = 57	57	100.0

De otra parte, un porcentaje significativo ha realizado estudios a nivel universitario (54.1%). Sin embargo, del grupo que ingresa a la universidad la mayoría, (51.5%), no lo llevó a término y el 12.1% está pendiente de tesis, (ver gráfico No 9). Sólo concluye el nivel de licenciatura el 18.2% y el técnico un 15.2%. Los casos que concluyen el nivel técnico, licenciatura o están pendiente de tesis corresponden, en una mayor proporción, a las docentes entre los/as 25 años o más de edad y egresadas de las carreras de Educación, Comunicación Social, Teología y Secretariado.

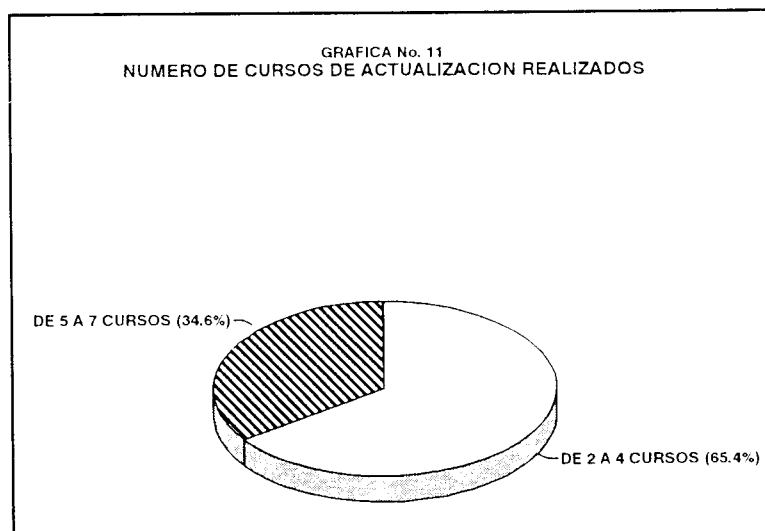


En el gráfico siguiente (No 10) se observa que del grupo que realiza estudios a nivel universitario, un alto porcentaje (57.6%) selecciona la carrera de educación en sus diversas concentraciones (Ciencias agrícolas, Física y Matemática, Filosofía y Letras, Francés, Ciencias Sociales, Orientación, Administración y Supervisión Escolar, entre otras) o carreras afines, con las cuales puede desempeñarse como docente (15.1% en Psicología, Teología, Biología y Lenguas Modernas). Sólo un 15.1% inicia o concluye otras carreras, tales como: Secretariado, Turismo y Comunicación Social, y el 12.2% no especifica la carrera cursada o iniciada.

Esto nos indica que la mayoría de los/as maestros/as, al momento de decidir estudiar en la universidad, posiblemente pensó continuar ejerciendo la profesión docente. No se observan diferencias según sexo; sin embargo, hay una tendencia mayor a realizar estudios universitarios entre los/as docentes de más edad y, en una mayor proporción, entre los que nacen en Santo Domingo e imparten docencia en los grados del segundo ciclo (5° a 8°) de la educación básica.



En relación a la actualización, el 83.6% de los/as docentes ha realizado de 2 a 7 talleres, jornadas seminarios y/o cursos de actualización, entre otras actividades. Del grupo que realiza estas actividades el 65.4% tomó de 2 a 4 y el 34.6% restante de 5 a 7, (ver gráfico No 11). Las actividades de actualización más frecuentemente mencionados son las siguientes: curso sobre Uso y manejo del libro de texto y las jornadas, talleres y/o cursos relacionados con la Propuesta curricular, (ver cuadros Nos 14 y 15).



Ambos han sido planificados y desarrollados por iniciativas de la SEEC y están dirigidos, sobre todo, al sector público pero en los cuales ha participado también el profesorado del sector privado. Muchos de los docentes que participan en el programa de capacitación laboran en el sector público o trabajan en el público, además del privado.

No hay diferencias según sexo y edad. No obstante, al tomar en cuenta las variables realización de estudios universitarios y estado conyugal, se puede observar que las/os docentes que asisten con menos frecuencia a cursos de actualización son las/os divorciadas/os y/o separadas/os; y los/as que asisten en mayor proporción estuvieron realizando estudios universitarios. Por otra parte, se aprecia una tendencia entre los/as docentes que tienen más alto grado académico a participar en los cursos de actualización.

Cuadro No. 14
Cursos de Actualización Realizados
(Primera Opción)

Curso	Frec.	%
1. Enseñanza Matemática	5	8.2
2. Educación Inicial	1	1.6
3. Propuesta Curricular	3	4.9
4. Metodología Lengua Española	6	9.8
5. Uso y Manejo Libros Texto	20	32.9
6. Problemas y Técnicas de Aprendizaje	1	1.6
7. Aprendo 95	2	3.3
8. Elaboración Materiales Didácticos	1	1.6
9. Proceso Educativo (Planificación, metodología, evaluación)	7	11.5
10. Administración/supervisión	1	1.6
11. Otros cursos relacionados (formación humana, gimnasia rítmica)	4	6.6
12. No realizó	10	16.4
Total Casos	61	100.0

Cuadro No. 15
Cursos de Actualización Realizados
(Segunda Opción)

Curso	Frec.	%
1. Enseñanza Matemática	1	1.6
2. Educación Inicial	3	4.9
3. Propuesta Curricular	18	29.5
4. Metodología Lengua Española	5	8.2
5. Manejo Libros de Texto	7	11.5
6. Creatividad (Juegos, canciones)	3	4.9
7. Técnicas de Aprendizaje	2	3.3
8. Materiales didácticos	6	9.8
9. Proceso Educativo (Planificación, metodología, evaluación)	4	6.6
10. Otros cursos	2	3.3
11. Ningún curso	10	16.4
Total	61	100.0

3.1.6. Situación Laboral

Un alto porcentaje de los docentes (47.5%) imparte docencia en los primeros grados de la educación básica. Esto se corresponde con el porcentaje de escuelas que sólo llegan hasta el cuarto grado.

Cuadro No. 16
Grados en el/los que Imparte Docencia

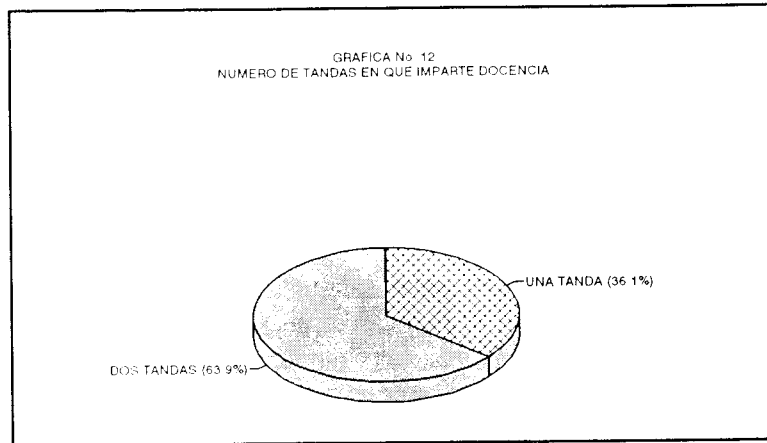
Grados	Frec.	%
Pre-primario	2	3.3
1º a 4º (1er. ciclo)	29	47.5
5º a 8º (2do. ciclo)	18	29.5
Ambos ciclos	7	11.5
Otras actividades	4	6.6
No respondió	1	1.6
Total Casos	61	100.0

Del total de los maestros y maestras, el 91.8% trabaja en la tanda matutina y el 65.6% durante la tarde. Sólo el 6.6% lo hace en la nocturna (cuadro No 17). Esto muestra que, en su mayoría, los/as docentes trabajan las dos tandas en la actividad docente (ver gráfico No. 12).

Cuadro No. 17
Tanda(s) en la(s) que imparte docencia

Tanda	Frec.	%
Mañana	56	91.8
Tarde	40	65.6
Noche	4	6.6
N = 61		

GRAFICA N° 12
NUMERO DE TANDAS EN QUE IMPARTE DOCENCIA



Esta situación reduce el tiempo dedicado por los/as maestros/as a preparar las clases y revisar tareas. Pues, además de las horas de docencia se agrega la distancia que recorre al trasladarse de su hogar a las escuelas donde cumple la doble jornada de trabajo; y, en el peor de los casos, hay maestros/as que deben viajar diariamente entre dos establecimientos cuando trabajan en más de uno. En la zona urbana es común que el/la maestro/a se traslade fuera del barrio a trabajar y, además, que labore en establecimientos diferentes cuando lo hace las dos tandas.

Algunas de las expresiones de los maestros y maestras muestran que una de las razones, por las cuales quieren permanecer laborando en la institución que lo hacen actualmente es, precisamente, por la cercanía del hogar:

“Me gusta, vivo en el sector”. “Por estar cerca de mi casa y me gusta el ambiente”. “Me siento en familia por el tiempo que tengo trabajando y la distancia desde mi hogar no es muy lejos”. “Tengo buenas relaciones con los compañeros, además me queda cerca de mi casa”.

“Por cercanía y el compañerismo”. “Porque pertenece a la comunidad donde vivo”. “He conocido compañeros y compañeras que me comprenden y además pago poco de

pasaje y no queda muy retirado” . “Por la distancia que me queda” .

“Por la facilidad de quedar cerca de mi casa” . “Vivo cerca del centro” . “Porque es la que queda más próximo a mi casa” .

La mayoría, 77.0%, imparte todas las asignaturas. Esto se corresponde con el nivel en que laboran, pues en el primer ciclo (1º a 4º) de la educación básica, un/a maestro/a imparte todas las asignaturas. Sólo en algunos casos imparten una o dos asignaturas, sobre todo, en el segundo ciclo (5º a 8º) o cuando imparten asignaturas especializadas, tales como Artes, Educación Física, Religión, entre otras.

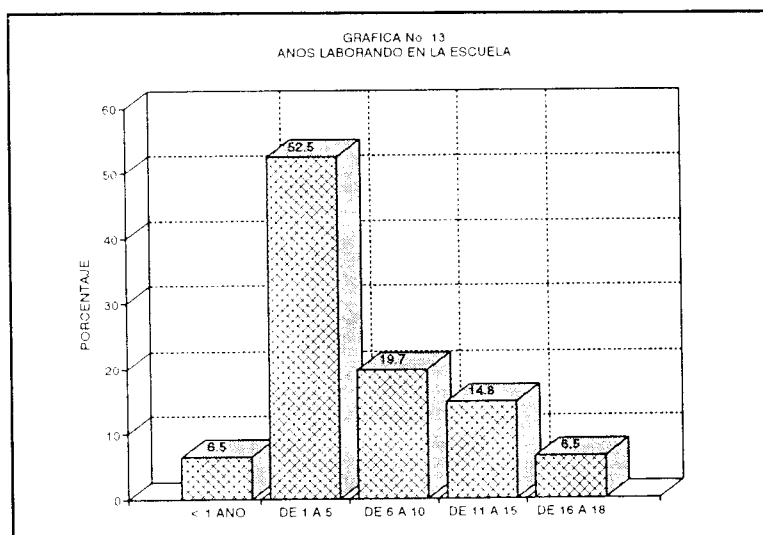
Un alto porcentaje (91.8%) de los maestros y las maestras dedica entre 4 y 9 horas a la docencia. Para el 83.6% de los casos esa rutina se extiende durante los 5 días de la semana. Los mayores porcentajes se concentran en los intervalos siguientes: 42.7% dedica entre 4 y 6 horas a la docencia y 50.8% entre 7 y 9 horas. Esto confirma que un alto porcentaje de los docentes, trabaja más de una tanda en la docencia. Por otro lado, el grupo que dedica menos horas corresponde a los/as docentes más jóvenes y a los/as de más edad.

En términos de experiencia laboral, tenemos una amplia variabilidad, (cuadro No 18). En este sentido los años de ejercicio docente varían entre menos de un año hasta los treinta y uno (31). Se puede constatar que el 67.3% tiene once o más años de experiencia en esta actividad. Esto se corresponde con la edad de los/as participantes y los años en que concluyeron los estudios normales, nivel requerido, hasta hace unos años, para ser maestro/a en el nivel básico.

Cuadro No. 18
Años de Experiencia Docente

Años	Frec.	%
0	3	4.9
1-5	6	9.8
6-10	11	18.0
11-15	17	27.9
16-20	16	26.2
21-25	4	6.6
26 y más	4	6.6
Total	61	100.0

El 59.0% tiene 5 años o menos laborando en la institución que lo hace actualmente, (ver gráfico siguiente), aunque son maestros y maestras con muchos años de experiencia.



3.2. Niveles de Satisfacción de el/la Docente:

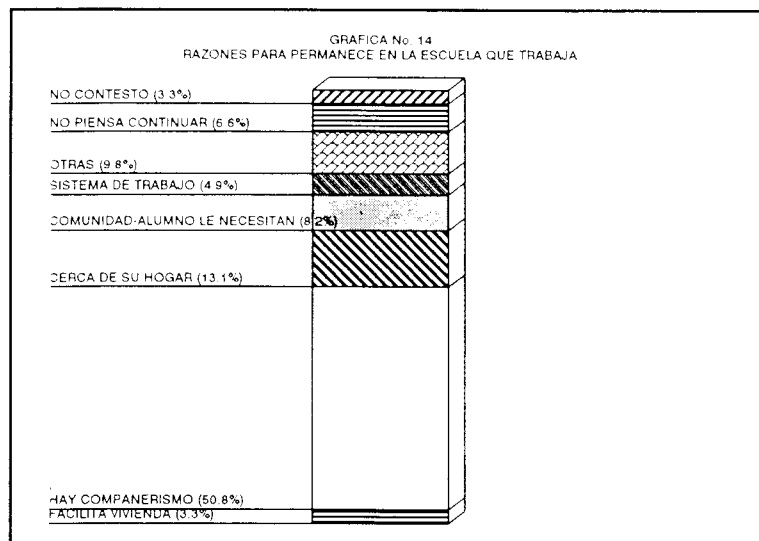
En esta parte del perfil se trata de determinar el nivel de

satisfacción de el/la maestro/a en cuanto al centro y condiciones de trabajo. Las preguntas centrales que se abordan en esta sección se refieren a si seguirá trabajando en el centro educativo que lo hace actualmente, las razones por las que permanecerá en el mismo, aspectos que deberían cambiar y actores que deberían intervenir en la solución de los problemas.

3.2.1. Relativo al Centro Educativo:

Casi la totalidad de los maestros y maestras, independientemente de su trayectoria, parecen haber llegado a un lugar de trabajo en el cual ellos/as piensan permanecer laborando. Al ser cuestionado sobre la posibilidad de seguir trabajando en la institución donde lo hacen actualmente, el 91.8% de los docentes responde afirmativamente.

Del reducido número (5 casos) que piensa dejar la institución, cuatro (4) de ellos tienen laborando en la misma 5 años o menos, y algunos no han estudiado a nivel universitario. Es posible que el grupo de docente que quiere cambiar de centro también quiera cambiar de profesión.



Los motivos fundamentales por los cuales piensan permanecer en el mismo lugar de trabajo son: la importancia que le asignan a las relaciones humanas (compañerismo entre los que trabajan o la forma como se trabaja), la cercanía de su hogar y el hecho de querer trabajar o sentirse bien en la comunidad donde está ubicada la escuela, (ver gráfico anterior). Es posible que la comunidad donde está ubicada la escuela sea también el lugar de residencia del docente.

Hay que sobresaltar que el sentirse bien laborando en el centro está motivado, básicamente, por lo que son razones de tipo afectivas, más que por las posibilidades que le ofrece ese centro escolar en la realización del trabajo pedagógico. Por otro lado, el hecho de que la escuela esté ubicada cerca del hogar también es una razón de mucho peso, al momento que el docente piensa en un cambio de institución. Anteriormente, analizamos la situación del docente con dos tandas de trabajo y el tiempo que invierte para cumplir con el trabajo.

Hay menos probabilidad de abandonar la profesión entre aquellos/as docentes que viven cerca o en el mismo barrio donde está ubicada la escuela, pues entienden que tanto la comunidad como los/as estudiantes le necesitan, y de aquellos/as maestros/as que se sienten bien en la escuela por el compañerismo y ambiente que existe en la misma. No así entre los/as docentes que dicen sentirse adaptados y/o regular.

3.2.2. Relativo a las Condiciones de Trabajo:

Un significativo porcentaje (91.8%) de los/as docentes manifiesta no estar de acuerdo con las condiciones en que elabora. Del reducido número de maestros y maestras que está satisfecho con las condiciones de trabajo (5 casos), tres (3) de ellos/as, no han seguido estudios a nivel universitario. Se observa, con mayor frecuencia, la insatisfacción entre los/as docentes que tienen menos de uno o más de 10 años laborando en esa institución y entre los/as que consideran que la función docente no es importante para el país.

Las razones mencionadas con mayor frecuencia corresponden a

las condiciones salariales y el área física o el entorno de la escuela, entre otros, (ver cuadro No 19). Al relacionar estas repuestas con las variables edad y estado civil se nota que hay mayor quejas respecto a lo económico entre los docentes de 30-34 y 45 o más años, y entre los/as docentes con mayor experiencia. Lo económico es menos importante, que la falta de recursos educativos, para el grupo de docentes solteras, lo cual coincide con los/as de menor edad (menos de 24 años), a quienes les preocupa más bien la organización y el entorno educativo del centro.

Cuadro No. 19
Aspectos que Deberían Cambiar en la Escuela

Aspectos	Frec.	%
Condiciones salariales y laborales	29	47.5
Condiciones del centro educativo y el entorno	7	11.5
Recursos educativos	4	6.6
Metodología de trabajo y evaluación	3	4.9
Reconocimiento social	2	3.3
La SEEC se organice	2	3.3
Otra	1	1.6
Satisfecho	5	8.2
No contestó	8	13.1
Total Casos	61	100.0

Aunque dicen no sentirse satisfecho con las condiciones de trabajo, algunos han elegido esta carrera porque le gusta y no piensan abandonarla. Del grupo que se queja de las condiciones de trabajo, veinticinco casos, corresponden a los que estudiaron educación a nivel superior. Estos coinciden con el grupo que no siguió estudios superiores al señalar que los aspectos que debían cambiar son: la organización de la SEEC, mejorar la metodología de trabajo y de evaluación, la organización del centro y la disponibilidad de materiales educativos. Para los que estudiaron las carreras de Secretariado, Biología, Psicología y Turismo lo más importante es

lo relativo a las condiciones salariales, exceptuando Lenguas Modernas, Teología y Comunicación Social.

Al ser cuestionado sobre quienes deberían intervenir para resolver los problemas en las instituciones educativas donde laboran, el agente con mayores niveles de responsabilidad es la SEEC; aunque también mencionan, pero en menor medida, los actores que intervienen en la actividad pedagógica de la escuela, tales como: directivos, docentes, alumnos, la familia y la comunidad (ver cuadro siguiente).

Cuadro No. 20
Actores que deberían resolver los problemas

Actores	Frec	%
Directivos	3	4.9
Docentes	2	3.3
SEEC	11	18.0
Directivo, docentes y alumnos	1	1.6
Directivos y familia	13	21.3
Directivos, docentes, alumnos, Familia, comunidad y SEEC	12	19.7
Directivos, docentes y comunidad	2	3.3
SEEC, directivos, docentes y Flia.	5	8.2
Docentes y SEEC	2	3.3
Directivos y SEEC	1	1.6
Satisfecho	5	8.2
No contestó	4	6.6
Total	61	100.0

Hay que tomar en cuenta que aunque este programa está dirigido a los docentes del nivel básico del sector privado, en él participan muchos maestros del sector público y otros tanto que laboran en ambos sectores.

Al ser cuestionado sobre su nivel de participación en los proble-

mas que afecta a la escuela, las respuestas de la mayoría están referidas a sugerir ideas y colaborar en el desarrollo o realización de los mismos.

Cuadro No. 21
Formas en que Participarían los/as Docentes

Forma	Frec.	%
Con ideas/colaborando	29	47.5
En asamblea	4	6.6
En lo que le asignen	6	9.8
Concientizando	10	16.4
Satisfecho	5	8.2
Sin respuesta	7	11.5
Total	61	100.0

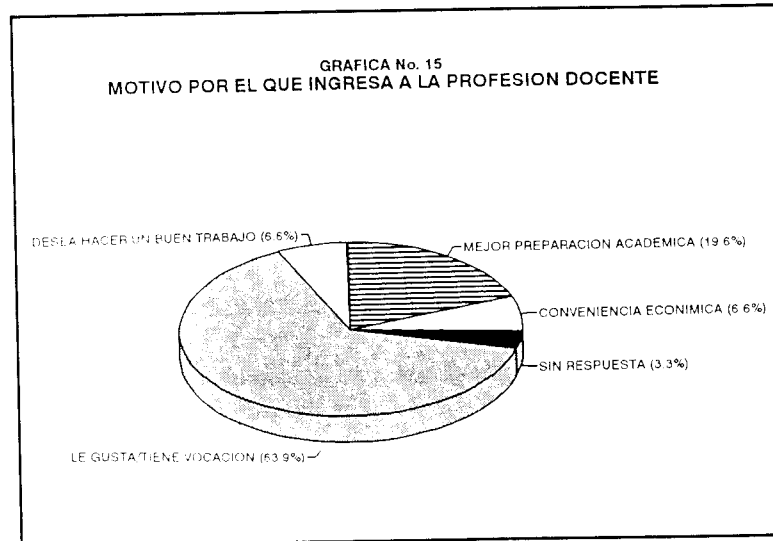
3.3. Percepción Sobre la Profesión

3.3.1. Ingreso a la Profesión Docente:

En nuestro país, muchas personas ingresaron a la profesión docente sin antes haber cursado estudios de pedagogía, es el caso de los/as maestros/as bachilleres. Sin embargo, hay personas que antes de ejercer como maestro/a optaron por formarse y desarrollar una serie de habilidades y capacidades en el área pedagógica. Este es el caso del grupo que asiste al programa de capacitación para Maestros Normales, INTEC-EDUCA-PIPE, al cual corresponde este perfil.

Desde el primer momento, aunque sea por un tiempo, hubo una opción y, por consiguiente, una intención de ser maestro. Este carácter voluntario del ingreso y también de la permanencia en la labor docente, no excluye la posibilidad de que, en algún momento, se piense dejar de ejercer la actividad profesoral. Aunque se hace una opción, esta no es definitiva, y la persona puede replantearse esta decisión en diferentes oportunidades, ya sea durante los años de estudios o de trabajo. No obstante, hay una serie de circunstancias

que mediatizan tal decisión y que inciden en el abandono de la profesión docente.



El ingreso a la profesión magisterial se da por diferentes motivos. En el caso de la muestra estudiada, la razón fundamental es que le gusta realizar esta actividad y/o tiene vocación, (ver gráfico anterior). Es decir, el/la docente reconoce que se dedica a esta actividad porque existen otras razones no relacionadas con las condiciones laborales y salariales. En este grupo de maestros y maestras se presenta una situación diferente a la que encuentra Gyling (1992) en el estudio de casos sobre la identidad social de los profesores. Dicho estudio muestra que los/as profesores, en su mayoría, ingresan a la profesión docente no por voluntad propia, sino por circunstancias diversas y, muchas veces, como segunda opción profesional.

Expresiones referidas a su inclinación natural (vocación) y preferencia por el trabajo con infantes:

“Porque me siento con vocación para ello y porque me gusta trabajar con niños y niñas” .” Porque me gustó todo

el tiempo trabajar con los niños”. “Porque me gusta enseñar, sobre todo, a los niños”.

“Porque admiraba a mis profesores y me gusta”. “Desde pequeña me incliné por esta profesión porque en realidad me gusta”. “Por vocación, desde muy joven forme escuelitas y fue mi primera proyección como maestra”. “Creo que nací siendo maestro”. “Porque me gusta enseñar, lo cual he hecho desde niña”. “Por medio de mis familiares maestros”. “Me gusta y mi familia es de maestros”.

Otras citas hacen referencia al reconocimiento social:

“Porque me gusta. Me entusiasmó la idea de poder imitar a los que fueron mis maestros. Sentirme admirada y respetada por un grupo.”

“Desde muy temprana edad me entusiasmaba la idea de servir de sustituto al curso donde una tía era maestra y me halagaba cuando esos niños de 4 y 5 años, menores que yo, por todos los sitios que pasaba me saludaban adiós profe y sólo esa frase me hacía flotar”.

Hay citas en las cuales se concibe el trabajo docente como un apostolado:

“Me gusta enseñar, me siento realizada cuando observo el progreso de los alumnos”. “Porque me gusta enseñar y así ayudar a mi pueblo”. “Porque me gusta ayudar a los demás”. “Porque me gusta y además cada día me siento que me entrego a los demás”. “Porque siempre me he dado a los demás y creo que es la mejor forma de darme”.

A otras personas le ha permitido desarrollarse personal y profesionalmente:

“Para adquirir mayor preparación”. “Porque siendo profesora se crece en persona, intelecto y económico”. “Porque deseo actualizarme y demostrar que soy capaz”. “Mejor preparación académica”.

También ha sido un medio económico, para otros:

“Buscando ejercer temprano un cargo en la sociedad”. “Por motivos económicos”. “Trabajo más seguro y estable”. “Como trampolín para estudiar una carrera más lucrativa”.

3.3.2. Aspectos Positivos de la Profesión Docente:

Frente a todas las dificultades que dice enfrentar el/la maestro/a hoy día, tales como: bajo salario, falta de recursos para la enseñanza, desvalorización social de la profesión, es importante conocer cuales son los aspectos positivos de la profesión y qué gratificación tiene para que, a pesar de todo, los/as maestros/as encuestados/as piensen permanecer en esta actividad.

La contribución al desarrollo del alumno y a la formación de los futuros profesionales parecen ser los aspectos positivos, así lo expresa, respectivamente, el 41.0% y el 29.5% de los/as encuestados/as. Estos siguen siendo los atractivos, aún entre los/as docentes que no están satisfechos con las condiciones salariales y de trabajo. El poder contribuir al desarrollo del alumno se aprecia, con mayor frecuencia, entre los/as docentes más antiguos en esta labor, y aún entre quienes no piensan seguir trabajando en el centro educativo que lo hacen en la actualidad.

Cuadro No. 22
Aspectos positivos de la profesión docente

Aspecto	Frec.	%
Contribuir al desarrollo del alumno	25	41.0
Contribuir a la formación de profesionales	18	29.5
Amplia conocimientos	4	6.6
Pocos	2	3.3
Reconocimiento social	2	3.3
Estabilidad laboral	1	1.6
No contestó	9	14.8
Total	61	100.0

Se puede advertir que los alumnos constituyen una de las fuentes de gratificación en el ejercicio docente. Para ellos/as es importante el afecto que le expresa el estudiante. El otro aspecto mencionado por los maestros hace referencia al carácter social de la profesión y su contribución al desarrollo del país.

A continuación algunos de los comentarios que hacen los/as maestros/as en torno a los aspectos positivos de la profesión docente:

Por un lado los/as maestros/as hacen referencia a la función social de la profesión docente:

“Poder terminar con la ignorancia (el ver realizado alguien)”. “Porque puedo ayudar en la formación de individuos, para que sean comprensivos, con buenos sentimientos en nuestra sociedad y para el futuro”. “El poder conducir los hombres del mañana”. “Preparar hombres para el mañana. Hacer del educando una persona capaz de enfrentar los problemas que se le presentan”.

“Porque es la forma de formar la juventud que tanto se necesita”. “Contribuir con la sociedad en lo educativo,

económico, comunitario y social” . “Que podemos ayudar en la educación del país para formar mejores hombres” . “Que a lo largo se ven los frutos, profesionales en diferentes ramas” . “Satisfacción, comunicación, servicio comunitario, aporte al desarrollo” . “Ver como somos entes que producimos cambios” .

“Poner mis conocimientos y habilidades al servicio de quienes lo necesitan” .

“El saber que una contribuye a formar sujetos sensibles al dolor, críticos y solidarios” .

“Son muchos, porque es satisfactorio enseñar, darse, formar la base de un futuro profesional” .

Citas que hacen alusión a la satisfacción que sienten al contribuir al desarrollo del alumno:

“Por lo menos es bonito ver los cambios que experimentan los niños en el proceso. Pero lo más positivo es que puedo formar” .

“Hay muchos logros y satisfacciones que hacen sentir bien a una como educadora” .” Después de entrar en una carrera, comunicarme, compartir algo de mi, ayudar” . “ El poder compartir cada día con niños ayudarlos y luego al final ver los resultados” .

“Me gusta enseñar, humanidad” . “Los docentes son humanitarios, condescendientes” . “La donación de sus personas, entrega. La felicidad a sus alumnos” .

“Son mucho los aspectos positivos, por ejemplo: enseñar al que no sabe leer y escribir. El respeto que recibimos de los alumnos. También darle una buena base para el futuro” .

La retribución afectiva que recibe por su labor:

“El cariño que recibimos y el ser un medio de comunicación y transformación de conducta”. “Ayudo constantemente a los demás, recibo de ellos amor y aprendo con ellos. Pienso que aún puedo dar de mi lo que tengo y lo que otros necesitan”.

“La belleza de esta educación nos la da el tiempo que tenemos en ella al encontrarnos con aquellas personas que ya son profesionales y que nos saludan con tanto amor y cariño”.

“Relaciones más directa con la comunidad, brindar y recibir conocimientos de nuestros infantes”.

A pesar de todo, hay quienes mencionan los beneficios que tiene el ser docente en términos laborales:

“El seguro médico, el programa de capacitación”. “Empleo fijo, seguro médico”.

“Son muy pocos. Uno de ellos es el nuevo plan de capacitación curricular”.

“Son muy pocos, pero uno de ellos es el nuevo plan curricular que se esta preocupando por los sujetos”.

3.3.3. Permanencia en la Actividad Docente:

A pesar de que los docentes expresan el tener vocación como condición importante en el ejercicio del magisterio, es obvio que no todos/as los/as profesores/as lo hacen por vocación y viceversa.

De otra parte, aún teniendo vocación se puede pensar en dejar de ejercer la profesión, es el caso del 41.0% de los/as docentes que participan en este estudio. El deseo de abandonarla se manifiesta, con mayor frecuencia, entre los/as que han estudiado Turismo,

Lenguas Modernas, secretariado y Psicología, y parte de los que no estudiaron a nivel superior. Entre los del sexo masculino, con menos experiencia y graduados a partir de los años 90.

Observamos que la vocación no es suficiente para aminorar el desencanto que tiene el docente frente a su profesión dada su desvalorización, en términos sociales y económicos.

El grupo que dice no abandonará la profesión de docente (54.1%) está compuesto, sobre todo, por las personas que realizaron estudios a nivel universitario en Teología, Comunicación Social, Educación y entre las que no realizaron estudios a nivel superior; también por gran parte de los/as que viven cerca de la escuela o consideran que hay compañerismo y entienden que los alumnos le necesitan.

Parte del grupo que ha pensado dejar la actividad docente (41.0%) ofrece una serie de razones, pero la que menciona, con mayor frecuencia, es el bajo salario. Se observa, sin embargo, que las personas que han iniciado o concluido los estudios a nivel universitario en educación y los que no estudiaron, coinciden al mencionar además del salario, otras razones: el cansancio, falta de ética, desvalorización de la profesión docente y la necesidad de disponer de más tiempo para la familia (ver cuadro siguiente).

Cuadro No. 23
Motivos para abandonar la profesión docente

Motivos	Frec.	%
No piensa dejar la profesión	33	54.1
Tiempo para la Familia	2	3.3
Bajo salario	15	24.6
Otras (desvalorización de la profesión, falta de ética, estudiantes difíciles)	3	4.9
Cansancio/trabajo continuo	5	8.2
Sin respuesta	3	4.9
Total	61	100.0

3.3.4. ¿Es necesaria la Vocación para ser Docente?

La vocación, una de las condiciones que tradicionalmente se ha considerado importante para ingresar a una profesión, se entiende como el placer o satisfacción que se siente al realizar una actividad. Los condicionantes externos parecen tener escasa incidencia en la explicación que ofrecen el/la maestro/a del por qué eligió esa profesión. Más bien responde a disposiciones naturales y no aprendidas. Algo interior que te conduce a realizar o hacer, en este caso a querer ayudar a que otros aprendan, desarrollen sus capacidades, sean personas. Por tanto, este planeamiento nos conduce a un tema, que durante muchos años ha sido objeto de discusión, "enseñar se aprende o es una virtud con la cual se nace".

En el caso de la muestra estudiada, este factor es decisivo en la profesión docente, según lo afirma el 91.8%. Sólo el 1.6% considera que los profesionales se construyen en su trabajo, dependiendo del interés con que lo hacen, y el 6.6% no respondió.

Tradicionalmente la figura y la labor de el/la maestro/a ha sido asociada a un conjunto de virtudes. En el marco de su insatisfacción el propio/a maestro/a se identifica con cualidades, tales como: abnegación, capacidad de entrega, dedicación, sacrificio, dar con amor, paciencia, comprensión, amor por los demás, capacidad de compenetración, entre otras.

En consecuencia, hoy, el/la maestro/a se debate entre la concepción tradicional y el nuevo rol que le demanda la sociedad. Ello se evidencia en las características mencionadas por el/la encuestado/a (ver perfil de el/la maestro/a) y las expresiones de los/as docentes al justificar por qué la vocación es necesaria para ser maestro/a:

La labor docente requiere una serie de cualidades:

"La vocación es indispensable, porque es la satisfacción de hacer bien las cosas por los demás lo que la vida le paga. No es sólo el dinero".

"Porque una persona que no tenga vocación no puede prestarse a ser maestro, porque la palabra maestro encie-

rra mucho contenido. En el sentido que un verdadero maestro es aquel que se entrega a sus estudiantes o alumnos y una persona que carece de vocación no puede hacerlo como manda”.

“Si, porque en este ejercicio se presentan problemas que sólo por la vocación se pueden soportar”. “Claro, porque hay que darse por entero y la recompensa en todo sentido es nada”. “Porque solo con una gran vocación uno entiende porque es maestro”. “Para hacer más fácil la tarea”.

“Si no tiene el don de enseñar no debes estar en ella. Tiene que nacer enseñando”. “Porque si no tiene vocación no podrá transmitir los conocimientos al educando”. “Para planificar con gusto su trabajo”. “Si no hay vocación no se realiza bien esta labor”. “Nadie puede dar lo que no tiene o siente”.

“Si, porque de no ser así el educador lo hará de mala forma, sin importar la suerte del educando y no va conseguir un buen aprendizaje”.

“Si, porque para educar hay que vivir la educación desde adentro”. “Porque hay que ser abnegada”. “Esta labor necesita amor, entrega, dedicación, esfuerzo, sacrificio para poder realizarla efectivamente”. “La vocación es un elemento que da vida a la tarea”. “Debe tener vocación porque hay que tener mucha paciencia, amor comprensión, dar el pan de la enseñanza”. “Sin vocación no hay compenetración en la enseñanza-aprendizaje, de alumno a maestro”.

“Hay que evaluarse, el maestro es un espejo y nadie puede dar lo que tiene. Esta es una tarea muy delicada, se construye o destruye, se daña o se mejora. Sin amor, si es que la vocación no se desarrolla a través de la marcha

podemos hacer muchísimo daño. Si no pensamos en los demás y no nos evaluamos frente a los que estamos realizando y lo que nos compromete para sentirnos bien con nosotros mismos.

La vocación es necesaria para cualquier profesión:

“Porque la vocación es lo que me asegura un trabajo de entrega y de calidad”. “Así se trabaja con más amor y dedicación”. “El que no tiene vocación no rinde”.

“Porque trabajaría en contra de mi misma”. “Uno debe gustarle lo que hace, para tener un fruto”. “La vocación conduce a la dedicación y amor”.

“Esa es la fuerza, la luz, el motor para desempeñar cualquier labor”. “Para poder realizar el trabajo con amor”. “Es necesario tener vocación, porque sin ella no se puede trabajar”.

El trabajo con niños y niñas requiere de esta condición:

“Al tratar con niños y niñas hay que tener paciencia y mucha comprensión”. “Porque una va a tratar niños de diferentes ambiente”. “Trabajar con niños no es fácil, hay que tener mucha paciencia dotada de vocación”. “Ahora es cuando más me siento ligada a ella, después que comencé a quererla y a amar a esos niños prácticamente desamparados sin padres responsables”.

Aunque hay quien opina de esta forma:

“A veces, pero creo que los profesionales se construyen en determinados momentos, depende del interés que se les ponga a lo que hace”.

3.3.5. Perfil de el/la Profesor/a:

Para conocer la opinión de los maestros y las maestras sobre las características de un "Buen/a Profesor/a" se le solicitó que mencionaran las que considerara más importantes. A partir del listado del grupo, y tomando en cuenta los trabajos de Zeichner (1994), Rosales (1992) y la revisión de investigaciones (Castillo Díaz, 1990) que se realiza con la finalidad de identificar y comparar las características de un/a Buen/a Profesor/a desde el punto de vista del alumnado, profesorado y directivos, se establecen nueve dimensiones y sus descriptores:

1. **Comunicación:** El mayor número de citas esta referida a esta dimensión, dentro de la cual se consideran dos categorías:
 - proyectado hacia la capacidad comunicativa (una cita referida a esta categoría): comunicación.
 - centrado en características relacionales (veinte y ocho citas con términos como los siguientes): capacidad para compartir, buenas relaciones humanas, cooperador, dispuesto, solidario, convivencia con los compañeros de labores, justo, respetuoso, inspire confianza, amistad, flexible, democrático, abierto al dialogo.
2. **Reflexivo.** En segundo lugar, de acuerdo al número de cita, están los descriptores referidos a la reflexión y la apertura, con tres categorías:
 - Reflexivo (siete citas con términos como los siguientes): critico, reflexivo, autocrítico, abierto a las ideas, consciencia.
 - Autocapacitación (seis términos referidos a esta categoría): indagador, investigador, analítico, inquieto, preocupado.
 - Creatividad (diez términos referidos a): innovador, renovador, creatividad.
3. **Afectividad.** Esta dimensión está subdividida en tres categorías:
 - Afectivo (con siete citas referidas a): cariñoso, afectivo, amoroso, atento, amable.

- alegre (sólo dos citas en este sentido): simpático, agradable.
- comprensivo (once citas con términos como los siguientes): sensible, humano, compenetrarse con los alumnos y la comunidad, comprensivo con los alumnos, orientador, consejero, guía.

4. Formación profesional. En esta dimensión se incluye:

- Formación académica (con catorce citas referidas a): preparación académica, dominio de la asignatura, capacidad, actualización en el área).
- Capacidad para enseñar (con sólo una cita): saber enseñar.
- Otras que se relacionan con el trabajo profesional, tales como organizado, planificador, sentido de la realidad (tres citas).

5. Responsabilidad.

En esta categoría se incluyen diez y seis citas con los siguientes rasgos:

responsable, puntualidad, dedicación al trabajo, trabajador, esfuerzo, perseverancia, entereza.

6. Entusiasmo por la enseñanza.

En esta categoría se hace referencia a través de ocho citas a rasgos como los siguientes: le gusta enseñar, motivador, cree en la capacidad del estudiante, hace que el estudiante obtenga más.

7. Dinamismo Personal:

Esta categoría incluye diez descriptores, tales como: dinamismo, activo, participativo.

8. Dominio Personal

En esta categoría se hace referencia a través de nueve citas a rasgos como los siguientes: equilibrio, autocontrol, dominio de sí mismo, paciente, tolerante.

9. Valores:

En esta categoría se incluyen cinco citas que se expresan de la siguiente manera: moralidad, honesto, serio, ético, íntegro.

Hay que señalar una cita para cada uno de estos descriptores: “patriotismo”; “buena presencia o al aspecto cuidado del profesor”; “religiosidad en el docente”; “humildad y sencillez” y “capacidad de entrega”

3.3.6. Importancia de la Profesión Docente

Al ser cuestionados/as sobre la posibilidad de que un país pueda existir sin maestros/as, el 93.4% consideró que no. Para los/as encuestados/as el/la docente contribuye al desarrollo político y social de un país, y ayuda a la superación de las personas (ver cuadro siguiente).

Cuadro No. 24
Importancia de la Profesión Docente (Razones)

Razones	Frec.	%
Base de las profesiones	7	11.5
Ayuda a la superación de las personas	13	21.3
Contribuye al desarrollo del país/sin educación no hay desarrollo	25	41.0
Es formador(a)/orientador(a)/ guía/amigo(a)	12	19.7
De los/as maestros/as surgen presidentes	1	1.6
Sin respuesta	3	4.9
Total	61	100.0

Algunos de los comentarios se refieren a que:

Siempre han existido personas que enseñan, un/a guía:

“Siempre hay quien enseñe algo. Como en la sociedad taína no existían maestros pero sí personas que enseñaban. Entonces no puede existir un país porque desde siempre lo ha habido”. “Aún no se ha creado un sistema de autoeducación y así se necesita del apoyo del maestro”. “Siempre tiene que haber alguien quien instruya y

dirija". "Es en la escuela en donde el niño continua su educación". "Debe existir alguien que guíe los que deben hacer progresar el país en el futuro".

"El maestro es el guía que inculca en el educando las ideas para vivir mejor y compartir con armonía el mundo o entorno que le rodea". "Un maestro es un guía. Si no hay maestro no hay quien enseñe porque siempre se necesita un guía".

"No es posible porque el maestro es un agente creador, transformador, formador". "Porque los maestros son los guías que ayudan a llevar conocimientos". "Porque el maestro es quien traza las pautas a los sujetos y los encamina a mejorar". "Sin maestros no hay educación, no hay niñez, no hay patria". "Debe existir una guía para aprender". "Los maestros somos orientadores, amigos, formadores, guía"

La educación es la base del desarrollo:

"Sin maestro el aprendizaje de los pueblos sería más pobre. Por tanto, el desarrollo del mismo no será mucho". "Un país sin maestros nunca llega al desarrollo y por ende se hunde".

"Somos los que formamos y hacemos hombres y mujeres pensantes". "Un país sin maestros no alcanza desarrollo intelectual". "Porque no hubiera avance en la ciencia". "Sin maestros no puede haber un desarrollo socioeconómico y político". "La educación es la base del desarrollo de los pueblos". "Somos los maestros, los que prendemos la mecha del desarrollo".

Base de las profesiones:

“Sin maestros no hay médicos, abogados, etc..”. “Si no hay maestros, no hay profesionales que luchen por su país”. “Cómo se reducirá el número de analfabetos y los futuros profesionales dónde estarán”. “Porque sin profesor no hay educación y por consiguiente conciencia”.

“Los maestros son los formadores y capacitadores de individuos para el futuro de un país”. “Somos la base de todas las profesiones”. “Nosotros somos el soporte de la educación”. “Si no existen maestros no podrán existir los demás profesionales”.

3.3.7. Actualización de el/la Docente:

El 96.7% de la muestra opina que el/la maestro/a debe actualizarse continuamente. Aún los/as que están insatisfechos/as con las condiciones de trabajo y que han pensado dejar la profesión, le dan importancia a su carrera y piensan que deben actualizarse. Esta necesidad de actualización se manifiesta más frecuentemente entre los/as maestros/as con más experiencia que, se supone, son los/as de más edad y se han graduado hace más tiempo.

Hay un deseo de ampliar sus conocimientos y actualizarse en relación a las transformaciones y cambios a nivel educativo que se están dando en el país; así como de ser mejores personas y tener un desempeño profesional más eficiente. Este actualizarse y manejarse mejor va más allá del aula, pues no interesa sólo perfeccionarse como maestra/o sino también como persona.

En general, parece persistir un interés y una disposición de los maestros y las maestras a seguir aprendiendo y perfeccionándose para servir de orientador/a, formador/a y guía; aportar a la superación de las personas; y contribuir al desarrollo social y político.

Algunos comentarios expresados por los/as maestros/as están referidos a:

Actualización en el nuevo enfoque:

“Para adquirir nuevas experiencias y para conocer las innovaciones del plan curricular y al mismo tiempo aplicar estas en el área en que me desenvuelvo”. “Con el motivo de prepararme mejor en la enseñanza y aprendizaje para el nuevo plan curricular y para actualizarse cada día mejor”.

“Pues porque hay que estar acorde con los nuevos enfoques de la educación. Tenemos conceptos que hay que actualizarlos para darle una mejor calidad en la enseñanza a los educandos. Se renuevan conceptos”.

“Deseo de superación, actualizarme en mi carrera con nuevos métodos y técnicas”.

“Porque a través que pasa el tiempo uno necesita conocer nuevas técnicas para la enseñanza y aprendizaje”.

“Para ampliar mis conocimientos -mejorar cada día más mi forma de dar clase, capacitarme más y porque es muy importante ya que el maestro necesita actualizarse cada día más”.

Mejor desempeño de sus funciones:

“Porque quiero y deseo actualizarme para así formar mejores dominicanos capaz de desempeñar un papel importante en la sociedad”.” Porque quiero ser mejor maestra y estar al día con la sociedad que va surgiendo y reclama cambios”. “Para adquirir más conocimientos y estar actualizada para así llevar mejor la enseñanza-aprendizaje y lograr mejor trabajo”.

“Por sentir la necesidad de actualizarme en el área”. “No quiero quedarme atrás”. “Porque las personas deben

renovarse siempre aunque sea con sacrificio”.” Deseo superarme más, adquirir nuevos conocimientos”.

“Quiero actualizarme para un mejor desenvolvimiento como persona y como profesional” . “Para trabajar más confiado en mi mismo” .” Para retroalimentarme y capacitarme, actualizarme” .” Porque quiero innovarme” .

“Porque deseo ser una mejor maestra y para eso tengo que superarme” . “Quiero los años que me quedan en esta labor capacitarme y formar mentes claras” . “Para ponerme a tono con los nuevos tiempos que tanto requiere de un maestro bien preparado”

“En mi escuela, la mayor parte de los profesores ya han hecho este curso, ellos están actualizados, yo también debo hacerlo para ofrecer más y conocer los métodos y técnicas modernas” .” Porque deseo actualizarme superarme y estar al nivel de los demás maestros de todas las escuelas”.

3.3.8. Relación Escuela-Comunidad:

Los/as maestros/as le conceden mucha importancia a la relación escuela-comunidad. Al ser cuestionados sobre ello, éstos/as opinan que debe haber relación entre ambas dado que el trabajo es colectivo, para el buen desenvolvimiento de las labores de la escuela y porque la escuela la forma la comunidad, entre otras razones.

La opinión referida a que el trabajo entre escuela y comunidad es colectivo es propia de los/as maestros/as que estudiaron educación a nivel superior, que se sienten bien en el centro y los/as que viven en la comunidad donde esta ubicado el centro educativo. Esta visión de la comunidad educativa, incide significativamente en la concepción que se tenga de la relación escuela-comunidad y, concretamente, en cómo se conduce el proceso enseñanza y aprendizaje.

La relación escuela-comunidad es necesaria porque ambas

tienen objetivos comunes, además la comunidad debe contribuir al bienestar de la escuela:

“Debe estar relacionada una con la otra para lograr su objetivo”. “Que debemos conocer los problemas de la comunidad para trabajar en relación con los intereses de la misma y puede haber una integración”.

“Creo que la escuela y la comunidad deben estar interrelacionadas, pues mientras más unidad más cooperación”. “Ya que la escuela sirve a la comunidad y viceversa”. “Debe existir una estrecha relación entre esta dos pues unida se le resuelven mejor los problemas”.

“Que ambos no deben desligarse pues el trabajo es colectivo”. “Que la escuela y la comunidad deben de trabajar junto para así resolver los problemas que afectan a ambos”. “Que tanto la escuela como la comunidad se relacionan y tienen que trabajar en bien de la escuela”.

“Debe de ser más efectiva ya que con la integración real de la comunidad con sus diferentes estamentos se pueden resolver muchos males de la escuela”.

La escuela es una de las organizaciones de la comunidad:

“Es importantísima porque es de la comunidad de donde viene el educando y es la escuela la que ayuda a formarlo y buscar el equilibrio para desenvolverse en ella”.

“Que debe estar bien unida ya que el docente educa los hijos de la comunidad”. “Si no hay relación entre ambas de nada sirve la educación ya que los estudiantes forman parte de la comunidad”.

“Escuela y comunidad deben andar juntas porque sin

comunidad no hay escuela". "Que la escuela tiene que relacionarse con la comunidad porque de ella es que tomamos los sujetos para educarlos". "Las familias están formadas por comunidades y los educandos provienen de esa comunidad que debe ser educada, para que esta aporte su ayuda a la escuela".

La relación escuela-comunidad, incide hasta en el proceso educativo:

"Es muy importante ya que con esta tendríamos sujetos mas conscientes de su realidad". "Que tienen una estrecha relación ya que uno trabaja tanto como la escuela como en la comunidad. La comunidad influye mucho en el medio educativo".

"La comunidad debe ayudar para mejor preparación intelectual de los estudiantes". "Para así llevar un mejor rendimiento". "Debe haber una buena relación porque así hay un mejor aprendizaje". "Que es la mejor forma ya que si enseñamos junto con los padres, los maestros tendríamos más facilidad".

"Creo que deben trabajar unido para lograr un buen funcionamiento". "La educación será mejor". "Porque es la fuente de apoyo del maestro".

"Para mi es muy importante ya que ella también tiene su parte en la enseñanza, o sea coopera". "Debe existir una estrecha relación para el buen desenvolvimiento de la escuela y el aprendizaje de los niños".

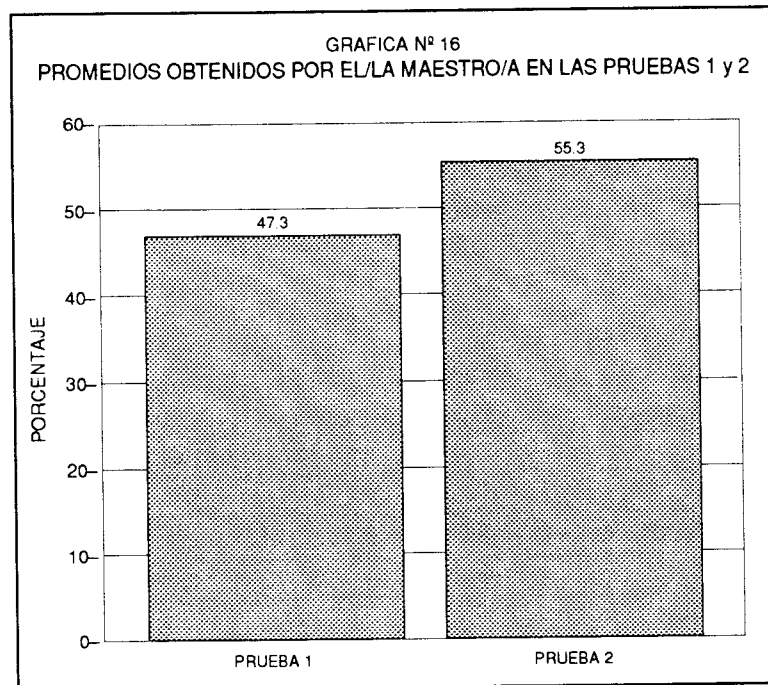
3.4. Evaluación del Dominio en las Areas del Conocimiento del Programa de Capacitación

El siguiente cuadro presenta los resultados, de las Pruebas I y II, de los maestros y las maestras inscritos en el programa de capacitación. Para la segunda prueba el número de estudiantes se reduce por las razones expuestas, anteriormente, en la metodología.

Cuadro No. 25
Resultados de las Pruebas I y II

Prueba	No de Estudiantes	Media	DS
Prueba I	61	47.43	10.42
Prueba II	36	55.03	7.68

El análisis de las informaciones estadísticas muestra que las medias de la Prueba I (47.43%) y la Prueba II (55.03%) son bajas. Sin embargo, al comparar ambas medias se observa un incremento de un 7.6% en el rendimiento de los y las participantes, (gráfico No. 16).



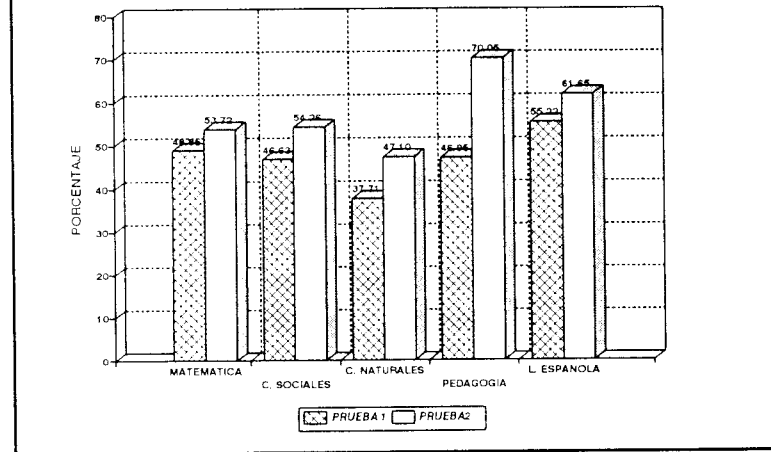
Los datos de este estudio coinciden con la evaluación realizada por la SEEC, en la misma se observa también un incremento en la media de la segunda prueba con relación a la primera, la cual se traduce en las áreas del conocimiento. No obstante, el por ciento en que incrementa cada área presenta cierta variación (ver gráfico siguiente).

Cuadro No. 26
Resultados de las Pruebas I y II, Según Area
del Conocimiento

Resultados de la Prueba I, Según Area del Conocimiento				
Area	Promedio	DS	Nº Items	Nº Casos
Matemática	48.85	3.29	20	61
Ciencias Sociales	46.63	2.96	18	61
Ciencias Naturales	37.71	2.73	18	61
Pedagogía	46.95	3.42	22	61
Lengua Española	55.22	2.39	22	61
Total	47.43	10.42	100	61

Resultados de la Prueba II, por Area del Conocimiento				
Area	Promedio	DS	Nº Items	Nº Casos
Matemática	53.72	2.86	18	36
Ciencias Sociales	54.26	2.33	19	36
Ciencias Naturales	47.10	2.01	20	36
Pedagogía	70.05	2.42	19	36
Lengua Española	61.65	2.33	20	36
Total	55.03	7.68	96	36

GRAFICA No. 17
 PROMEDIOS OBTENIDOS POR EL/LA MAESTRO/A POR AREA DEL CONOCIMIENTO EN LAS PRUEBAS



En el cuadro anterior se presentan los resultados por área del conocimiento. Aunque con relación a la media general de la segunda prueba, las obtenidas en Ciencias Naturales, Ciencias Sociales y Matemática siguen siendo bajas, se observa un incremento en las áreas. En comparación con la primera prueba, se evidencia un incremento significativo en las áreas de Pedagogía y Ciencias Naturales en el promedio obtenido; en tanto para Lengua Española, Ciencias Sociales y Matemática el incremento es moderado.

Cuadro No. 27
Resultados de las Pruebas I y II, por Sexo

Resultados de la Prueba I, por Sexo			
Sexo	Promedio	DS	Nº de casos
Femenino	46.31	9.76	55
Masculino	57.67	11.59	6
Total	47.43	10.42	61

Resultados de la Prueba II, por Sexo			
Sexo	Media	DS	Nº de casos
Femenino	54.76	7.61	33
Masculino	58.00	9.54	3
Total	55.03	7.68	36

De otra parte, al relacionar los resultados de las pruebas con la variable sexo se concluye que aunque en ambas pruebas los maestros obtuvieron medias superiores a la del grupo total; sin embargo, al comparar los resultados se observa un incremento de un 8% entre las maestras con relación a los maestros, para la segunda prueba. En ambas pruebas el porcentaje de mujeres que completa las mismas es aproximadamente de un 90%; en tanto, el 10% corresponde al sexo masculino, (ver cuadro anterior).

Cuadro No. 28
Resultados de las Pruebas I y II, Según Realiza o no Estudios
a Nivel Superior

Resultados de la Prueba I, Según Realiza o no Estudios a Nivel Superior			
Estudios Superiores	Media	DS	No. de casos
Si	48.88	9.72	33
No	45.71	11.12	28
Total	47.43	10.42	61
Resultados de la Prueba II, Según Realiza o no Estudios a Nivel Superior			
Estudios Superiores	Media	DS	No. de casos
Si	55.06	5.38	18
No	55.00	9.62	18
Total	55.03	7.68	36

El cuadro No. 28 muestra los promedios generales obtenidos por los/as maestros/as que realizaron o no estudios a nivel universitario. En este sentido, se observa que en la primera prueba la media de los que cursaron estudios es superior, en comparación con la de los/as que no estudiaron en la universidad. En la segunda hubo un incremento para ambos grupos, sobre todo, para el que no realizó estudios a nivel superior, (ver cuadro anterior).

Cuadro No. 29
Resultados de las Pruebas I y II, Según Grado Académico
Alcanzado

Resultados de la Prueba I, Según Grado Académico Alcanzado			
Grado Académico	Media	DS	No. de Casos
Licenciatura	47.00	5.69	6
Técnico	45.60	6.54	5
Pendiente de Tesis	53.50	10.28	4
No completó	49.59	11.71	17
No realizó	45.54	11.09	28
No respondió	48.0	-	1
Total	47.43	10.42	61

Resultados de la Prueba II, Según Grado Académico Alcanzado			
Grado Académico	Media	DS	No. de Casos
Licenciatura	52.75	5.56	4
Técnico	56.00	-	2
Pendiente de Tesis	57.00	4.55	4
No completó	55.14	6.52	7
No realizó	55.00	9.62	18
No respondió	50.00	-	1
Total	55.03	7.68	61

En relación al grado alcanzado, (ver cuadro siguiente), es interesante destacar que en la prueba I las puntuaciones más bajas la obtienen los/as participantes con títulos de Técnico y Licenciatura, mientras las más altas corresponden a los/as que no han completado los estudios (tienen pendiente asignaturas o la tesis). No obstante, para el segundo momento, no se observa mucha variación respecto al incremento que presenta el promedio de acuerdo al grado académico alcanzado.

Cuadro No. 30
Resultados de las Pruebas I y II, Según Grado en que
Imparte Docencia

Resultados de la Prueba I, Según Grado en que Imparte Docencia			
Grado	Media	DS	Nº de Casos
Pre-primario	43.00	7.07	2
Primer Ciclo (1-4 grado)	44.97	9.31	29
Segundo Ciclo (5-8 grado)	49.17	11.71	18
Ambos Ciclos	52.57	10.33	7
No respondió	46.50	-	-
Otras actividades	52.00	12.83	4
Total	47.43	10.42	61

Resultados de la Prueba II, Según Grado en que Imparte Docencia			
Grado	Media	DS	Nº de Casos
Pre-primario	-	-	-
Primer Ciclo (1-4 grado)	53.12	8.44	16
Segundo Ciclo (5-8 grado)	58.50	7.32	12
Ambos Ciclos	53.67	8.08	3
Otras actividades	51.50	6.36	2
No respondió	55.00	-	1
Total	55.03	7.68	36

Relativo al grado o los grados en los cuales imparte docencia se evidencia un incremento mínimo del 7%, entre los/as maestros/as que imparten docencia en el primer y el segundo ciclo de la educación básica.

Cuadro No. 31
Resultados de las Pruebas I y II, Según Area/Asignatura
que Imparte

Resultados de la Prueba I, Según Area/Asignatura que Imparte			
Asignatura/Area	Media	DS	No. de Casos
Varias	34.0	-	1
Lengua Española	52.00	1.41	2
Matemática y Física	50.25	19.26	4
Todas	46.74	9.52	47
Educación Física	63.00	-	1
Otras actividades	52.50	12.56	4
No respondió	40.50	6.6	2
Total	47.43	10.42	61

Resultados de la Prueba II, Según Area/Asignatura que Imparte			
Asignatura/Area	Media	DS	No. de Casos
Varias	-	-	-
Lengua Española	65.0	-	1
Matemática y Física	59.00	9.00	3
Todas	54.31	7.65	29
Educación Física	61.00	-	1
Otras actividades	51.50	6.36	2
Total	55.03	7.68	36

Por último con relación a la asignatura o área que imparte, se observa a partir de los resultados del cuadro No. 30 que hubo un incremento significativo, incluyendo el grupo que enseña todas las asignaturas (en la primera prueba este grupo obtuvo una media baja en comparación con los demás), que además imparten normalmente docencia en el primer ciclo de la educación básica.

4.0 CONCLUSIONES

Con el propósito de establecer el perfil socioeconómico, educativo y laboral de los/as maestros/as estudiantes que participan en el programa de capacitación; así como el nivel de dominio en las áreas del conocimiento y su percepción respecto a la profesión docente, se seleccionó una muestra de 61 estudiantes, a la cual se le aplicó un cuestionario y dos pruebas (al inicio y al final del programa) de selección múltiple sobre los contenidos de las áreas académicas impartidas.

En primer lugar, fue de interés determinar las condiciones socioeconómicas, familiares y socioculturales de los/as estudiantes maestros/as. Los resultados muestran que:

- La mayoría de los maestros y las maestras son del sexo femenino (90.2%), la edad promedio corresponde a 35.6 años de edad. Gran parte de ellos/as procede de la zona rural (63.6%) y emigran a la ciudad de Santo Domingo, a partir del año 1970.
- En relación a la composición familiar, la mayoría de los docentes está en unión o casado/a (70.6%) y el número de hijos/a que predomina entre ellos es de 2 a 3, aunque el hogar está compuesto, además, por otros miembros. En los hogares de la muestra predomina la jefatura de hogar femenina.
- Relativo a las condiciones socioeconómicas, se comprueba que el/la maestro/a tiene gastos por concepto de vivienda, lo cual constriñe el reducido salario, que hasta ese momento, percibía por su trabajo. La amplitud y calidad de la vivienda, puede calificarse de media. En este sentido, se constatan las difíciles condiciones del desempeño docente, que se refieren a la baja remuneración y, en consecuencia, a las condiciones de vida.
- La muestra estudiada tiene algún nivel de participación en organizaciones (75.4%), sobre todo, profesionales, siendo la participación mayormente masculina. Los maestros y las maestras son usuarios/as de los medios de comunicación; son más privilegiados la radio (68.9%) y la televisión (83.6%), en comparación con los medios escritos (el periódico sólo, 55.7%). Hay

mayor preferencia por las secciones o programas de noticias nacionales, las internacionales y los asuntos culturales. Las actividades que, usualmente, realizan para recrearse implican, casi siempre, interacción con otras personas, tales como hijos/as, otros familiares y amigos.

En segundo lugar, para definir el perfil fue de interés obtener informaciones sobre los antecedentes académicos y la situación laboral de el/la maestro/a. En este sentido tenemos que:

- Los/as maestros/as han participado en el programa regular de las Escuelas Normales (76.4%), durante su bachillerato. Un porcentaje significativo ha realizado estudios a nivel universitario (54.1%) en la carrera de educación en sus diversas concentraciones u otras carreras afines; sin embargo, la mayoría no la concluyó.
- Respecto a la situación laboral, la mayoría de los/as docentes imparte docencia en los primeros grados de la educación básica, trabaja las dos tandas en la actividad docente e imparte todas las asignaturas. Hay movilidad en la profesión docente ya que aunque el 67.2% tiene once o más años de experiencia docente; sin embargo, el 59.0% tiene sólo cinco años o menos laborando en la institución que lo hace actualmente.

En cuanto a la autopercepción y las perspectivas del maestro-estudiante en relación a la profesión docente, se concluye que:

- Las condiciones laborales y económicas parecen incidir, de manera significativa, en los niveles de satisfacción de los docentes con respecto a su profesión. A pesar de ello hay motivación en el docente para actualizarse y mejorar su desempeño profesional y personal. Esto se evidencia en lo siguiente:
 - El maestro desea prepararse y hacer un trabajo eficiente.
 - A pesar de todo desea permanecer en la profesión.
 - Le gusta su trabajo y se siente que con el aporta al desarrollo económico, político y social del país.

- Los problemas fundamentales que enfrentan los/as maestros/as están referidos a las condiciones salariales y el área física o el entorno de la escuela, entre otros. Los agentes con mayores niveles de responsabilidad en la solución de los problemas de los centros educativos donde laboran son la SEEC y los directivos, y , en menor medida, los propios docentes, alumnos, la familia y la comunidad.
- Los/as maestros/as piensan permanecer en el mismo lugar de trabajo por la importancia que le asignan a las relaciones humanas entre los/as colegas, la cercanía de su hogar y el hecho de querer trabajar o sentirse bien en la comunidad.
- El alumno constituye el centro de interés de el/la maestro/a. Su aporte a la sociedad, a mediano y largo plazo, está en función de los cambios observados de inmediato en sus alumnos, así como en el papel que desempeñaran estos cuando sean adultos. Lo relacional y lo afectivo es de suma importancia en el quehacer docente para la muestra estudiada. Estos siguen siendo los atractivos de la profesión docente, aún para los/as docentes que no están satisfechos con las condiciones salariales y de trabajo.
- El 41.0% de la muestra ha pensado dejar la actividad docente, sobre todo, por las condiciones salariales. Las personas que han estudiado educación a nivel superior y las que no estudiaron, coinciden al indicar, además de éstas, otras razones son: cansancio, falta de ética de los/as demás maestros/as, desvalorización de la profesión docente y necesidad de disponer de tiempo para la familia.
- **La vocación de servicio es un factor decisivo para ser docente.** Todavía hoy el/la maestro/a asocia su labor a un conjunto de virtudes, tales como: abnegación, capacidad de entrega y dedicación, el sacrificio, dar con amor lo que sabemos a los demás, paciencia, comprensión, amor por los demás, capacidad de compenetración, etc.
- **La característica más destacada por maestros y maestras es la comunicación con el/la estudiante y el entorno.** Esto último implica conocer y comprender al estudiante y su realidad, la comunidad donde está ubicada la escuela y la relevancia que le

- dan a las relaciones interpersonales entre los/as colegas. Lo afectivo y la formación profesional constituyen también elementos que tienen una alta valoración entre los/as maestros/as.
- Aunque los docentes tienen una opinión positiva respecto a la importancia de su profesión, más sin embargo, **las condiciones salariales y laborales, y la estima de los demás respecto a su trabajo inciden significativamente en sus niveles de satisfacción.**
 - **Los/as docentes le conceden mucha importancia a la relación escuela-comunidad**, para el buen desenvolvimiento de las labores de la escuela y porque la escuela la forma la comunidad. Hay coincidencia en la manera de concebir la relación escuela-comunidad entre los/as docentes que viven y trabajan en la misma comunidad y que se sienten bien en el centro.

Respecto a las expectativas del maestro-estudiante en relación al programa de capacitación, se concluye que:

- **Hay deseo de actualizarse**, ello se manifiesta en su participación en este programa y en otras actividades educativas, tales como cursos, talleres, entre otras.

Relativo al nivel de dominio de los estudiantes-maestros/as en las diferentes áreas el análisis de las informaciones estadísticas muestra que hubo un incremento de un 7.6% en el rendimiento de los y las participantes, lo cual se manifiesta en las áreas del conocimiento.

IMPLICACIONES DE NUESTRAS RECOMENDACIONES:

- Entre los maestros y maestras el recargo de trabajo con miras a aumentar sus ingresos, constituye un problema que va en detrimento de su tranquilidad y la calidad del trabajo. En consecuencia, es necesario continuar el mejoramiento de la condiciones de vida del docente.

- Es recomendable que el docente viva lo mas cercano a la comunidad donde trabaja, pues además de ahorrar tiempo también incide en lo económico y en su relación con la comunidad y las demás instituciones.
- Parece haber coincidencia entre los/as docentes que han estudiado educación a nivel superior y aquellos/as que no realizan, en sus apreciaciones de la profesión docente y la situación educativa. Esto preocupa, en el sentido de que aún habiendo adquirido un nivel superior no se hayan modificado sus concepciones. Por consiguiente, esto nos debe llevar a la reflexión sobre los programas para maestros que se están desarrollando. La pregunta es ¿realmente generan estos programas los cambios actitudinales que deseamos en los/as maestros/as?
- Es necesario continuar con actividades que contribuyan a elevar el nivel de autoestima entre los/as docentes y el aprecio hacia la profesión docente.
- Aunque se le concede importancia a los esfuerzos que se realizan dirigidos a la formación docente, es importante destacar que se tiende a enfocar la capacitación sólo para los maestros y las maestras que no poseen títulos; sin embargo, es muy poco lo que se ha hecho con relación al personal docente que ya posee titulación universitaria. En este sentido, seria beneficioso implementar un programa de educación permanente para actualizar al docente. Solo así se puede esperar un docente con el perfil adecuado para impulsar las transformaciones educativas actuales.
- Para mejorar la calidad de la educación debe tomarse en cuenta las opiniones, percepciones del docente respecto a sí mismo y su quehacer profesional. En este sentido, la asociaciones profesoraes deberían ampliar su marco de trabajo sobre el nuevo rol que demanda la sociedad, en relación al docente. Sobre todo en este momento que se ha mejorado sustancialmente el salario y las condiciones laborales.
- Este estudio que se realiza con un grupo particular no puede generalizarse a otros espacios, ni pretender con el mismo impactar la realidad educativa; sin embargo, arroja informaciones que

aportan ideas interesantes sobre las interpretaciones que hacen los/as maestros/as de la realidad educativa.

5.0. BIBLIOGRAFIA

01. Ariza Castillo, M.; Duarte, I.; Gómez, C. J. y Otros. (1991). **Población, migraciones y desarrollo en la República Dominicana**. Santo Domingo: Instituto de Estudios de Población y Familia, IEPD.
02. Castillo Díaz, G.. (1990). **Administrador, teacher, and student views on teacher effectiveness**. Ohio University, Faculty of the College of Education. Athens. Mimeo.
03. Centro de Estudios Sociales y Demográficos, CESDEM; Asociación Dominicana Pro Bienestar de la Familia, PROFAMILIA; Oficina Nacional de Planificación, ONAPLAN; y otra. (1997). **República Dominicana. Encuesta Demográfica y de Salud, 1996. ENDESA-96**. Informe Preliminar. Santo Domingo.
04. Díaz Santana, M. (1988). **Situación Socioeconómica y formación del Magisterio en Santo Domingo**. Santo Domingo: Taller.
05. Duarte, I. y Tejada Holguín, R.. (1995). **Los hogares dominicanos: el mito de la familia ideal y los tipos de jefaturas de hogar**. Santo Domingo: Instituto de Estudios de Población y Familia, IEPD.
06. Gimeno C.; González, R.; Madruga, J.M. y Otros. 1988. **Reflexiones en torno a la identidad del maestro dominicano**.

no. Santo Domingo: Bohío.

07. República Dominicana. Secretaría de Estado de Educación Bellas Artes y Cultos, SEEBAC. (1996). **Impacto del programa de capacitación de maestros en servicios de educación básica**. Santo Domingo: Editora de Colores.
08. Rosales López, C. (1992). **Posibilidades de cambio en la enseñanza**. Madrid: Cíncel.
09. Ruiz, J. (editor). 1992. **Formación de profesores: una nueva**

actitud formativa. Santiago: Corporación de Promoción
Universitaria.

10. Zeichner, K. M.. (1994). "El maestro como profesional reflexivo". **Cuadernos de Pedagogía.** (220). Mar 1994. p.p. 44-49.

6.0. A N E X O

PROGRAMA DE CAPACITACION INTEC-EDUCA CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIANTE-MAESTRO

No. del cuestionario _____

No. de la sección _____

ENCIERRE EN UN CIRCULO EL NUMERO QUE CORRESPONDA A LA RESPUESTA QUE SE AJUSTE A SU SITUACION O ESCRIBA LA RESPUESTA SEGUN EL CASO.

I. DATOS GENERALES

No.	PREGUNTAS Y FILTROS	CATEGORIAS Y CODIGOS	PASE A
1.	Sexo	Femenino _____ 1	
2.	¿Cuántos años de edad tiene usted?	<input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/> años	
3.	Su estado civil es:	Soltera/o _____ 1 Casada/o _____ 2 Unida/o _____ 3 Divorciada/o _____ 4 Separada/o (Antes estaba unida/o) _____ 5 Viuda/o _____ 6 Otro _____ 7	

4.	¿Tiene usted hijos/as?	Si _____ 1 No _____ 2	—> 6
5.	¿Cuántos hijos/as tiene Ud?	<input type="text"/> <input type="text"/> hijos/as	
6.	¿Dónde nació usted?	Santo Domingo — 1	—>7
7.	Ese lugar es:	Zona urbana _____ 1 Zona rural _____ 2	
8.	¿En qué año llegó a Santo Domingo?	19 _____	
9.	¿Dónde reside usted en forma permanente?	Santo Domingo — 1 Otro _____ (ESPECIFIQUE)	

II. CARACTERISTICAS DE LA FAMILIA:

10. ¿Cuántas personas viven en su hogar? _____

EN EL CUADRO SIGUIENTE DESCRIBA LAS PERSONAS QUE VIVEN EN SU HOGAR:

¿Cuál es el parentesco de ___ con usted?	Sexo	¿Cuántos años cumplidos tiene ___?	¿Asiste o asistió ___ a la escuela, colegio o universidad?	¿Trabaja ___ fuera de la casa?	¿Aproximadamente cuánto es el ingreso mensual de ___?	¿Realiza ___ trabajo doméstico?	
							1
							2
							3
							4
							5
							6

18. ¿En su hogar, quién es el/la jefe/a de la familia?

Usted

1

Su esposo/a

2

Otro/a

3

ESPECIFIQUE

III. ANTECEDENTES ACADEMICOS:

No.	PREGUNTAS Y FILTROS	CATEGORIAS Y CODIGOS	PASE A
19.	¿Qué programa siguió usted durante su formación como maestro/a?	PMP _____ 1 Programa de Formación de Maestros/as a Distancia ___ 2 Programa de Maestro/a Normal _____ 3 Otro _____ 4 (ESPECIFIQUE)	
20.	¿En qué año se graduó usted de maestro/a normal?	19	
21.	¿Ha realizado usted estudios a nivel universitario?	Si _____ 1 No _____ 2	—>24
22.	Grado alcanzado a nivel universitario:	Licenciatura _____ 1 Técnico _____ 2 Pendiente de tesis ___ 3 No lo completó _____ 4	
23.	¿Cuál carrera estudió usted a nivel universitario?	_____ 1	
24.	¿Ha realizado usted algún curso de actualización pedagógica o de alguna área en que usted enseña?	Si _____ 1 No _____ 2	—>26

25. ¿Cuáles cursos ha realizado usted? ==> ANOTE EN EL CUADRO. COMIENZE CON EL ULTIMO:

NOMBRE DEL CURSO	FECHA	DURACION
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		

IV. DATOS SOCIOECONOMICOS

No.	PREGUNTAS Y FILTROS	CATEGORIAS Y CODIGOS	PASE A
26.	La casa en que usted vive actualmente es:	Propia _____ 1 Alquilada _____ 2 Otra _____ 3 (ESPECIFIQUE)	
27.	La casa donde vive está techada de:	Concreto _____ 1 Zinc _____ 2 Zinc y concreto ____ 3 Otro _____ 4 (ESPECIFIQUE)	
28.	La casa donde vive tiene las paredes de:	Blocks _____ 1 Madera _____ 2	

29.	¿Cuántas habitaciones para dormir tiene la casa donde vive?	Propia _____ 1 Alquilada _____ 2 Otra _____ 3 (ESPECIFIQUE)	
30.	¿Qué salario mensual percibe usted por su trabajo?	RD\$ _____	
31.	Además de su salario, ¿percibe usted ingresos de otras fuentes, tales como alquiler de vivienda, remesas, etc?	Si _____ 1 No _____ 2	—>33
32.	¿Cuánto percibe mensualmente por esos conceptos?	RD\$ _____	
33.	Además de usted ¿hay otra persona en la familia que trabaja por dinero?	Si _____ 1 No _____ 2	
34.	¿Quiénes son esas personas?	1. SI 2. NO 1. Conjugue 1 2 2. Hijo/hija 1 2 3. Otro/a 1 2	
35.	¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?	Nº. de personas _____	
36.	¿Contrata a una persona para que le ayude en la casa?	Si _____ 1 No _____ 2	

V. DATOS SOCIOCULTURALES:

No.	PREGUNTAS Y FILTROS	CATEGORIAS Y CODIGOS	PASE A
37.	¿Participa usted en alguna(s) organización(es) y/o asociaciones(es)?	Si _____ 1 No _____ 2	—>39
38.	¿A cuál(es) organización(es) y/o asociación(es) participas?	Profesionales _____ 1 Recreativas _____ 2 Deportivas _____ 3 Barriales _____ 4 Políticas _____ 5 Otra _____ 6 (ESPECIFIQUE)	
39.	Su nivel de participación es como:	Dirigente/a _____ 1 Miembro/a _____ 2 Socio/a _____ 3 Colaborador/a _____ 4 Otro _____ 5 (ESPECIFIQUE)	
40.	¿Cuál es el principal medio de comunicación por el cual se entera Ud. de los acontecimientos nacionales e internacionales	SI NO Radio _____ 1 2 Periódico _____ 1 2 Televisión _____ 1 2 Otro _____ 1 2 (ESPECIFIQUE)	—>42
41.	¿Cuál sección prefieres principalmente?	SI NO Noticias internacionales - 1 2 Noticias nacionales _____ 1 2 Aspectos culturales _____ 1 2	

		Sociales y de espectáculos ____ 1 2 Deportes _____ 1 2 Económicas ____ 1 2 Política _____ 1 2 Muñequitos ____ 1 2 Novelas _____ 1 2 Películas _____ 1 2 Otro _____ 1 2 (ESPECIFIQUE)	
42.	¿Qué hace usted para divertirse o entretenerse	_____ _____	

VI. INFORMACIONES LABORALES:

No.	PREGUNTAS Y FILTROS	CATEGORIAS Y CODIGOS	PASE A
43.	¿En cuál(es) grado(s) enseña?	_____	
44.	¿En cuál(es) tanda(s) trabaja en la escuela?	Marcar las opciones necesarias: SI NO 1. Matutina ____ 1 2 2. Vespertina ____ 1 2 3. Nocturna ____ 1 2 4. Otra _____ (ESPECIFIQUE)	
45.	¿Cuál(es) asignatura(s) imparte?	_____ _____ _____	

46.	¿Cuántos años de experiencia tiene como docente?	<input type="text"/> años	
47.	¿Cuántos años tiene laborando en la(s) escuela(s) que trabaja actualmente?	_____ años _____ años	
48.	¿Piensa permanecer trabajando en esa(s) escuela(s)?	Si _____ 1 No _____ 2	—>50
49.	¿Por qué?	_____ _____ _____ _____	
50.	¿Cuántas horas le dedica a la docencia?	Nº de horas _____ Diario _____ 1 Tres días a la semana — 2 Otro _____ 3 (ESPECIFIQUE)	
51.	¿Estás satisfecho(a) con las condiciones de trabajo del docente?	Si _____ 1 No _____ 2	—>55
52.	¿Cuáles aspectos deberían cambiar?	_____ _____	
53.	¿Quién(es) debería(n) resolver los problemas de la escuela?	_____ _____	
54.	¿Cómo participaría Ud. en los problemas que afectan a la escuela?	_____ _____	

VII. PERCEPCIONES DE EL/LA MAESTRO/A

No.	PREGUNTAS Y FILTROS	PASE A
55.	¿Por qué motivo ingresa a la profesión de docentes? _____ _____	
56.	¿Cuáles son los aspectos positivos que encuentra en la profesión docente? _____ _____ _____	
57.	¿Ha pensado alguna vez en dejar la profesión de docente? Si _____ 1 No _____ 2	—>59
58.	¿Cuál es el principal motivo por el cual quiere dejar la profesión? _____ _____	
59.	¿Piensa Ud. que para ser docente se debe tener vocación? ¿Por qué? _____ _____	
60.	¿Cuáles son las principales características de un/a "buen/a profesor"? _____ _____ _____	
61.	¿Cree Ud. que un país puede existir sin maestro/as? Si _____ 1 No _____ 2	

62.	¿Por qué si o por qué no? _____ _____	
63.	¿Cree Ud. que un/a maestro/a debe actualizarse continuamente? Si _____ 1 No _____ 2	
64.	¿Cuál es su opinión respecto a la relación escuela y comunidad? _____ _____ _____	
65.	¿Por qué motivo ingresa en el programa de capacitación? _____ _____ _____	