



PERCEPCIONES DEL PERSONAL DOCENTE EN EDUCACIÓN INICIAL SOBRE SU PROFESION EN EL PAPEL QUE DESEMPEÑAN EN LA SOCIEDAD

PERCEPTIONS OF EARLY EDUCATION TEACHERS ABOUT THEIR PROFESSION IN
THE ROLE THEY PLAY IN SOCIETY

Volumen 11, Número 3
Setiembre-Diciembre
pp. 1-23

Este número se publicó el 15 de diciembre de 2011

Marisol Álvarez Herrera
Andrey Arley Guevara
Andrea Gazel Gazel
Marcela González López
Katherine Gutiérrez Valverde
Alejandra Vargas Herrera

La revista está indexada en los directorios:

[LATINDEX](#), [REDALYC](#), [IRESIE](#), [CLASE](#), [DIALNET](#), [DOAJ](#), [E-REVIST@S](#),

La revista está incluida en los sitios:

[REDIE](#), [RINACE](#), [OEI](#), [MAESTROTECA](#), [PREAL](#), [HUASCARAN](#), [CLASCO](#)

Los contenidos de este artículo están bajo una licencia [Creative Commons](#)



PERCEPCIONES DEL PERSONAL DOCENTE EN EDUCACIÓN INICIAL SOBRE SU PROFESION EN EL PAPEL QUE DESEMPEÑAN EN LA SOCIEDAD
PERCEPTIONS OF EARLY EDUCATION TEACHERS ABOUT THEIR PROFESSION IN THE ROLE THEY PLAY IN SOCIETY

Marisol Álvarez Herrera¹
Andrey Arley Guevara²
Andrea Gazel Gazel³

Marcela González López⁴
Katherine Gutiérrez Valverde⁵
Alejandra Vargas Herrera⁶

Resumen: Este artículo presenta los resultados de un estudio sobre la percepción que tiene el personal docente de educación inicial acerca de su profesión y la función que ésta representa en la sociedad. El estudio se enmarca dentro de un enfoque cualitativo y se toman como actores básicos a las docentes en educación inicial de la educación costarricense. Para obtener los resultados de la investigación, se realiza una primera etapa indagatoria de material bibliográfico con el que se elaboran el referente teórico, los cuestionarios y las entrevistas a profundidad; aplicado el juicio de expertos a los instrumentos, se procede a la aplicación de estos a las docentes de educación inicial, finalmente se transcriben las entrevistas para que sean validadas por las docentes entrevistadas. Una vez realizado el análisis de la información recolectada surgieron una serie de conclusiones que permitieron determinar que el personal se ve afectado por varias condiciones socio-laborales que inciden directamente en su labor cotidiana. Asimismo, se estableció que existen diversas oportunidades para mantenerse en actualización continua; no obstante, va a depender del interés, accesibilidad y compromiso de cada educadora el que se logre ese reto. Resalta la necesidad de que la docente esté segura de la trascendencia de su trabajo y comience a realizar un cambio en su desempeño cotidiano para contribuir con la construcción de una sociedad más solidaria, democrática y equitativa para impulsar el desarrollo humano y social.

Palabras clave: PERCEPCIÓN, EDUCACIÓN INICIAL, PROFESIÓN DOCENTE, DESEMPEÑO LABORAL, COSTA RICA

Abstract: This article presents the results of a study on the perception of the initial education teachers about their profession and the function it represents in society. The study is part of a qualitative approach and actors are taken as basic education teachers in initial education in Costa Rica. For the results of the research makes an initial investigation stage of references with which elaborate the theoretical framework, questionnaires and depth interviews after applying expert opinion to the instruments we proceed to the application of same for teachers of early childhood education, eventually transcribed interviews to be validated by the teachers interviewed. Once the analysis of information collected was a series of findings to determine that the staff is affected by various social and working conditions that directly affect their daily work. It also established that there are many opportunities to keep continuously updated, however, will depend on the interest, accessibility and commitment of every educator that approaches that challenge. Highlights the need for the teacher is unsure of the significance of their work and begins to make a change in your daily performance to contribute to building a more cohesive society, democratic and equitable to promote human and social development.

Keywords: PERCEPTION, EARLY EDUCATION, TEACCHING PROFFESION, JOB PERFORMANCE, COSTA RICA

¹ Licenciada en Educación Preescolar de la Universidad de Costa Rica. Dirección electrónica: machis127@hotmail.com

² Licenciada en Educación Preescolar de la Universidad de Costa Rica. Dirección electrónica: arleyguevara@yahoo.com

³ Licenciada en Educación Preescolar de la Universidad de Costa Rica. Dirección electrónica: andregazel@hotmail.com

⁴ Licenciada en Educación Preescolar de la Universidad de Costa Rica. Dirección electrónica: marcegllopez@hotmail.com

⁵ Licenciada en Educación Preescolar de la Universidad de Costa Rica. Dirección electrónica: kajeguva@hotmail.com

⁶ Licenciada en Educación Preescolar de la Universidad de Costa Rica. Dirección electrónica: alejandravahe@gmail.com

Artículo recibido: 20 de enero, 2011

Aprobado: 10 de noviembre, 2011

1. Introducción

La presente investigación tiene como propósito identificar las percepciones del personal docente en educación inicial sobre su profesión y el papel que desempeñan en la sociedad. Para dicha investigación se trabajó con dos grupos de docentes de Educación Inicial: un grupo con cinco o menos años de experiencia laboral y el otro con profesoras con 20 o más años de labor profesional. Se considera que uno de los aspectos fundamentales en la calidad y pertinencia de la educación, es la labor que desempeñan los educadores y las educadoras. Este artículo se basa en aspectos que inciden directamente en la percepción los y las docentes acerca del desarrollo de su profesión y su desempeño a nivel social, de tal manera que es un tema que adquiere relevancia ya que pretende reconocer qué cosas podrían hacer mejorar dicho desempeño docente y por ende la educación.

Hoy más que antes, se le exige a la educación la formación de seres socialmente educados, potenciando su desarrollo integral y la transmisión vivencial de los valores que la sociedad reconoce como relevantes y significativos. Seres humanos que participen en ésta activamente, es decir, que puedan transformar la sociedad; conscientes de sus particularidades pero también de su poder colectivo; personas con una capacidad crítica-constructiva que ayuden a mitigar los efectos negativos latentes en el mundo como son la pobreza, delincuencia, discriminación, violencia, abuso, corrupción, engaño, entre otras.

El profesorado cumple con el rol de responder las demandas que la sociedad le ha impuesto a la educación. Sin embargo, los profesionales en educación no pueden obviar, que la educación solamente abarca aspectos académicos e intelectuales sino que también afectivos y espirituales. Casal *et al.* (2003, p. 29) en su libro "Sociología de la educación" hace mención a que:

El profesorado no es sólo el mediador del saber académico sino de la vida y la sociedad... El profesor debe conocer la sociedad en que vive y sus problemas, cómo es y qué es. Apuntamos a un tipo de cultura profesional que implica interés por y capacidad de análisis de los problemas y fenómenos más importantes y significativos de la sociedad en que vivimos.

Sin duda alguna, el docente es vital en los procesos de enseñanza y aprendizaje que se desarrollan en los centros educativos debido al impacto que éste produce en el estudiantado, como es conocido, uno de los aspectos fundamentales en la calidad y

pertinencia de la educación, es la labor docente que desempeñan los educadores y las educadoras (Robalino, 2005).

La labor docente puede tener un impacto positivo o negativo en su entorno, el desempeño del personal docente está delimitado por variables intrínsecas y extrínsecas como por ejemplo: vocación, formación inicial, condiciones laborales, clima institucional, prestigio social, satisfacción, entre otros. Al enumerar algunos de los aspectos que inciden en el buen desempeño de una persona profesional en educación uno de los más relevantes señalados tanto, por la teoría como por el resultado de las entrevistas efectuadas en la investigación, es la *vocación*, variable que se mostrará con más detalle en el artículo. La vocación produce motivación, satisfacción y un compromiso inquebrantable con su profesión a pesar de las dificultades que pueda encontrar en el desarrollo de la misma. De ahí la importancia de que las universidades que forman docentes apliquen un sistema de selección para escoger las personas que desean seguir la carrera docente.

Por ejemplo en Finlandia, país que se ha distinguido por los buenos resultados que obtienen sus estudiantes en pruebas internacionales donde se han implantado exámenes específicos de acceso a la formación del profesorado y entrevistas personales con los solicitantes, además de tomar en cuenta, como ya se hace en la mayoría de los países europeos, el expediente académico del docente. (Imbernón, 2006). Esto favorece el desarrollo de profesionales comprometidos y cualificados lo cual permite que exista una educación de calidad, necesaria para el desarrollo de cada sociedad, y con esto, del país y del mundo. La gran responsabilidad de los educadores como agentes de cambio recae en su función de enseñar para la vida, punto que debe motivarlos para desempeñar de la mejor manera su labor. ¿Por qué? Porque se trabaja con seres humanos y no con máquinas y esto debe fomentar su satisfacción personal y motivación día con día.

Queda claro que la docencia está compuesta por una multitud de variables que interactúan entre sí: formación inicial, desarrollo profesional, condiciones laborales, vocación, clima institucional, compromiso con el trabajo, prestigio, entre otros. Sin embargo, la satisfacción laboral es uno de los indicadores clásicos a los que se suele recurrir cuando se intenta conocer cuál es la actitud general de los sujetos hacia su vida profesional (Peiró, Luque, Meliá y Loscertales, 1991). En una búsqueda de educación de calidad para el desarrollo humano, se hace imprescindible conocer la percepción que tienen los docentes sobre su profesión y el papel que desempeña en la sociedad.

A pesar que "...la escuela sea lo más fundamental en la formación de actitudes con respecto al aprendizaje" (Day, 2005, p. 239) a veces se espera demasiado de ésta y de sus actores (docentes), y cuando existen problemas sociales se le asigna la responsabilidad únicamente al gremio educativo. Siendo éste, un factor endógeno generador de desaliento y malestar en el profesorado. Es evidente que la educación es una herramienta esencial para la sociedad, sin embargo, entre los aspectos que se resaltan en el artículo, se menciona la enorme responsabilidad que se le asigna a la educación y a los docentes de los cambios que vive el escenario social. "*A la escuela y a los docentes de hoy se les exige hacer todo lo que la sociedad, los estados y la familia no están haciendo. Por este motivo, cuando la sociedad no funciona es porque los docentes no trabajan*" (Vaillant (s.f.), citado en Robalino, 2005, p.9).

Para lograr una verdadera entrega del personal docente, es necesario valorar aspectos como las condiciones de trabajo, salud docente y desempeño profesional, aspectos que se encuentran interactuados entre sí. (Robalino, 2005). Si existe un ambiente positivo, los educadores podrán desempeñar su labor con gratitud, sin embargo, ante ambientes adversos surgen malestares tanto físicos como emocionales.

Alejandrina Mata Segreda, en su artículo El prestigio social de la profesión docente y de la elección vocacional citado en el Volumen 22, Número 1 de la Revista de Educación de la Universidad de Costa Rica (1998), plantea explicaciones a la falta de interés de los jóvenes costarricenses por elegir las carreras de Educación como primera opción en su proceso de elección vocacional. Entre las conclusiones que se plantean se mencionan la importancia que se le debe otorgar a las necesidades de los estudiantes y del profesorado, así como una mayor consistencia en los proyectos educativos del Estado, y por último, no centrar toda la responsabilidad de las exigencias sociales en los docentes. "*Los problemas educativos deben analizarse desde una perspectiva integral. Centrarlos en la imagen del educador sólo propicia apatía y falta de interés por la profesión*" (Mata, 1998, p. 50).

La percepción docente acerca de su profesión y el desempeño que realiza en la sociedad está influenciada por distintos aspectos. Al tener una percepción positiva de la profesión que se ejerce, no sólo se ve beneficiado el desarrollo personal y profesional del ser humano sino también la calidad de desempeño en la educación que ofrece. La percepción positiva del ejercicio profesional es un eje fundamental para que dicha profesión avance, se consolide, se ejerza adecuadamente. Con base en lo citado se consideró necesario analizar

la percepción que tiene el personal docente sobre su profesión y sobre el papel que desempeña en la sociedad con el fin de generar teoría que sirva de base para hacer propuestas que lleven a revalorizar la profesión docente. De ahí que se plantea el siguiente problema:

¿Qué siente y piensa el personal docente de educación inicial con respecto a su profesión y el papel que desempeña en la sociedad?

A partir de ese problema se plantean los objetivos del trabajo de investigación; el objetivo general consiste en analizar la percepción⁷ que tiene el personal docente de educación inicial sobre su profesión y el papel que desempeña en la sociedad.

Los objetivos específicos consisten en identificar las características socio-demográficas del personal docente que participa en la investigación; determinar el grado de satisfacción del personal docente en relación con la formación profesional recibida; analizar la opinión del personal docente sobre el programa de estudio que aplica al grupo de estudiantes a su cargo; identificar las condiciones laborales en las que el personal docente desempeña su trabajo.

También se indaga sobre las relaciones que mantiene el personal docente con el personal del Ministerio de Educación Pública; se pretende determinar fortalezas y limitaciones en la práctica pedagógica del personal docente de acuerdo con su opinión y también analizar la opinión del personal docente sobre el trabajo que realiza con familias y comunidad.

Otro de los objetivos específicos fue identificar el nivel de satisfacción del personal docente en el desempeño de su profesión; analizar la opinión que tiene el personal docente sobre los cursos de actualización y desarrollo profesional que ofrece el Ministerio de Educación Pública y las universidades, determinar el interés del personal docente por su desarrollo profesional; identificar la opinión del personal docente sobre los sindicatos y asociaciones de educadores y sobretodo analizar la opinión del personal docente sobre el papel que desempeña en la sociedad.

⁷ Punto de vista desde el cual se considera o analiza un asunto (DRAE, 2001)

2. Referente Teórico

La investigación partió de las siguientes premisas teóricas basadas en investigaciones anteriores realizadas por Esteve (2004); Day (2005) y Robalino (2005).

2.1 Relevancia de la profesión docente

Existe una clara diferencia cuando las personas profesionales en educación que realizan un trabajo consciente y eficiente y aquellas que tan sólo realizan un trabajo para cumplir con las obligaciones adquiridas. Por tanto, puede hablarse de una relación directa entre desempeño docente y calidad educativa (Murillo, 2006).

2.2 Percepción del personal docente sobre su profesión

Se parte de la afirmación que todas las personas tienen su manera de entender el mundo; la misma se constituye de las experiencias previas que cada uno posea entremezcladas con la influencia de la sociedad en la que se desenvuelve.

Ante lo cual, puede comentarse que -en algunos casos- la sociedad percibe la profesión docente de una manera estereotipada, encerrando a la persona profesional en educación en una amplia gama de concepciones, algunas veces erradas, que difieren de la realidad, las cuales, en muchos casos, entorpecen la labor que se efectúa.

De igual modo, la percepción que el personal docente conserve acerca de su profesión se verá claramente afectada por las condiciones socio-laborales en las que desarrolle su labor y los efectos, tanto beneficiosos como perjudiciales, que éstas generen en sus vidas a nivel emocional, físico y conductual (Day, 2005).

2.3 Prestigio Profesional Docente

Es posible encontrar una serie de variables socioculturales incidentes dentro del desarrollo de la labor educativa; las cuales han creado un desprestigio social de esta labor. *"Hay señales claras que, por un lado, la educación no es considerada una prioridad en las agendas políticas de muchos países, y por otro lado, que el prestigio y la valoración social de la profesión docente se debilitan en forma significativa"* (Robalino, 2005, p. 9); lo cual incurre en la percepción que tienen educadoras y educadores sobre su valioso trabajo, llevándolos a actuar de distintas maneras (no siempre favorables).

De igual manera, el desempeño laboral se ve afectado por diversos factores. Como aspectos negativos es posible hablar de: falta de reconocimiento, sobrepoblación estudiantil, poca participación de la familia, falta de comunicación entre colegas e individualidad laboral. Mientras que positivos se encuentran: la vocación, una autoimagen real y el compromiso laboral.

2.4 Retos de los docentes en Educación Preescolar para el mejoramiento de su percepción profesional

Uno de los principales retos que el personal docente debe asumir es estar conscientes de la transcendencia de su labor, saber que el cambio inicia en cada uno de ellos y no esperar a que sean sus colegas quienes den el primer paso.

El compromiso, la responsabilidad, el empeño y la motivación de cada docente son elementos fundamentales cuando de educación de calidad se habla. Se requiere un profesorado activo, creativo e innovador; capaz de suplir las necesidades planteadas por el estudiantado, las familias y la sociedad en general.

Se destaca, la función del profesorado de ser un coordinador social; tratando de unificar las distintas partes involucradas en el proceso de enseñanza-aprendizaje (estudiantes, escuela, familia, comunidad y sociedad) para que el trabajo se desarrolle en equipo, de acuerdo a las características propias de cada lugar.

El personal debe estar consciente de que su labor se convierte en las bases sobre las cuales se edificarán los demás conocimientos adquiridos durante el tiempo; por tanto, el profesional y su formación deben estar basados en la solidez y el valor significativo para lograr una estructura estable y duradera.

De ahí, la importancia de contar con profesionales en educación inicial, que atiendan adecuadamente a niños y niñas en esta etapa esencial para la vida. De ellos dependerá que el proceso educativo sea un éxito o un fracaso en todos los ámbitos involucrados.

3. Metodología

Este estudio se enmarca dentro de un enfoque cualitativo y se toman como actores básicos a los docentes en educación inicial, la muestra está compuesta por 12 docentes, 6 profesionales con más de 20 años de laborar y otros 6 con menos de 5 años de trabajar en los centros educativos. Los docentes se escogieron siguiendo tres criterios básicos: ser

bachiller o licenciado en educación preescolar; poseer menos de 5 o más de 20 años de laborar en una institución educativa y estar anuente a participar en los cuestionarios y entrevistas a profundidad.

La presente investigación está dirigida a un tópico que no ha sido abordado suficiente como lo es la importancia que conlleva la percepción que tienen los profesionales en educación sobre sí mismos, su desempeño y su rol en la sociedad. Se utiliza el método descriptivo, centrado en puntualizar las características primordiales de su objeto de estudio (García y Giacobbe, 2009).

Se realiza mediante etapas, las cuales se mencionan a continuación:

I. Etapa.

Se realiza indagación de bibliografías, correspondientes al estado de la cuestión de la investigación, sobre el tema tanto en bibliotecas nacionales como en internet; se logró recopilar diversas fuentes como libros, revistas, trabajos finales de grado y postgrado, revistas electrónicas y direcciones web. Una vez estudiados se elaboran los antecedentes, el referente teórico, el cuestionario y la guía de entrevista a profundidad de la investigación.

II Etapa

En esta etapa se estudia sobre la investigación cualitativa para la realización del marco metodológico; y se clasifica la investigación como cualitativa descriptiva. Asimismo se aplica juicio de expertos a los cuestionarios y a la entrevista a profundidad realizados en la primera etapa.

III Etapa

Una vez validados los instrumentos se procede a seleccionar dos grupos de maestras⁸ de acuerdo con los siguientes criterios: tener un grado académico de bachiller o licenciatura en Educación Preescolar; poseer menos de 5 o más de 20 años de laborar en una institución educativa a nivel de preescolar y estar anuente a participar en la investigación.

Con estas características se seleccionan 6 maestras con 5 o menos años de experiencia y otras 6 con 20 o más años de experiencia y se les aplica el cuestionario y

⁸ Todas pertenecen al género femenino.

posteriormente la entrevista a profundidad. La cual se transcribe y se envían a las docentes entrevistadas para que estas las validen.

IV Etapa

Se prepara la información para la realización del análisis digitando los datos de los cuestionarios y tomando la información resultante de las entrevistas. Los datos obtenidos se clasifican utilizando las categorías de análisis en donde se separan la información según los grupos entrevistados, las categorías utilizadas fueron las siguientes: características socio demográficas del personal docente; formación profesional; perfil docente; relación con autoridades del MEP; condiciones laborales para el desempeño profesional; satisfacción sobre el desempeño profesional; desarrollo profesional docente; función de los sindicatos y asociaciones de educadores y función social de la profesión docente.

Gracias a toda esta información y tomando como base el marco teórico y los antecedentes del estudio se realiza un proceso de triangulación de la información, agregando otras bibliografías que fueran necesarias, en donde se toman en cuenta la teoría analizada en el marco teórico, las opiniones de las entrevistadas y los datos obtenidos en los cuestionarios.

V Etapa

Una vez preparado el análisis de la información se prepararan las reflexiones finales y recomendaciones del estudio.

4. Capítulo IV Análisis de resultados

El análisis de datos de esta investigación se realiza de acuerdo con categorías que se definen de acuerdo con los objetivos y datos obtenidos:

4.1 Categorías socio demográficas

Dentro del personal docente se encuentra que las entrevistadas son todas mujeres y que además las docentes que tienen menos experiencia laboran en el sector privado, mientras que las que tienen más experiencia lo hacen para el sector público. Además se

encontró que las docentes en su mayoría obtienen su formación universitaria de bachiller en una universidad pública mientras que ya para las maestrías optan por opciones privadas.

4.2 Formación universitaria

Las docentes entrevistadas con más años de experiencia obtuvieron su bachillerato universitario en la Universidad Nacional y en la Universidad de Costa Rica, mientras que las docentes que tienen menos de 5 años de experiencia obtienen su formación de bachillerato en la Universidad de Costa Rica, a excepción de una de ellas que lo hizo en la UAM.

Ambos grupos consideran que su formación profesional fue buena pero que, sin embargo, no se hizo tanto énfasis en la parte práctica, por lo que mencionan ciertos temas que, según su opinión, faltaron para una buena formación, como: la atención a niños con necesidades educativas especiales, la formación en edades tempranas, elaboración de material didáctico, manejo de las familias, ética profesional e inglés. Con respecto a las prácticas durante la formación universitaria todas las efectuaron y además consideran muy importante la realización de estas para futuros profesionales en esta área.

4.3 Características principales de un buen educador

Las opiniones de las entrevistadas consideran que las características principales de un buen educador deben incluir: la vocación, la felicidad con lo que se hace el trabajo, un buen tono de voz, la creatividad, la actualización profesional y principalmente una actitud positiva hacia su labor profesional.

4.4 Programa de estudio del MEP

La investigación concluyó que ambos grupos de entrevistadas consideran que son buenos los Programas oficiales, pero que se deben actualizar de acuerdo con la realidad y el contexto en que se desarrollan, ya que son programas muy viejos principalmente el de transición (1996). Por lo que se deben agregar nuevos contenidos como los relacionados con vocabulario en el Programa de Materno Infantil y contenidos sobre lectoescritura para el ciclo de Transición.

4.5 Relación con autoridades del MEP

Según los comentarios dados por las docentes de educación preescolar que tienen 5 años o menos de trabajar, éstas han tenido poco o ningún contacto con el Ministerio de Educación debido a que ellas trabajan en instituciones privadas. Por su parte, las docentes que tienen más de 20 años de trabajar en esta área, laboran en este momento en instituciones públicas, por lo que han tenido mayor relación con el Ministerio de Educación Pública por motivos económicos, personales, académicos y propios del centro educativo en donde laboran, calificando como mala y regular la relación con las autoridades del MEP.

4.6 Condiciones laborales para el desempeño social

Infraestructura escolar

Con respecto a la infraestructura, cuatro de las seis profesionales con cinco años de experiencia o menos, consideran que ésta es adecuada. Por su parte, dos de las docentes no lo creen así. A su vez, las docentes con veinte años de experiencia o más que laboran en instituciones públicas, en su mayoría no están satisfechas con la infraestructura escolar.

Material didáctico

En cuanto a material didáctico, para tres de las docentes con cinco años de experiencia o menos, la falta de recursos, especialmente material didáctico, es una limitante; para las restantes tres educadoras no parece ser un problema. En cuanto a lo que ocurre a los profesionales en educación con más de veinte años de experiencia, dos de las docentes considera que no poseen una cantidad adecuada de material didáctico; cuatro de las entrevistadas respondieron que sí es adecuada la cantidad y la diversidad de material didáctico para el desarrollo de una buena labor pedagógica y algunas cuentan con el apoyo de la institución.

El docente juega un papel fundamental en el manejo del material didáctico, ya que aunque haya poco, puede darle el mejor uso. Pero sí es importante la existencia de recursos para optimizar la educación. Villalobos (2003) opina que la adecuada infraestructura, acceso a material didáctico y tecnología de la información y la comunicación deben ser condiciones básicas para lograr un ambiente que propicie el buen desempeño laboral.

Número o cantidad de niños y niñas por aula

La cantidad de niños y niñas que atienden las docentes con menos de cinco años de experiencia es menor a 25 estudiantes; por su parte la mayoría de las docentes con más de veinte años de experiencia atiende una población mayor a 26 niños y niñas. Se hace hincapié en que si se atienden niños y niñas con necesidades educativas especiales debería ser menor la población atendida.

Al respecto, Peralta (1996, p.41) sugiere que:

Grupos menores de dos años: 15 niños por sala, con un educador y tres asistentes estables; grupos entre dos y cuatro años: 20 niños, con un educador y dos asistentes estables; y grupos entre cuatro y seis años: 25 niños con un educador y un asistente estable.

Lo que demuestra que estos educadores requieren de asistentes estables que contribuyan atendiendo a los grupos de niños y niñas dependiendo de sus edades.

Ambiente laboral

Por otro lado, en el momento de comentar sobre el ambiente laboral, siete de las docentes, cuatro con menos de cinco años y tres con más de veinte años de experiencia, coinciden en que es agradable porque mantienen buenas relaciones con el resto del personal.

Las relaciones con los y las compañeras de trabajo demuestran ser importantes debido a que promueven un agradable y factible ambiente laboral dentro de la institución educativa.

Remuneración económica

En educación, una de las principales limitaciones que incide en el desempeño social del docente es la remuneración económica. El salario, en definitiva, debe de ir acorde a las funciones que desempeña un profesional en educación; para lo cual la mayoría de las docentes, las de más de veinte años así como las de menos de 5 años de experiencia, señalaron que la remuneración económica recibida no es acorde ya que, según las docentes entrevistadas, no son reconocidas como profesionales.

El salario de los profesionales en educación es un factor que debe partir de la cantidad de estudiantes que se atiendan, el tipo de población, la jornada laboral, entre otras; ya que se deben fortalecer el prestigio y la valoración que le de la sociedad.

Salud ocupacional

Con respecto a la salud física y mental, la mayoría de las docentes entrevistadas, las de más de veinte y las menores de cinco años de experiencia, consideran que su profesión las ha afectado de una u otra manera, aunque más en la salud física. Por ejemplo, hacen referencia a aspectos como el deterioro físico, el cansancio, la vulnerabilidad a contagiarse de virus y gripes por exposición constante a ellos, los problemas en la voz y el desgaste mental por las constantes preocupaciones. En los dos grupos de profesionales hay excepciones de nunca haber sufrido alguna enfermedad o deterioro, más allá de lo normal.

El bienestar físico y mental del profesorado es un elemento que incide directamente en el desempeño profesional, por tanto el personal docente debe velar por su salud y porque ésta no se deteriore, eliminando aquellas prácticas que influyen negativamente en el desarrollo profesional ya que las condiciones físicas, pedagógicas y sociales en las que trabajan cotidianamente influyen en su salud y por ende en la creación de ambientes estimulantes de aprendizaje y formación en las aulas y escuelas. (UNESCO, 2007).

4.7 Satisfacción sobre el desempeño profesional

Los dos grupos de profesionales entrevistadas, tanto las de más de veinte y las menores de 5 años de experiencia coinciden en sus aportes al señalar: educar implica múltiples retos y exigencias que si no se encuentran respaldados por la motivación diaria se pueden convertir en cargas que se hacen difíciles de soportar. Además, mencionan que la profesión docente no cuenta con el prestigio social que debería tener por culpa del mismo profesorado.

Si no existe compromiso y una correcta actitud no se obtendrá nunca el prestigio ante la sociedad. Fernández considera que el profesional en educación debe sentirse comprometido con la gran labor que realiza, ya que *"Un profesional comprometido con la educación deberá actuar, en consecuencia, preparando a las nuevas generaciones."* (s.f., p.4)

Berrocal *et al.* (2008) expone este punto claramente, ya que menciona que hay una tendencia a asociar la profesión con el profesional y si éste se desprestigia sucede lo mismo con la profesión.

En muchos casos, el personal docente siente satisfacción laboral debido a su gusto por lo que hace, a su vocación, a su relación con el estudiantado y no tanto por la valoración que socialmente se le da, aunque esto puede llegar a causar frustración y desmotivación. *"El sentimiento que más satisface a los profesores en su trabajo es ser reconocido como buen profesor. Según aumentan los años de docencia, cobra importancia el ser considerado una persona íntegra."* (Marchesi, 2007, p. 92)

La labor educativa debe ser un proceso compartido. La responsabilidad de formar seres humanos no debe recaer únicamente en los docentes sino que la familia, comunidad y sociedad, en general, deben contribuir a la educación de las personas. Robalino (2005), citando a Vailliant, critica el centrar toda la responsabilidad en el personal docente ya que la gente cree que cuando la sociedad no funciona es porque los docentes no están cumpliendo con su labor, y en realidad, no debería ser así ya que es una tarea compartida.

Si se quiere calidad en la educación, debe contarse con profesionales satisfechos con la labor pedagógica que realizan y docentes motivados diariamente con la tarea que desempeñan, la de educar a seres humanos integrales; lo anterior de la mano con las condiciones idóneas de infraestructura, relaciones laborales, relaciones con padres y madres de familia materiales didácticos, remuneración económica, entre otros.

4.8 Desarrollo profesional docente

El profesorado debe estar anuente a actualizarse ya que el mundo está en un cambio constante. Además, un factor pertinente es que al trabajar con niños y niñas hay que conocer las nuevas prácticas pedagógicas con las que se puede enseñar. Ante este aspecto, García (1999) menciona que el docente debe aprender continuamente para así ser un mejor profesional.

Según las docentes entrevistadas que tienen cinco o menos años de trabajar en educación preescolar, en la mayoría de las instituciones educativas en las que laboran se organizan diversas actividades que favorecen su desarrollo profesional. Dentro de éstas se encuentran talleres informativos, técnicas de relajación, charlas psicológicas y motivacionales, asesorías y reuniones con especialistas en diversos campos.

Por su parte, las docentes que poseen más de 20 años de trabajar en educación preescolar concuerdan en que en las instituciones educativas en las que laboran se realizan actividades de desarrollo profesional como capacitaciones, talleres, charlas brindadas, tanto por el personal de la institución como por especialistas, y se ofrecen capacitaciones proporcionadas por el Ministerio de Educación Pública e incluso oportunidades para participar en la preparación de proyectos de innovación educativa y comités para el mejoramiento profesional.

En general, las docentes entrevistadas, al sentirse a gusto con su labor, buscan la manera de actualizarse y de seguir avanzando al ritmo del mundo actual, por lo que se podría decir que uno de los factores que inciden en el proceso de actualización es la motivación que sienten estas docentes al desempeñarse como profesionales en educación preescolar.

4.9 Relación de los sindicatos y asociaciones de educadores

Parece ser que la experiencia y los años de trabajo hacen que los profesionales en educación reconsideren el ser o no miembro de algún sindicato o asociación de educadores, ya que según señalaron las docentes con más de veinte años de experiencia en su totalidad todas integran alguno. Por su parte, la mayoría de docentes con cinco o menos años de laborar coincide que no están asociadas a algún sindicato, solamente una de ellas contesta afirmativamente a la pregunta.

Según Fischer-Bollin:

Los sindicatos de educadores enfrentan igualmente un momento de cambio en relación con el papel del Estado en el sector educativo y la creación de relaciones con grupos organizados de la sociedad civil para la puesta en marcha y evaluación de las políticas educativas. (2008, p. 10)

Se esperaría que estos cambios beneficien nuestros sistemas de educación y contribuyan al bienestar del personal docente.

4.10 Función social de la profesión docente

En relación con la función social que los docentes desempeñan, las profesoras entrevistadas que tienen cinco años o menos de laborar concuerdan en que la importancia

de su labor en la vida de sus estudiantes va más allá de una simple transferencia de información, siendo de sumo interés inculcar aspectos como valores, socialización, autoestima, seguridad, entre otros.

Se puede constatar que ambos grupos concuerdan en que la relevancia de la educación inicial se enmarca en la formación de la persona desde todas sus áreas del desarrollo, recalcando aspectos como autoestima, seguridad, valores para la convivencia social, de educar para la vida, entre otros. Ante esto, Chaves (2008, p.1 citando a Myers, 1995; Rivera, 1998 y Kliksberg, 2007) comenta que *"los beneficios derivados de la educación son tanto en términos individuales e inmediatos, como sociales y económicos, a lo largo de la vida en cuanto a desarrollo de habilidades para contribuir con la familia, la comunidad y el país."*

Es una gran responsabilidad social la que se le asigna al personal docente, sin embargo, es necesario recordar que es una tarea que debe realizarse con el compromiso de otros entes, grupos y sectores de la sociedad para contribuir a una formación efectiva e integral del estudiantado; de forma tal que se obtengan resultados acordes a las características propias de su contexto y así responder a las necesidades reales inmediatas y a nivel nacional e internacional.

De esta manera, es importante que la función social docente sea entendida como una cuestión integral; la cual debe fortalecerse en las prácticas diarias partiendo de las relaciones con su población estudiantil, las familias, las comunidades y la sociedad en general.

5. Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

Tras la realización del análisis de los datos producto de las entrevistas y cuestionarios realizados, se llega a las siguientes conclusiones, como reflexión, de las categorías de análisis las cuales emergen de los objetivos del estudio y de los datos obtenidos en el proceso de investigación. Dichas categorías son las siguientes:

1. Características socio demográficas del personal docente
2. Formación profesional.
3. Perfil Docente.
4. Relación con autoridades del MEP.
5. Condiciones laborales para el desempeño profesional.

6. Satisfacción sobre el desempeño profesional.
7. Desarrollo profesional docente.
8. Función de los sindicatos y asociaciones de educadores.}
9. Función social de la profesión docente

Para la primera categoría de análisis, características socio-demográficas del personal docente, se concluye que las docentes entrevistadas optan por obtener sus grados de Licenciatura y Maestría en universidades privadas por aspectos de tiempo, a pesar de reconocer como mejores a las universidades estatales. La diversidad de universidades privadas existentes en la actualidad les da mayor oportunidad de escogencia a los y las profesionales en educación preescolar, pero la calidad de los programas de estudio no es igual al de universidades estatales, pues se busca abarcar la mayor cantidad de contenidos en el menor tiempo. Esto da como resultado una sobre oferta pues el mercado laboral está saturado y, por ende, se hace muy difícil obtener un puesto en el Ministerio de Educación Pública. En el caso de estudios de postgrado, las universidades privadas se convierten en la mejor opción para muchos de los recién graduados, ya que ofrecen variedad de maestrías con respecto a las universidades públicas.

Con respecto a los planes de estudio de formación profesional, las entrevistadas muestran que si bien estos han mejorado con el pasar del tiempo, aún deben ser fortalecidos para incorporar debilidades que tienen en cuanto a intervención oportuna, necesidades educativas especiales, elaboración de material didáctico, ética profesional y dominio del idioma inglés. Además, se concluye que la realización de prácticas y observaciones durante la formación resulta trascendental para el futuro desempeño profesional. Aunado a esto, se concluye que existe un abismo entre la gran cantidad de conocimientos que algunas de estas universidades imparten (parte teórica) en contraposición a la falta de práctica, lo cual no permite conocer la realidad de la vida cotidiana. Por lo tanto se refleja la necesidad de fortalecer la formación de los profesionales en educación, de manera que contribuya con la percepción más adecuada sobre su desempeño profesional.

La tercera categoría hace énfasis al perfil docente, para lo cual se concluye que la vocación es fundamental para favorecer una mejor actitud del personal docente hacia los procesos de enseñanza-aprendizaje. Asimismo, resulta elemental el amor por la labor, dando relevancia a observar en el niño y en la niña, su potencial en el ser y en el quehacer. Cuando

es el amor el que guía la labor que se realiza; permite que las demás aptitudes, cualidades y competencias se construyan a partir de la experiencia, el aprendizaje con los otros, la formación y la autoformación, lo cual se fortalece y se perfecciona con el transcurso del tiempo, generando en los seres humanos la experiencia y el aprendizaje. Por otra parte, se hacen trascendentes en el perfil docente, la actualización permanente del profesorado y la preparación universitaria, con el fin de fundamentar su accionar.

Referente a los programas de estudio del Ministerio de Educación Pública, se concluye que facilitan la labor profesional docente al ser una guía en su accionar; no obstante, requieren ser contextualizados y actualizados al acontecer nacional y mundial.

De la relación con las autoridades del MEP, se indica que Ministerio de Educación Pública de Costa Rica no contribuye al mejoramiento de la percepción social que tienen los docentes de educación preescolar sobre esta institución. Es determinante que el Ministerio debe reforzar y mejorar ciertos aspectos como la agilidad y disponibilidad en trámites y nombramientos y la información entre Ministerio y docentes, con el fin de aumentar positivamente la apreciación de los profesionales en Educación acerca de éste.

Sobre las condiciones laborales para el desempeño social se concluye que la práctica docente cuenta con limitantes como las oportunidades de empleo con salarios poco competitivos, desvalorización de la profesión por parte de la sociedad, poco apoyo de las familias e infraestructura no adecuada por parte del sector público, así como con fortalezas entre las cuales están el ambiente laboral y el material didáctico con el que se cuenta. Además, se concluye que la sociedad desvaloriza la profesión limitándola al cuidado de niños y niñas y que algunos padres limitan el proceso pedagógico al ser participantes pasivos en la educación de sus hijos e hijas. También, que el ambiente laboral es determinante para el desempeño profesional, por lo que un ambiente ameno favorecerá el desempeño de los profesionales en educación. Dicho ambiente debe propiciar el bienestar físico y mental del profesorado ya que es un elemento que incide directamente en el desempeño profesional, por tanto los y las docentes deben velar por su salud y porque ésta no se deteriore, eliminando aquellas prácticas que influyen negativamente en el desarrollo profesional. Finalmente, que la remuneración económica otorgada por el Ministerio de Educación Pública no contempla aspectos como el grado académico, el tipo de población, la jornada laboral y la cantidad de niños atendidos (en este aspecto cabe mencionar que en muchos casos la

población con la que se trabaja es de edades muy variadas, lo que hace difícil la labor, o es de niños y niñas muy pequeños y no existe una asistente que ayude en la labor pedagógica).

En cuanto a la satisfacción sobre el desempeño profesional, las docentes entrevistadas están satisfechas con su labor, sin embargo, se concluye que la profesión docente no es valorada a nivel social debido, en su gran mayoría, a los y las docentes. Es decir, la valorización social de la profesión comienza con el accionar de cada docente, dentro y fuera del aula. Si no existe compromiso y una correcta actitud de los profesionales en educación, no se obtendrá nunca el prestigio ante la sociedad.

Por otra parte, se concluye que la falta de compromiso en muchos profesionales de la educación se debe a que éstos se encuentran insatisfechos porque simplemente no tienen vocación para realizar la labor cotidiana de enseñanza. Sin embargo, en muchos casos, el personal docente siente satisfacción laboral debido a su gusto por lo que hace, a su vocación, a su relación con el estudiantado y no tanto por la valoración que socialmente se le da, aunque esto puede llegar a causar frustración y desmotivación.

Por último, se concluye que si se busca calidad en la educación, debe contarse con profesionales satisfechos con la labor pedagógica que realizan y docentes motivados diariamente con la tarea que desempeñan, la de educar a seres humanos integrales; lo anterior de la mano con las condiciones idóneas de infraestructura, relaciones laborales, relaciones con padres y madres de familia materiales didácticos, remuneración económica, entre otros.

Con respecto al desarrollo profesional docente, se concluye que las docentes cuentan con la posibilidad de actualizarse constantemente mediante charlas, talleres y capacitaciones que otorgan asesores del MEP, diferentes profesionales en sus áreas o los mismos compañeros de trabajo.

Las profesionales en educación inicial consideran primordial trabajar con las familias y comunidades para un adecuado proceso de enseñanza-aprendizaje, sin embargo, se puede apreciar, según las opiniones de las docentes, que en realidad existe muy poca relación entre estas dos entidades, haciendo débil ese vínculo y esa función de la profesión. Sumado a esto, consideran que la profesión exige esfuerzos físicos y mentales que pueden comprometer la salud de los educadores.

Sobre la función de los sindicatos y asociaciones de educadores, se concluye que deberían contribuir al mejoramiento de la calidad laboral de estos profesionales, junto a las

universidades y el Ministerio de Educación Pública, sin embargo, las docentes con cinco o menos años de experiencia desconocen lo que son y hacen estas entidades, mientras que las que tienen 20 o más años de experiencia tienen mayor conocimiento y están incorporadas a estos al laborar para el sector público.

Por último, en cuanto a la función social de la profesión docente, se concluye que ésta trasciende a la mera transmisión de conocimientos puesto que se debe educar para la vida y para la formación de personas creativas, críticas. La educación inicial cumple la función de un puente que permite el primer contacto con un mundo ajeno al del hogar, convirtiéndose en elemento primordial dentro de la vida de cada estudiante. Se concluye que se debe formar seres humanos con habilidades, destrezas, valores con el propósito de que colaboren a construir una sociedad inclusiva, solidaria, democrática y próspera, tomando en cuenta que toda persona que se dedica a educar es un modelo a seguir, por lo cual debe estar consciente en todo momento de sus acciones.

Para finalizar, se concluye que la responsabilidad social la que se le asigna al personal docente es muy grande, sin embargo, es necesario recordar que es una tarea que debe realizarse con el compromiso de otros entes, grupos y sectores de la sociedad para contribuir a una formación efectiva e integral del estudiantado.

5.2 Recomendaciones

Como principal recomendación a todos los profesionales en educación y demás entidades relacionadas con este proceso, se les exhorta recordar el verdadero valor de la educación inicial como favorecedor del desarrollo integral del niño y la niña, respetando sus características y tomando en cuenta todos los aspectos que se generan dentro de un proceso tan delicado como es la educación.

Se recomienda al Ministerio de Educación Pública crear un departamento de capacitaciones para la comunidad de maestros y maestras en general, como lo es el Instituto de Desarrollo Profesional (IDP) Uladislao Gámez; atender las Necesidades Educativas Especiales (NEE) con el apoyo de profesionales que asistan la labor de la docente a cargo, principalmente cuando se trabaja con grupos heterogéneos o numerosos; reconocer títulos de maestría y/o doctorados de los profesionales en educación acreedores de este esfuerzo, ya que al no ser reconocidos y remunerados por esta instancia (MEP), los docentes no lo ven como una motivación para desarrollarse profesionalmente; evaluar al profesorado

previamente a su incorporación al sistema educativo público, con el fin de constatar su aptitud y conocimientos y realizar evaluaciones periódicas del desempeño profesional.

A las universidades se les recomienda analizar y evaluar sus planes de estudio con el fin de que se mejore la formación dada a los estudiantes; establecer una prueba de aptitud para ingresar a la carrera de formación inicial e informar al estudiantado de educación preescolar sobre los diferentes sindicatos que existen y sobre los beneficios que pueden ofrecer estas instituciones para su desempeño profesional.

Específicamente a las universidades públicas se les recomienda implementar o fortalecer, dentro de sus programas de estudio, el abordaje del idioma inglés y a las universidades privadas fortalecer las prácticas y observaciones que realiza el estudiantado durante su formación académica.

Por último, se recomienda a los y las docentes ser conscientes de la labor educativa que realizan ya que influye de manera integral en la vida de los seres humanos; actualizarse constantemente, a pesar de la larga experiencia o de considerar dominar ciertos conocimientos; recordar que ser docente es un todo, es una profesión muy integral y que no se debe ver sólo como una labor de aula, sino una planificación de proyectos educativos hacia una calidad de los procesos de enseñanza – aprendizaje y una proyección a la comunidad, con la integración de todos los agentes que intervienen en dicho proceso.

No se debe dejar de lado la importancia de la proyección hacia la comunidad, pues es un agente muy influyente y que puede, a su vez, colaborar con la institución; finalmente se recomienda al profesional en educación inicial cuidar la salud, relajarse, motivarse, hacer ejercicio, recrearse; en fin, realizar todas aquellas actividades y controles médicos que favorezca su bienestar físico y mental.

6. Referencias

- Berrocal, Gabriela; Chaves, Gabriela; González, Alejandra; Sánchez, Alejandra; Segura, Ana Lucía y Villalobos, Roxana. (2008). **Factores culturales y subjetivos sobre el prestigio de la profesión docente**. Memoria de Seminario de Graduación para optar por el grado de licenciatura en educación primaria, Universidad de Costa Rica, Costa Rica.
- Casal, Joaquín et al. (2003). **Sociología de la Educación**. Madrid, España: Prentice Hall.
- Chaves, Lupita. (2008). **Educadores y educadoras inolvidables**. San José, Costa Rica: Editorial de la Universidad de Costa Rica.
- Costa Rica, Ministerio de Educación Pública. (1996). **Programa de Estudio para el Ciclo de Transición**. San José: Costa Rica: MEP (Autor).
- Day, Christopher. (2005). **Formar docentes, cómo cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado**. Madrid, España: Nancea S.A. de Ediciones.
- Esteve, José. (2004). **Sistema Educativo y cambio social. La educación en España: situación y desafíos**. Madrid, Fundación Santillana.
- Fernández, Ricardo. (s.f.). **Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI**. Recuperado el 21 de abril del 2009, de <http://www.uclm.es/profesorado/ricardo/cursos/competenciaprofesionales.pdf>.
- Fischer-Bollin, Peter. (2008). **Sindicatos Docentes y Reformas Educativas en America Latina**. Recuperado el 25 de febrero del 2010, de <http://www.adenauer.org.br/sindicatos%20colombia.pdf>.
- García, José Luis. (1999). **Formación del profesorado, necesidades y demandas**. Barcelona, España: Editorial Praxis.
- García, Josefa y Giacobbe, Mirta Susana. (2009). **Nuevos desafíos en investigación: Teorías, métodos, técnicas e instrumentos**. Argentina: Homo Sapiens Ediciones, primera edición.
- Imbernón, Francisco. (2006). La profesión docente desde el punto de vista internacional ¿qué dicen los informes?: [Comentarios a los Informes EURYDICE y OCDE sobre la cuestión docente] **Revista de Educación**, (340), 19-86.
- Marchesi, Álvaro. (2007). Las emociones y los valores del profesorado. **Abaco: Revista de cultura y ciencias sociales**, (55-56), 69-78.
- Mata, Alejandrina. (1998). El prestigio social de la profesión docente y la elección vocacional. **Revista de educación de la Universidad de Costa Rica**, 22 (1), 45-52.
- Murillo, Javier. (2006). **La Formación Docente: Una clave para la mejora educativa**. Santiago: Oficina Regional de Educación para América Latina y del Caribe (PRELAC).

Peiró, José María; Luque, Oto; Meliá, José Luis y Loscertales, Felicidad. (1991). **El estrés de enseñar**. Sevilla, España: Editorial Renacimiento.

Peralta, Victoria. (1996). **El currículo en el jardín infantil**. Chile: Editorial Andrés Bello.

Robalino, Magaly. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. **Revista PRELAC**, publicación de la Oficina Regional de Educación de la UNESCO.

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2007). **Programa Regional de Políticas Educativas para la Profesión Docente**. Documento general. Oficina regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: Mimeo.

Villalobos, Sheirirs. (2003). **El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal docente del Colegio de Santa Ana**. Tesis de Graduación para optar por el grado de Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Administración Educativa. Universidad de Costa Rica. Costa Rica.