

1. RESUMEN.-

Enfoques del rol, profesionalización, actitudes y prácticas éticas de los educadores profesionales de educación general básica.-

Para este análisis la población que participó son docentes del primero al décimo año de educación básica, pertenecientes a establecimientos educativos urbanos y rurales de los cantones Nangaritza, Yantzaza, Centinela del Cóndor y Zamora.

Además debemos mencionar que para recolectar la información se utilizó fuentes bibliográficas como por ejemplo Ley y Reglamento de Educación, programas curriculares institucionales, entrevistas semiestructurada, encuestas, cuestionario de autoevaluación y como apoyo una cámara fotográfica.

En cuanto a los supuestos que son instrumentos de trabajo de tipo descriptivo, se comprobaron en base a porcentajes, parámetros designados exclusivamente por la UTPL; cumpliéndose el objetivo general y específico, ofreciéndose bases para construir un proyecto de mejoramiento educativo.

Después de haber analizado los resultados de cada uno de los supuestos planteados, nosotros como grupo investigador llegamos a la conclusión que la educación en los establecimientos educativos investigados se rige de acuerdo a su enfoque tradicionalista, nos atreveríamos a decir que se encuentra estancada y que es imprescindible la toma de conciencia por parte de los maestros para intentar salir de ese letargo. Pero no solo el maestro es el responsable sino también el Estado que no proporciona las condiciones para un mejoramiento educativo, tampoco cumple lo que dice la Constitución Política y las nuevas corrientes pedagógicas de tipo humanista. De todas formas en la investigación observamos una perspectiva educativa digna de ser reconocida como es el caso sobre el rol del docente, ya que la mayoría expresa ser un facilitador del aprendizaje de los alumnos, reafirmando que existe una predisposición por parte de los docentes de los establecimientos investigados para construir y dar paso a nuevos modelos pedagógicos.

2. INTRODUCCIÓN.-

En la presente centuria, el mundo ha sido testigo de avances científicos de trascendental importancia para el progreso de la humanidad. Simultáneamente a estos adelantos todos los países han implementado innumerables reformas de tipo educativo destinadas al mejoramiento de la calidad de la educación.

Sin embargo a pesar de estas implementaciones surgen múltiples problemas ocasionados por la falta de recursos económicos, tecnológicos y especialmente por el bajo interés que le dan los docentes y los gobiernos de turno a estos cambios, porque implican sin duda alguna riesgos; uno de los retos más importantes que debe afrontar nuestro país para resolver la crisis socio económica, es precisamente atender al sector educativo, ya que en todas las épocas y ahora con más incidencia, las sociedades cuestionan la educación y por ende al actor principal del sistema como es el docente. De allí que la UTPL, ha propuesto realizar una investigación sobre enfoques del rol, profesionalización, actitudes y prácticas éticas de los educadores profesionales de la educación general básica, escogiendo para este estudio algunos establecimientos educativos de los cantones de Nangaritza, Yantzaza, Centinela del Cóndor y Zamora.

Como grupo investigador hacemos constar que no existe referencias investigativas locales e institucionales con respecto al problema planteado, solamente el aspecto de profesionalización para el cuarto nivel, pero de forma esporádica y que pertenecen al ciclo diversificado de educación media.

De forma consensuada anotamos el compromiso ético de los establecimientos educativos investigados que en su mayoría coinciden desde una visión institucional, los cuales expresan elevar el nivel de prestigio mediante una educación participativa y democrática, basada en principios y valores, desarrollo de destrezas y capacidades, permitiendo una sólida preparación científica.

Y desde una misión institucional aprovechar los recursos humanos, para valorarlos y ser reconocidos socialmente convirtiéndose en entes útiles para la sociedad.

Con toda modestia, esperamos colaborar con el presente trabajo a la UTPL, la misma que conocerá una muestra de perfiles e ideales que enrumban la educación en la provincia de Zamora Chinchipe; de igual forma se destaca el valor ético que refleja la investigación, la misma que servirá a docentes, alumnos y comunidad para autoevaluarnos e incentivarnos a proseguir.

Como en toda obra de investigación, en esta también se pidió la colaboración de los docentes que laboran en las instituciones educativas investigadas, quienes no escatimaron esfuerzo alguno para responder a los cuestionamientos. Las barreras o dificultades que se tenía al iniciar el trabajo de campo, fueron superadas gracias a la voluntad y motivación de tipo intrínseco de cada uno de los participantes.

Objetivos específicos.-

✚ Determinar viejos y nuevos desafíos de la profesión y el rol del educador.

Creemos que la mayoría de los docentes en los establecimientos investigados aceptan y están predispuestos a los nuevos desafíos de la profesión y el rol del educador. El estar de acuerdo con las ventajas de las nuevas tecnologías, considerar nuevos temas en el currículum, reconocer a la familia y la metodología del docente como factores que inciden en el aprendizaje, el tener situaciones difíciles en su trabajo diario y que no representan en un problema, y el tomar conciencia que nuestras acciones educativas pueden representar un problema; son indicios que avalan o que cumplen el objetivo propuesto.

✚ Conocer los procesos de formación continua de los docentes.

La mayoría de los docentes investigados poseen título profesional, que van de Profesor en Primaria a Licenciado en Ciencias de la Educación. Sin embargo un porcentaje considerable no sigue ningún curso de formación, de tal manera que no hay un proceso de formación continua dentro del profesorado.

- ✚ Autoevaluar las actitudes y prácticas éticas de los profesores.

En relación a este objetivo, es importante mencionar la voluntad de todos los docentes para reconocer que existe un problema educativo, el mismo que les permitió autoevaluarse. Deducimos como investigadores que las actitudes de los docentes son apegados a normas, costumbres, hábitos, etc. que por legado familiar o social las han adquirido, y nuestra actuación está en relación con estos valores, principios, costumbres que hemos heredado por generaciones.

- ✚ Construir un proyecto de mejoramiento educativo que permita mejorar la calidad de la docencia y formación profesional.

En lo que respecta al proyecto educativo, consideramos que todo cambio debe empezar primero por uno mismo, comenzar a tener conciencia para valorarse y dar un significado a los demás, ante esta situación se construirá un proyecto con miras a la necesidad de tener una formación docente y porque no más tarde una profesionalización.

En cuanto tiene que ver a los supuestos presentados por la UTP, ninguno de los tres se verifican en la presente investigación, ya que los porcentajes obtenidos no satisfacen los parámetros presentados por esta prestigiosa institución de educación superior.

3.- METODOLOGÍA.-

3.1. Participantes:

A. Información General.

Del establecimiento.

Tabla Nº 01

Sector	f	%
a. Urbano	39	55,71
b. Rural	31	44,29
c. No contesta	-	-
Total	70	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Herman Antonio Angulo
Hitler Geovanny Aguirre

Una de las cualidades esenciales del ser humano, es su tendencia a tratar de comprender y explicar el mundo que lo rodea y a buscar el sentido de las cosas; por tal razón en toda investigación de debe escoger muestras que sean válidas, confiables y representativas.

Consecuentemente a lo anotado, nuestra investigación se realizó en la provincia de Zamora Chinchipe, cuyos cantones son nueve, pero para el estudio correspondiente y específico del problema, se escogió cuatro de ellos, los mismos que a continuación se describen:

- a) En el cantón Zamora se investigó a dos establecimientos educativos urbanos y se toma una muestra de catorce docentes para la investigación y cuatro establecimientos educativos rurales con dieciséis docentes investigados.

- b) En el Cantón Yanzatza un establecimiento educativo perteneciente al sector urbano, con veinticinco docentes investigados.
- c) En el cantón Centinela del Cóndor participa un establecimiento educativo del sector rural y diez docentes para la investigación.
- d) En el cantón Nangaritza interviene un establecimiento educativo perteneciente al sector rural y su muestra de investigación fue de cinco docentes investigados.

Con esta breve descripción y analizando la tabla 01 el grupo investigador observó que un 55.71% de los docentes en los establecimientos educativos investigados pertenecen al sector urbano y el 44.29% de los docentes investigados, son del sector rural.- De tal manera que se demuestra una proporción adecuada entre docentes urbanos y rurales; datos que son valederos para cumplir con los objetivos propuestos y obtener resultados confiables.

También acotamos que para viabilizar las necesidades educativas básicas, a los establecimientos educativos, se los ha dividido jurídicamente en urbanos y rurales, observándose que sus urgencias han sido atendidas, aunque no en su totalidad, que sería lo ideal, pero si en su mayoría; afirmando con esto la preocupación en infraestructura educativa, que han tenido las instituciones estatales y O.N.G.s. (Organismos No Gubernamentales.) en los cantones antes mencionados.

TIPO DE ESTABLECIMIENTO.**Tabla Nº 02**

Tipo de establecimiento	f	%
a. Fiscal	60	85,71
b. Fiscomicional	10	14,29
c. Municipal	-	-
d. Consejo Provincial	-	-
e. Particular Laico	-	-
f. Particular religioso	-	-
g. No contesta	-	-
Total	70	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Herman Antonio Angulo
Hitler Geovanny Aguirre

La educación en la Provincia, se inicia con los establecimientos educativos fiscomicionales, debido a la presencia de Misioneros y Misioneras católicas, que se vieron en la necesidad de educar a la niñez nativa de este sector Patrio.

Al incrementar la población, especialmente colona y por múltiples demandas de tipo social, económico, educativo etc, se crearon los establecimientos fiscales; los cuales dieron cobertura a la totalidad de la población educativa de la Provincia.

En esta parte, como investigadores queremos resaltar, la permanencia en cada cantón de nuestra provincia; de al menos un establecimiento de tipo fiscomicional, pilares fundamentales, para la formación de la conciencia en el ser humano.

Para nuestra investigación se ha escogido al colegio fiscomicional femenino “Madre Bernarda” y a la escuela fiscal mixta “Bracamoros” ubicadas en el cantón Zamora. “José Joaquín de Olmedo”, “Gonzáles Suárez”, “Manuel Quiroga” y “Princesa Pacha” pertenecientes a la parroquia Cumbaratza del cantón Zamora.

La escuela fiscal mixta de varones “General Rumiñahui” del cantón Yanzatza.

La escuela “Ciudad de Latacunga” de la parroquia Zumbí del cantón Centinela del Córdor.

La escuela fiscal mixta “Pedro Fermín Cevallos” de la parroquia Zurmi, perteneciente al cantón Nangaritza.

Al realizar el análisis del tipo de establecimiento educativo, se considera que un 85.71% son fiscales y el 14.29% son fiscomicionales; comprobándose que la mayoría y por ende los profesores, son y trabajan en establecimientos fiscales.

Desde esta perspectiva expuesta, como grupo investigador, dejamos constancia de la necesidad que la educación, siempre debe estar abierta a las diversas corrientes del pensamiento universal, pero sobre todo, es el maestro quien con su actuar refleje el tipo de educación en tal o cual establecimiento.

EDAD DE LOS PROFESORES Y SEXO.

Tabla Nº 03

Años cumplidos	Masculino		Femenino	
	f	%	F	%
a. Hasta 30	2	2,86	6	8,57
b. 31 a 40	7	10	13	18,57
c. 41 a 50	14	20	15	21,43
d. 51 a 60	8	11,43	5	7,14
e. más de 60	-	-	-	-
f. No contesta	-	-	-	-
Total	31	44,29	39	55,71

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Herman Antonio Angulo
Hitler Geovanny Aguirre

En los sistemas educativos del mundo y particularmente en el de nuestro País, la edad y el género de la persona, no debe ser obstáculo para desempeñar la profesión docente. Tanto es así, que al analizar la tabla 03 se detecta que un 55.71% de los docentes investigados pertenecen al sexo femenino, delineándose edades que fluctúan entre los 41 y 50 años, así mismo un 44.29% de los docentes pertenecen al sexo masculino, predominando las edades entre 41 a 50 años.

También si nos damos cuenta, el porcentaje del literal a) de la tabla, la edad hasta 30 años obtiene, un porcentaje sumamente bajo; esto se debe a que en los últimos años, el Gobierno Nacional no ha incrementado el número de docentes, por cuanto no ha habido creación de partidas, para atender la educación en este sentido.

GRADUADOS DE LA U. T P.L

Tabla Nº 04.

Egresados a graduados	f	%
a. Si	12	17,14
b. No	58	82,86
c. No contesta	-	-
Total	70	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Herman Antonio Angulo
Hitler Geovanny Aguirre

Los estamentos sociales, exigen cambios fundamentales en el docente; propuestas que deben motivar a los profesores, para buscar una constante superación personal y profesional.

Ante lo expuesto, en cuanto se refiere al título profesional, la mayoría de maestros han obtenido su título, debido gracias a la presencia del Instituto Pedagógico “Jorge Mosquera” de la ciudad de Zamora, que forma profesores en Educación Primaria, siendo en un porcentaje de 82.86% y un 17.14% expresan haber egresado o graduado en la Universidad Técnica Particular de Loja.

3.2. MUESTRA DE INVESTIGACIÓN:

El tamaño de la muestra fue sugerido por el equipo de planificación de la UTPL y siguiendo los lineamientos de la guía didáctica. En este caso específico de nuestra tesis la selección de los participantes no se seleccionó aleatoriamente, ya que en la provincia de Zamora Chinchipe, los Establecimientos Educativos del nivel primaria no sobrepasan los 35 docentes, por lo que se optó por pedir la colaboración de

profesores que laboran en distintos Establecimientos tanto en el sector urbano como en el sector rural, obteniendo una muestra muy eficaz y valedera.

3.3. MATERIALES:

- Los instrumentos que se utilizó en la investigación son :
- Encuesta general a docentes de Educación General Básica.
- Entrevista semiestructurada, siendo los objetivos de esta encuesta determinar:
- Auto valorar las actitudes y prácticas de los profesores para construir un proyecto de mejoramiento ético, en base a lineamientos que permitan renovar la calidad de la docencia y formación profesional.
- Conocer los procesos de formación continua de los docentes y prioridades con respecto a los fines de la educación y su rol en la sociedad.

3.4. DISEÑO:

En esta investigación se ha optado por la combinación de la metodología cualitativa y cuantitativa con el fin de descubrir, indagar, y comprender lo mejor posible el objeto del presente estudio, el tipo de investigación es descriptivo dado el gran número de datos recogidos se lo podría denominar como una investigación educacional, empírica y aplicada.

Además se aplicó los siguientes métodos de investigación.

DESCRIPTIVO: Al utilizar el método descriptivo en la presente investigación se trata de alcanzar la mayor veracidad posible, a fin de obtener mayor información acerca de nuestra realidad educativa, y del maestro en la provincia de Zamora Chinchipe con datos de información directa de tal manera que permite relacionarse con el objeto de la investigación.

OBSERVACIONAL: Al llegar con la respectiva autorización de los directores de los diferentes centros educativos, motivos de la investigación, se pudo apreciar en forma directa la predisposición y cualidades éticas de los profesores encuestados.

ANALÍTICO: Nos permitió establecer semejanzas y diferencias para clasificar y tabular los datos e identificar claramente valores y variables.

SINTÉTICO: Al realizar la investigación en diferentes centros educativos, pertenecientes a diferentes cantones de la provincia de Zamora Chinchipe, nos dan pautas para establecer valores y conceptos de los profesionales que laboran en cada uno de éstos Establecimientos Educativos.

INDUCTIVO: Se puso de manifiesto las encuestas personales a cada uno de los profesores, configurando los hechos particulares para luego generalizarlos en comparación con los supuestos de trabajo que sirvieron de base para la investigación.

HERMENEÚTICO: Se utilizó para realizar la interpretación bibliográfica con la ayuda de la guía didáctica y el texto sobre el rol del docente entre otros.

ESTADÍSTICO: Permitted la organización en las tablas estadísticas de acuerdo a la clasificación de los resultados obtenidos, facilitando la objetivización y comprensión de los datos, para verificar la comprobación de los supuestos planteados.

3.5. Forma de comprobar los supuestos

Para el supuesto uno:

Se considerará como un porcentaje significativo sobre el 70% (tabla No. 5), este supuesto se verifica si el total de la columna de frecuencias es de 392 y más; en caso de que una de las dos tablas no sobrepase el total de 392 frecuencias (70%), se considera que no se verifica el supuesto.

Se considerará como un porcentaje significativo sobre el 70% (el literal b de la tabla No. 6)

Para el supuesto dos:

Para el supuesto 2.1 se considera como un porcentaje significativo sobre el 70% (tabla No. 12, este supuesto se verifica si sumando los porcentajes de los literales a +b+c+d+e sobrepasen el 70%.

Para el supuesto 2.2 se considera como un porcentaje significativo sobre el 70% (tabla No, 14). Este supuesto se verifica sin sumando los porcentajes del literal a+b+c del apartado del SI sobrepasan el 70%.

En caso de que una de las dos tablas no sobrepase el total del 70%, se considera que no se verifica el supuesto.

Para el supuesto tres:

Se considera como un porcentaje significativo sobre el 80% (Tabla No. 18), para analizar esta tabla usted debe observar el total de frecuencias de la columna del "SI", sea de 560 y más, y Tabla No. 20, para analizar esta tabla usted debe observar el total de frecuencias para la columna del "SI", sea de 560 y más, es decir que se verifican con más del 80%.

Estos supuestos se constituyeron en instrumentos de trabajo de tipo descriptivo; y su comprobación se hará en base a porcentajes por lo tanto, el propósito es explicar cualitativamente y cuantitativamente el problema de investigación, mediante el análisis relacionado de la información teórica con los datos de la investigación de campo y el aporte crítico del egresado o equipo de investigadores.

3.6. Técnicas e instrumentos de investigación:

Para la recolección de la información empírica se seleccionó y utilizó las siguientes técnicas e instrumentos:

La del fichaje.- A través de esta técnica se realizó la recolección de información de utilidad para nuestra investigación, tomando como base la Ley de Educación, El Oficio del Docente, Guía didáctica del Proyecto de Investigación para Egresados, Métodos y Técnicas de investigación, Ética Latinoamericana y P.E.I.

La encuesta.- Que se utilizó para la obtención de datos de los docentes de educación general básica, información de campo, que permitió medir las variables por medio de preguntas cerradas y abiertas.

La entrevista.- Se utilizó para obtener información importante para la investigación como: motivación, fines y rol del educador. El objetivo fundamental fue el de obtener material de niveles psicológicos suficientemente profundos y hacer surgir la superficie actitudes y sentimientos hacia el tema objeto de estudio.

3.7. Procedimientos:

 Para el procesamiento de la información

Una vez aplicados los instrumentos de investigación, se procedió a la organización, análisis e interpretación de la información empírica (entrevista y encuesta). Este proceso se apoyó en la técnica de la triangulación, para la tabulación y codificación de la información cuantitativa y cualitativa; a través de ésta se analizó los datos desde distintos ángulos para compararlos y contrastarlos con la utilización de los métodos correspondientes.

También se procedió a organizar la información empírica recabada con el trabajo de campo y organizada en tablas estadísticas. Se tomó como referente de organización a la guía para el desarrollo de los contenidos del apartado análisis y

discusión de los resultados correspondiente a cada uno de los objetivos propuestos y a alcanzar con la investigación.

Cumplida esta fase, se procedió al procesamiento de la información, por su parte, fue un momento de integración lógica donde la realidad observada y reflejada en los datos obtenidos, a través de los diversos instrumentos de investigación aplicados, fueron analizados e interpretados a la luz de las categorías conceptuales del marco teórico.

Esta parte del trabajo permitió alcanzar los objetivos planteados. En este contexto, se llegaron a formular las conclusiones del trabajo, las cuales reflejan no el carácter acabado de la investigación, sino principalmente, las nuevas inquietudes y problemáticas generadas a partir de este análisis.

A continuación y, en razón de que el interés y orientación de la investigación propuesta no se limitó, solamente, a la comprensión y explicación del objeto de estudio, sino, también, a contribuir en su transformación y mejoramiento, se construyó niveles de análisis para encontrar mecanismos que orienten la formulación de una propuesta que contribuya a mejorar la calidad de la educación y la formación profesional de los docentes del establecimiento educativo investigado.

Finalmente se procedió a la redacción y presentación del informe de investigación ,para lo cual fue necesario revisar nuevamente los objetivos, las categorías y principalmente el marco teórico científico, a objeto de que el informe estuviera estructurado con una lógica que implica interrelación entre la información empírica obtenida y la fundamentación teórica.

En esta fase de la investigación, el referente teórico y los conocimientos experienciales del equipo de investigación, constituyó que el pilar fundamental para interpretar los datos recopilados, a través de las encuestas y diálogos.

4.- ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

4.1. LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA SE ENCUENTRAN PREPARADOS PARA ASUMIR LAS EXIGENCIAS Y DESAFÍOS QUE REQUIERE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y EL CONOCIMIENTO.

B. Opinión Sobre fines de la educación y el rol docente.

4.1.1. Sobre los nuevos desafíos de la educación y el rol del educador profesional.

4.1.1.1. Caracterización de los fines educativos en los centros investigados.

Fines que se cumplen en la investigación

TABLA No. 5

FINES DE LA EDUCACIÓN	MÁS IMPORTANTES	
	f	%
a. Desarrollar la capacidad física, intelectual, creadora y crítica del estudiante.	66	94.29
b. Transmitir conocimientos actualizados y relevantes	27	38.57
c. Fomentar hábitos éticos y morales en los educandos	55	78.57
d. Estimular e impulsar la investigación.	36	51.43
e. Promover la integración de los grupos sociales más postergados de la sociedad.	15	21.43
f. Conocer y fortalecer los valores propios del pueblo ecuatoriano.	34	48.57
g. Formar para el trabajo.	23	32.86
h. No contesta	-	-
TOTAL PORCENTAJE	256	52.24%

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Herman Antonio Angulo
Hitler Geovanny Aguirre

En todos los ámbitos de la vida, y especialmente dentro del campo de las profesiones, se debe tener una actitud de cambio, basada en una motivación para surgir, ser algo más, siempre intentar crecer, ser optimista interior y exteriormente.

Frente a ello, el grupo investigador ha descubierto en los docentes de los centros investigados, sobre las motivaciones que tuvieron para llegar a ser profesor; en su mayoría son de tipo extrínseco; interpretando, se dice que son docentes, en vista de la situación económica que tuvieron sus Padres; de igual forma por ser una carrera corta y por último, respaldarse bajo una especialidad o carrera técnica; quedando una minoría de docentes que opinan haber elegido su profesión, por sentirse bien trabajando con niños y preadolescentes.

Definitivamente pensamos que en la docencia, nadie nace para ser profesor, confirmando que la vocación, en esta profesión, se la construye en su diario trajinar, mediante la puesta en práctica de valores, principios, actitudes y especialmente estar motivados y tener presente que su apostolado es dedicarse a educar a la persona, para que este a su vez cambie la sociedad y el mundo.

“Para cumplir a cabalidad con los fines de la educación, el Ministerio promoverá la participación activa y dinámica de las instituciones públicas y privadas de la comunidad en general.”¹

Igualmente los profesores debemos obedecer obligaciones, trazarnos objetivos, cristalizar metas y por ende cumplir con los fines, que son políticas de Estado, que la educación ecuatoriana demanda.

Ante lo anotado, en la investigación realizada a los docentes de los establecimientos educativos de: Nangaritza, Yanzatza, Centinela del Cóndor y Zamora; sus docentes consideran que se cumplen sólo dos fines, el a) Desarrollar

¹ COORPORACIÓN ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, Ley Orgánica de Educación

la capacidad física, intelectual, creadora y crítica del estudiante” con un 94.29% y el literal c) Promover hábitos éticos y morales “con un 78.57%.

También se observa que el fin menos importante y que no se cumple es el literal e) “Promover la integración de los grupos sociales mas postergados de la sociedad” con un porcentaje de 21.43% Los otros fines se reparten dando un porcentaje de 52,24% del total.

Para cimentar nuestra investigación, transcribimos los objetivos generales del P.E.I. (Proyecto Estratégico Institucional.) de la escuela “General Rumiñahui.) del cantón Yantzaza, los mismos que deberán cumplirse en el lapso de cinco años.

- ✚ “Mejorar la calidad de la educación, desarrollando destrezas cognitivas, afectivas y psicomotoras.”²
- ✚ “Integrar a los Padres de familia a la institución, con la finalidad de conseguir su colaboración en las actividades previstas en la ley y reglamento interno.”³
- ✚ “Desarrollar en el estudiante capacidades, destrezas, habilidades, valores y actitudes que le permitan lograr autonomía, en un marco de respeto por la diversidad de género, de etnia, de condición psico-social y de su entorno natural.”⁴

Ante los datos expuestos se analiza que la mayoría de los docentes en los establecimientos investigados, sobre los fines consideran al literal a) “Desarrollar la capacidad física, intelectual, creadora y crítica del estudiante” como el mas importante; esto debido a la opinión e influencia que tiene la mayoría de la sociedad, que es el desarrollar el aspecto cognitivo, descuidando el componente afectivo y psicomotriz.

² PERSONAL DOCENTE, P.E.I, Escuela General Rumiñahui, año 2006, Yantzaza, Zamora

³ PERSONAL DOCENTE, P.E.I, Escuela General Rumiñahui, año 2006, Yantzaza, Zamora

⁴ PERSONAL DOCENTE, P.E.I, Escuela General Rumiñahui, año 2006, Yantzaza, Zamora

En el otro extremo y como el menos importante el literal e) "Promover la integración de los grupos sociales mas postergados de la sociedad". Y justamente con la Globalización, se ha dado paso a la inclusión de estos grupos al sistema educativo ecuatoriano, hasta el momento empezando por la Ley, pero consideramos que los profesores, no conocemos el como ni la manera de atender en la practica diaria educativa a los grupos más vulnerables.

Todo esto se debe a la poca atención, que brinda el Estado a la Educación; pero también a profesores desactualizados y sociedades desinteresadas en el bienestar del prójimo.

Seguidamente en cuanto a los objetivos propuestos por los docentes en el P.E.I. nosotros observamos que los dos objetivos primeros se están cumpliendo, aunque de manera parcial. Y sale a la luz el tercer objetivo como el que menos importancia tiene, a pesar de que el establecimiento recibe en sus aulas a todo tipo de niños reflejando la falta de atención especialmente para el alumnado con N.E.E. (Necesidades Educativas Especiales.)

Estamos convencidos que todos los fines sin excepción, son prioritarios en la educación; tanto los gobiernos de turno como los profesores estamos en la obligación de atenderlos, mas ahora que nos encontramos en sociedades cambiantes; es aquí donde se debe enseñar al alumno en forma global para que actúe localmente.

4.1.1.2. Autodefinition del rol que cumplen los docentes en los establecimientos investigados.

Definiciones sobre el rol del docente

TABLA No. 6

Proposiciones	f	%
a. El docente más que nada es, un transmisor de cultura y conocimiento.	7	10%
b. El docente es sobre todo un facilitador del aprendizaje del los alumnos.	63	90%
c. No contesta	-	-
Total	70	100%

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Herman Antonio Angulo
Hitler Geovanny Aguirre

Para desarrollar este apartado procedimos a consultar a la “Ley de Escalafón y de Defensa Profesional del Magisterio Nacional que en el Título II. Capítulo I. Art.4. Constan los deberes de los docentes” Los mismos que son lineamientos o normas para mantener una conducta apegada a la Ética y Moral por parte de los maestros.

También la Pedagogía Humanista, propone cambiar el rol del docente, que pase de convertirse de un trasmisor de conocimientos, a ser un facilitador, mediador, orientador del ínter aprendizaje; mediante la valoración del trabajo en grupo, formar y cuidar psicológicamente a los alumnos, construir aprendizajes significativos, o sea dar una educación integral.

Sin embargo en las entrevistas, los maestros afirman que su rol es planificar, ejecutar y evaluar el aprendizaje, inclinándose al rol tradicional. Pero en las encuestas, el 90% de los docentes afirman que su rol es el de ser un facilitador del aprendizaje y apenas un 10% mantienen su rol tradicional, reflejado en una educación técnica, tradicional que se mantiene en algunos establecimientos de la provincia.

De igual manera se observa una confusión entre los docentes sobre su rol que debe desempeñar, esto es producido por las nuevas exigencias y responsabilidades como por ejemplo, actualización continua, atención al alumnado con diferentes dificultades de orden social, familiar, neuronal etc; todo esto lo hace en base a sus propios medios; y por otro lado se olvidan de los roles que deben cumplir los Padres de Familia, instituciones, la misma sociedad e incluso la misma Ley, que coarta el bienestar del alumnado.

Con estos antecedentes consideramos que los docentes, estamos predispuestos a pragmatizar el nuevo rol del profesor, pensamiento que se da, debido a que la mayoría ya posee título profesional; y es el Estado el que debe apuntalar y asegurar los roles y enfoques que da la nueva Psicología Humanista.

Califique de 1 a 10 su grado de aceptación en la proposición donde uno es el mínimo y diez es el máximo acuerdo.

Situaciones que representan un problema.

TABLA No. 11

Representan un problema	Bajo 1 a 3		Medio 4 a 7		Alto 8 a 10	
	f	%	f	%	f	%
a. Ser maestro es una profesión donde lo más importante es la vocación.	2	2,86	5	7,14	63	90
b. Para ser un buen docente, son más importante las cualidades éticas y morales que el dominio de técnicas y conocimientos.	9	12,86	27	38,57	34	48,57
c. La cualidad más importante para el ejercicio de la docencia es el conocimiento actualizado del contenido a desarrollar.	2	2,86	18	25,71	50	71,43
d. El docente debe ser un profesional de la enseñanza con un dominio de las tecnologías y didácticas más actualizadas.	2	2,86	13	18,57	55	78,57
e. Un profesional de la educación debe ser un especialista en implementación u programación curricular.	5	7,14	26	37,14	39	55,71
f. El docente en el aula no debe incursionar en problemas políticos actuales.	28	40	21	30	21	30
g. El maestro debe desarrollar únicamente valores de probada validez universal.	21	30	33	47,14	16	22,86
h. El docente debe evitar toda forma de militancia y compromiso ideológico en el aula.	24	34,29	27	38,57	19	27,14
i. El profesor debe desarrollar la conciencia social y política de las nuevas generaciones.	2	2,86	18	25,71	50	71,43
j. Los docentes deben comprometerse con la democratización social y política del país.	7	10	23	32,86	40	57,14
k. los docentes deben tener conciencia de que su rol es político.	27	38,57	27	38,57	16	22,86
l. No contesta	-	-	-	-	-	-
Total	129		238		403	
Porcentaje		16,75		30,91		52,34

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Herman Antonio Angulo
Hitler Geovanny Aguirre

Los tiempos actuales exigen del profesor pensar y explicitar sus valores y objetivos educativos, de tal manera que todos los profesores tenemos que observar nuestra manera de enseñar, de mirarnos bajo nuestros propios comportamientos, auto analizarnos para compararlos con los objetivos que la educación propone. Realizar un diagnóstico y tomar decisiones en bien de la educación de nuestro país.

Realizando el análisis de la investigación en los centros educativos del cantón Nangaritza, Yanzatza, Centinela del Cóndor y Zamora, se observa que un 52,34% de los docentes considera a las proposiciones presentadas en la encuesta con un alto grado de aceptación, representando un problema de conceptualización, a lo cual consideramos un porcentaje no significativo. Así mismo existe un 30,91% que expresa a las proposiciones que tienen un grado de aceptación medio y por último hay un 16,75% de docentes que expresan que las proposiciones presentadas tienen un grado bajo de aceptación y que representan un problema de conceptualización.

El maestro como profesional de la Pedagogía debe tener muy en claro sus conceptualizaciones, ideologías, creencias, filosofías, perfiles, etc. que solo se aprenden mediante capacitación o formación y en el mejor de los casos al obtener una profesionalización. Bajo este contexto el profesional de la educación tiene que actuar y desenvolverse, por ello debe ser reconocido social y legalmente por parte del Estado, valorando sus mejoras en beneficio del educando.

Se considerará como un porcentaje significativo sobre el 70% (el literal b) de la tabla No. 6).

4.1.1.3. Consideraciones de los docentes con respecto al efecto que tiene la incorporación de las nuevas tecnologías en el aula.

Cómo docente está de acuerdo con las afirmaciones de las nuevas tecnologías.

TABLA No. 7

Efectos de las nuevas tecnologías	Si		No	
	f	%	f	%
a. Las nuevas tecnologías reemplazarían parcialmente el trabajo de los docentes en el aula.	35	50	35	50
b. Van a contribuir a deshumanizar la enseñanza y las instituciones pedagógicas.	27	38,57	43	61,43
c. Van a promover el facilismo de los alumnos	29	41,43	41	58,57
d. Son recursos o herramientas que facilitarán la tarea de los docentes en las aulas.	55	78,57	15	21,43
e. Permitirán mejorar la calidad de la educación y el aprendizaje.	62	88,57	8	11,43
f. Van a ampliar las oportunidades de acceso al conocimiento por parte de los alumnos.	62	88,57	8	11,43
g. No contesta	-	-	-	-
Total	270		150	
Porcentaje		64,28		35,71

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Herman Antonio Angulo
Hitler Geovanny Aguirre

El profesor se enfrenta ahora, a la necesidad de integrar en su trabajo diario el potencial informativo de las N.T.I.C.s (Nuevas tecnologías de la información y la comunicación) entre las cuales tenemos: Informática, Internet, Telefonía Celular,

Calculadora, Audiovisuales, entre otras más; las mismas que modifican el papel tradicional del docente.

Ante esta situación es digno de observar que un 64.28 % de los docentes investigados afirman que las N.T.I.C.s en definitiva permitirán mejorar y ampliar las oportunidades al conocimiento por parte de los alumnos; a pesar del desconocimientos que tienen algunos docentes en cuanto al uso y manejo de estas nuevas tecnologías.

Como investigadores consideramos que las N.T.I.C.s en el aula son de vital importancia para el interaprendizaje, porque vendrían a reproducir los siguientes **efectos:**

✚ Desarrollar las destrezas generales y ampliar el conocimiento.

Destrezas mentales como la lectura, observación, etc.

Destrezas manuales como la psicomotricidad para el dibujo, trazos, diagramas, escritura, etc.

Salimos del encasillamiento de los contenidos de aula para ampliarnos a nivel global

✚ Facilitan las tareas del alumno.

Porque son herramientas de tecnología de punta, con las cuales los alumnos se sienten cómodos para trabajar y pueden acceder a todo tipo de conocimientos.

✚ Humanizar la enseñanza.

Mediante la toma de conciencia, al observar realidades que suceden o pueden ocurrir en su entorno.

Paralelamente a lo anotado surgen **razones** para considerar a las herramientas computarizadas como uno de los nuevos desafíos de la educación; entre ellas consideramos a las siguientes:

✚ El sistema de la globalización.

Porque su alcance permite abrir las fronteras y derribar barreras acercándonos más a los desarrollados sistemas educativos de las potencias mundiales.

✚ El conocimiento debe ser universal.

Ya no un privilegio de pocos, sino más bien un derecho, que deben tener acceso principalmente los sectores más desprotegidos.

✚ Las computadoras herramientas potenciales educativas.

Toda la información que requiere el alumno para realizar sus investigaciones, tareas, etc. se encuentra recopilada y ordenada en el software y de modo más avanzado y accediendo a conocimientos actualizados, se encuentra el Internet.

Sin embargo la brecha entre países ricos y pobres se abre cada vez más; debido a que los primeros han sabido aprovechar y utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación; en cambio los segundos, grupo en el cual se encuentra nuestro país, y que no es por falta de riquezas sino porque a la educación todavía no se la considera, como una inversión; de allí que el

profesorado en estos establecimientos investigados y por qué no a nivel nacional, miran a cierta distancia y con recelo el beneficio que brindan las nuevas tecnologías sin duda esto se debe a la no capacitación en el uso y manejo de las N.T.I.C.s que por su parte debe emprender el Ministerio de Educación; ya que indudablemente los maestros sólo necesitamos incentivos para nuestras acciones positivas.

4.1.1.4. Acuerdos de los docentes en la incorporación de temas contemporáneos en el currículum escolar del centro investigado.

Deberían las instituciones escolares considerar temas como.

TABLA No. 8

Temas a incluirse en el currículum escolar	Sí		No	
	f	%	f	%
a. Educación sexual y salud.	69	98,57	1	1,43
b. Religión.	36	51,43	34	48,57
c. Análisis de situaciones políticas y sociales actuales.	54	77,14	16	22,86
d. Baile y música moderna.	17	24,29	53	75,71
e. Análisis de la televisión y otros medios de comunicación.	51	72,86	19	27,14
f. Prevención al uso del alcohol y drogas	67	95,71	3	4,29
g. No contesta	-	-	-	-
Total	294		126	
Porcentaje		70		30

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Herman Antonio Angulo
Hitler Geovanny Aguirre

“El extraordinario avance de la ciencias y las constantes demandas sociales demandan un cambio en muchos de los contenidos curriculares”⁵

Sin duda alguna la replanificación de contenidos curriculares es evidente y necesario debido a los cambios que se están produciendo en todos los rincones del planeta; situaciones como la informática, idiomas. Internet, tratados, democracias participativas, pérdida de valores entre otros; son motivos suficientes para repensar en el nuevo currículum en todos los niveles educativos del Ecuador.

Tanto es así, que nosotros nos unimos al 70 % de los docentes que opinan estar de acuerdo con los temas propuestos en la presente investigación.

El abuso y la promiscuidad sexual, la pérdida de valores personales, familiares, sociales, la ingobernabilidad, el alto índice de alcoholismo, la influencia de los medios de comunicación en las masas populares, son motivos suficientes para ser incluidos en el nuevo currículo escolar; pero no como nuevas materias, mas bien planteadas como auténticas demandas sociales; argumentos que nos dan la pauta para identificar y reconocer que existen problemas y que de alguna manera repercuten en la forma de vida de las personas; que al final como resultado, es necesario tomar conciencia de su propia convicción y elegir, apoyando siempre lo bueno de las sociedades.

Paralelamente a estas propuestas, existen las materias propiamente dichas, que hasta el momento no tienen significancia para la vida del ser humano en nuestro País.

Analizamos que se enseña la geografía, historia, matemáticas, ciencias naturales, etc, sin saber ni apreciar lo que tenemos; es evidente que los alumnos al terminar el nivel medio por ejemplo, nadie quiere trabajar su propia tierra. Enfocamos como investigadores, que lo primero es tener un marco legal, que favorezcan al ser

⁵ TENTI FANFANI, Emilio (2006) El Oficio de Docente (vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI). Siglo XXI, Editores Argentina

humano, pero desde allí donde vive, sólo así aprenderá a amar y utilizar su territorio, su tierra, para lo cual es necesario conocer realidades globales y luego actuar en forma local.

4.1.1.5. Factores que favorecen el aprendizaje escolar en los centros educativos.

Factores que inciden en el aprendizaje. Seleccione los dos más importantes.

TABLA No. 9

Factores que inciden en el aprendizaje	f	p
a. El funcionamiento de la escuela	1	1,43
b. El acompañamiento y apoyo de la familia	48	68,57
c. La calidad del docente	21	30
d. El nivel económico y social de la familia del estudiante	15	21,43
e. Los materiales educativos	9	12,86
f. La metodología de trabajo del docente	46	65,71
g. No contesta	-	-
Total	140	
Porcentaje		33,33

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Herman Antonio Angulo
Hitler Geovanny Aguirre

Es notorio que en las últimas décadas hay un proceso de extinción en las responsabilidades educativas, fundamentalmente la de la familia.

Este vacío es evidente en todos los sectores de nuestra sociedad, en la educación es uno de los principales factores que inciden en el aprendizaje.

La base de la sociedad sin lugar a dudas es la familia, pero existe un resquebrajamiento en este estamento de nuestra sociedad, ocasionado por muchas circunstancias como la participación de la mujer en el aparato productivo del país, la emigración, los divorcios, ausentismos, el desinterés por parte de la misma familia, son entre otros factores los de mayor importancia que inciden negativamente sobre el aprendizaje.

Ante lo expuesto, determinamos los factores que favorecen el aprendizaje escolar en los centros educativos investigados, mediante la técnica del collage, la misma que a continuación presentamos.

Collage:



La educación actual exige un interaprendizaje, mediante la interacción maestro-alumno, acciones que favorecen la construcción de aprendizajes significativos.

Los aprendizajes significativos se construyen mediante la aplicación de estrategias y técnicas activas, como modelo tenemos, el empleo del método del descubrimiento. Así mismo por la incorporación e utilización en el aula, de las nuevas tecnologías como la computadora, el infocus etc. pero preferentemente en nuestra investigación, el acompañamiento y apoyo de la familia, es el que mas favorece en los aprendizajes; simultáneamente a lo anotado, pensamos que también el desarrollo y progreso de las sociedades, mediante una sana convivencia social por parte de sus integrantes, favorecen los aprendizajes.

La Psicología humanista, los sistemas educativos cortaron la tradición de educación excluyente con la que funcionaban las instituciones de enseñanza; proponiendo una nueva concepción de los sistemas educativos, en los que se pretende retener en sus aulas a todo tipo de población infantil.

Sin lugar a dudas la educación ha entrado en una tercera revolución, se acabó la pedagogía clasificatoria, la que enmarcaba o encasillaba a “buenos y malos” estudiantes y la lección o clase seguía un estricto orden metodológico de acuerdo también a lo que se ha venido aprendiendo en los institutos formadores de maestros.

De tal manera, al analizar los factores que inciden en el aprendizaje, observamos que los docentes en su mayoría escogen a la familia y a la metodología del docente, como los mas importantes; esto se produce debido al ausentismo e interés parcial o total de los padres de familia; y también es menester apuntar el reconocimiento por parte de los docentes investigados, que su metodología puede ser o no la adecuada.

Por primera vez en la historia, la sociedad no pide a los educadores que prepare a las nuevas generaciones para reproducir los estilos de vida de la sociedad actual;

sino para hacer frente a las exigencias de una sociedad que está en un continuo avance y cambios.

Ahora se debe recibir a alumnos de diferente orden social, idioma, religión, etc. de allí que el maestro debe prepararse mentalmente, debe estar abierto a todas las corrientes del pensamiento universal y no solo saber de la metodología y materia para enseñar a leer, escribir, sino también aprender a convivir y reconocer diferencias en todo tipo de orden en el ser humano, para luego poner en práctica el interaprendizaje de una forma socializada, grupal, colectiva.

En las escuelas los docentes afrontan varias situaciones, cuál de ellas representa un problema.

Situaciones que representan un problema.

TABLA No. 10

Representan a un problema	Si		No	
	f	%	f	%
a. manejar la disciplina en clase	32	45,71	38	54,29
b. La relación con los directivos y colegas	11	15,71	59	84,29
c. la forma de planificar y organizar el trabajo en clase	11	15,71	59	84,29
d. El dominio de los nuevos contenidos	6	8,57	64	91,43
e. La falta de definiciones y objetivos claros sobre lo que hay que hacer en el aula	12	17,14	58	82,86
f. El tiempo disponible para corregir evaluaciones, cuadernos, etc.	33	47,14	37	52,86
g. La relación con los padres	25	35,71	45	64,29
h. Las características sociales de los alumnos	42	60	28	40
i. Evaluar los aprendizajes	14	20	56	80
j. No contesta	-	-	-	-
Total	186		444	
Porcentaje		29,52		70,48

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Herman Antonio Angulo
Hitler Geovanny Aguirre

Una buena parte de nuestros fracasos escolares proviene del intento de seguir enseñando con los antiguos esquemas didácticos que corresponden a la Pedagogía selectiva, situaciones en la que ya no se puede suponer en que los alumnos estén motivados o tengan los conocimientos previos. Debemos adaptar las nuevas metodologías propuestas por la Pedagogía humanista y salir avante en los problemas que a diario se presentan.

Consideramos que debido a la falta de implementación de la nueva reforma curricular, nuestros problemas educativos todavía se encuentran en un estado moderado; sin embargo no podemos esperar a que esta aplicación llegue, para tomarlo en serio; es evidente que se nos viene ya la tercera revolución educativa aseguramos nosotros como docentes que ya ha comenzado; de igual forma debemos anticiparnos a los problemas que vendrán que sin lugar a dudas serán mayores a los actuales.

Al realizar el análisis de las situaciones que representan problema para los docentes en los establecimientos educativos investigados; observamos que un 70,48% de los maestros investigados, hasta el momento las situaciones en mención no representan un problema; tan solo el 29,52% de los profesores reconocen las situaciones presentadas como problema; para lo cual consideramos que las siguientes situaciones representan con más significancia una dificultad; como las características sociales de los alumnos, esto es debido ya que el docente desconoce las estrategias para tratar las diferencias individuales de los alumnos y con mayor acentuación a los que pertenecen a N.E.E.s. (Necesidades educativas especiales) También la indisciplina en clase, producida la mayoría de veces por no existir ejemplos a seguir y sobre todo a una falta de normas de convivencia.

La revolución educativa actual nos obliga a dejar de lado la educación tradicionalista y que debemos primeramente reconocer que tenemos también otros tipos de problemas como: alumnos con diversidad social, económica, religiosa, psicológicas, afectivas, lingüísticas, etc. Situaciones que con una preparación adecuada y con el ejemplo del más grande de los maestros que dijo “Id por el mundo y enseñad las buenas nuevas” nos sentiremos los profesores dignos de

intentar cambiar, pero para ello es necesario empezar por uno mismo, luego con una capacitación y formación permanente y por qué no una profesionalización.

4.1.1.6. Verificación del supuesto uno.

Opinión sobre los fines de la educación y el rol docente.

Según los datos recogidos a través de las entrevistas y encuestas que se realizó a docentes de los siguientes establecimientos educativos, colegio “Madre Bernarda”, escuela “Bracamoros”, escuela “Manuel Quiroga”, escuela “Princesa Pacha”, escuela “González Suárez”, escuela “José Joaquín de Olmedo”, pertenecientes al cantón Zamora.

Escuela “General Rumiñahui” del cantón Yantzatza.

Escuela “Ciudad de Latacunga” del cantón Centinela del Cóndor.

Escuela “Pedro Fermín Cevallos” del cantón Nangaritza.

Nuestra investigación considera que los docentes no se encuentran preparados para asumir las exigencias y desafíos que impone la sociedad de la información y el conocimiento.

Tanto es así que el mundo que nos ha tocado vivir, se presenta cada vez mas incierto; muchas de nuestras creencias y valores se ponen en entredicho, por el avance acelerado de la ciencia y la tecnología, y por otro lado las constantes transformaciones de tipo social, cultural, económico y especialmente educativo nos dejan impactos o grandes influencias, que los gobiernos de turno tienen que atender, entre ellos podemos citar:

Extensión de la atención y educación a niños en centros apropiados, reconocimiento de la importancia del primer año de básica, aplicación de la Pedagogía de la inclusión dando cabida a la diversidad, democratización de la educación la cual pasa a ser un derecho de todos.

De igual forma el rol actual del educador, conlleva nuevos desafíos como los siguientes:

Prepararse y buscar información, ser flexible a la necesidad de cambio, tener un eficiente manejo emocional, ser parte de las soluciones, valorarse y tenerse confianza, comprometido con el mejoramiento profesional, organizador de aprendizajes, por grupos, evaluar competencias, identificar talentos.

En cuanto tiene relación a los Fines de la educación, los docentes de los establecimientos investigados, en un 52.24% expresan que estos se cumplen, dando un porcentaje no significativo, respecto del 70% dato que corrobora la poca aplicabilidad de los fines por parte del Estado y con mayor razón por los docentes.

En relación al rol docente, aunque en la entrevista manifiestan lo contrario, en las encuestas hay un acuerdo mayoritario para el literal b) o sea el 90% de los docentes encuestados afirman que su rol es el de ser un facilitador del aprendizaje demostrando un porcentaje significativo.

Pero consideramos que el nuevo rol del docente, no debe sólo quedar en una aspiración mayoritaria, creemos que debe ser plasmada a la realidad.

En definitiva sobre la opinión que tienen los docentes de los centros investigados sobre los fines educativos y su rol docente, demuestran que se rechaza el supuesto 01.

4.2. LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA POSEEN EN SU MAYORÍA UN TÍTULO PROFESIONAL, PERO EXISTE DISCONTINUIDAD EN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.

4.2.1. Sobre el nuevo profesionalismo: niveles de formación docente inicial y continua.

4.2.1.1 Nivel de formación profesional especializada de los docentes de los establecimientos educativos.

Ultimo título que posee.

Tabla Nº 12

Título	f	%
a. Profesor de educación Primaria	24	34.28
b. Profesor de segunda educación	01	1.43
c. Licenciado en Ciencias de la Educación	36	51.43
d. Doctor en Ciencias de la Educación	01	1.43
e. Maestría	-	-
f. Egresado en Ciencias de la Educación	05	7.14
g. Bachiller	01	1.43
h. Egresado de otras carreras	01	1.43
i. Tecnología	01	1.43
j. Otro	-	-
k. No contesta	-	-
Total	70	100 %

FUENTE : Encuesta Directa

AUTORES: Herman Antonio Angulo

Hitler Geovanny Aguirre

Cuántos años de servicio docente tiene

Tabla Nº 13

Años cumplidos de servicio docente	Masculino		Femenino	
	f	%	f	%
a. Entre 0 a 10	06	8.57	10	14.26
b. Entre 11 a 20	05	7.14	20	28.57
c. Entre 21 a 30	19	27.14	09	2.86
d. Más de 31	-	-	01	1.43
e. No contesta	-	-	-	-
Total	30	42.86	40	57.14

FUENTE : Encuesta Directa

AUTORES: Herman Antonio Angulo

Hitler Geovanny Aguirre

- a) El nivel de formación docente de los profesores encuestados de la UTE Nº 1 Zona 1 y UTE Nº 2 Zonas 1 – 2 se puede afirmar que un 70 % han obtenido el título de Profesores de Educación Primaria, en los Institutos Superiores Pedagógicos, y un 30 % han obtenido el título de Licenciados en Ciencias de la Educación, Especialización Educación Básica.

Contradictoriamente a esto podemos afirmar que no basta con obtener solamente el título y luego el nombramiento para la ocupación de un puesto dentro del magisterio ecuatoriano, descuidándose de manera parcial y hasta en algunos casos total, el reconocimiento, la valoración social, la práctica de la autoestima para transmitir seguridad en su labor educativa, convirtiéndose nuevamente en líderes motivadores de alumnos y padres de familia.

La docencia como actividad comparte ciertas características con casi todas las profesiones constituidas que los estudiantes universitarios comparten no tanto por vocación como realmente debiera ser, sino más bien por poseer un título, preparación académica, status social, etc.

Al contrario de otras de las otras profesiones, los docentes no eligen a sus “clientes” sino más bien que adquieren una designación o nombramiento en donde realizarán su labor educativa.

Es menester citar que la migración de los docentes se ha venido dando debido a la poca atención que los gobiernos de turno le han dado a la educación, con muy poco o casi nada material didáctico-técnico, especialmente en las áreas del sector rural, con una marcada deficiencia en cuanto a capacitación docente, con políticas educativas que han venido cambiando con cada alternabilidad de los gobiernos de turno.

El nivel de formación docente debe ser una de las premisas y políticas de los gobiernos para garantizar una educación de calidad desarrollando continuamente cursos de mejoramiento profesional con facilidades económicas para que los docentes eleven su autoestima profesional capacitándose constantemente para generar y transmitir confianza a sus alumnos y a la sociedad en general.

El tiempo de docente de los docentes encuestados entre los 11 a 20 años está en un porcentaje del 35 % y de 21 a 30 años obtiene un porcentaje elevado de un 40 %, demostrando con esta tabla estadística que no ha habido un incremento de partidas docentes de manera significativa en los últimos 7 años, por lo que existe apenas un 22 % de docentes con una experiencia de entre 0 a 10 años.

Es probable que una nueva identidad del trabajo docente suponga una combinación renovadora de componentes de la profesión, la vocación y la politización. Las tres dimensiones de este oficio deben encontrar una nueva articulación a la altura de las posibilidades y desafíos del momento actual.

Los docentes de mayor experiencia demuestran que no se están capacitando porque se encuentran en el techo de las categorías, es decir la décima categoría y con algunos adicionales. Es importante aprovechar estas mentes experimentadas pero con una renovación acorde a los avances científicos y tecnológicos, lo que lógicamente conllevaría a mejorar la práctica educativa.

Para institucionalizar estas nuevas síntesis se requieren políticas de negociación y acuerdo entre los actores colectivos interesados. (Gobierno, expertos, corporaciones docentes, entre otros) que permitan conciliar los legítimos intereses corporativos del colectivo docente con los intereses generales de la sociedad.

“La experiencia no es un accidente” nos manifiesta el refrán popular, lógicamente que esta misma experiencia se la debe encaminar por derroteros que nos encumbren a la cima de conocimientos con las destrezas necesarias para poder transmitir de la mejor manera nuestro aporte para la educación de la niñez y juventud.

4.2.1.2. Oportunidades de capacitación para desarrollar la formación docente continua.

Está cursando actualmente algún tipo de formación, indique su nivel.

Tabla Nº 14

Tipo de formación		f	%
SI	a. Pregrado	2	2.86
	b. Postgrado	3	4.29
	c. Capacitación docente	11	15.71
No		54	77.14
No contesta		-	-
Total		70	100 %

FUENTE : Encuesta Directa

AUTORES: Herman Antonio Angulo
Hitler Geovanny Aguirre

- b) El avance científico y tecnológico demuestra que el tema de capacitación formación y profesionalización docente debe ser continua en los docentes ya que es vital en la fortaleza del sistema educativo, científico y tecnológico para mejorar la calidad de la educación.

Sin embargo al realizar el análisis sobre la formación que actualmente están realizando los docentes en los establecimientos educativos de los cantones Yantzaza, Zamora, Nangaritza y Centinela del Cóndor, se considera que un 77.14 % no se están capacitando, tan solo un 15.71 % lo hacen actualmente siendo un porcentaje relativamente bajo, respecto al 70 % considerado como el porcentaje más significativo para comprobar si existe discontinuidad en los procesos de formación docente permanente, notándose claramente que no se cumple el supuesto 2.2. Esto se debe a los siguientes aspectos:

- ✚ No existen programas de capacitación y formación docente.
- ✚ Los docentes siguen cursos de actualización y capacitación sólo cuando requieren ascender de categoría.
- ✚ Existe baja Motivación y autoestima docente.
- ✚ Los egresos económicos son onerosos ya que generalmente estos cursos se dan en su mayoría en las cabeceras provinciales, por lo que a más de pagar el valor de estos cursos, los docentes gastan en transporte y alimentación ó en algunos
- ✚ casos hasta hospedaje.

Como podemos apreciar en la “razones” anteriores podemos deducir que la autoestima del docente está muy baja, ya que le falta motivación y esfuerzo para tratar de mejorar la calidad educativa.

- c) La capacidad de desarrollar un pensamiento pedagógico en los docentes, metodologías especiales, temas centrales, tienen que ver con el nivel de conocimiento y experiencia que tienen los facilitadores respecto del ámbito escolar.

Mejorar la calidad de la profesión y la profesionalidad de los docentes a más de ser una responsabilidad individual, es una responsabilidad del estado, en el marco del contexto de la macro organización, de las demandas y de los distintos instrumentos que necesitan los docentes como actores sociales y puedan transitar un cambio.

El que tenga estas otras oportunidades de formación distintas también se relaciona con el hecho más estructural de que tiene que haber decisiones en un nivel más macro, tanto en el nivel de las autoridades como el de los nuevos estamentos de la sociedad que demanda un mejoramiento en el sistema educativo.

El trabajar en la formación docente inicial y continua de los profesores requiere repensar si seguimos reproduciendo este formateo, y también desde donde se reformatea el conocimiento que se está planteando. Una de las consecuencias claras es que nos encontramos con ciertas paradojas, estudiadas y conocidas por todos, donde las nuevas teorías se enseñan con los modelos prácticos tradicionales, con lo cual tampoco se ayuda a que se puedan producir los cambios en la práctica, no todo se enseña en la formación inicial, pues se requiere el seguir aprendiendo y capacitándose a lo largo de la vida profesional.

Con los antecedentes expuestos es necesario considerar la búsqueda de motivaciones para impulsar la capacitación y actualización docente incentivando a los docentes al nuevo profesionalismo que se centra en las capacidades y la enseñanza. El avance científico y tecnológico demuestra que el tema de capacitación formación y profesionalización docente debe ser continua en los docentes ya que es vital en la fortaleza del sistema educativo, científico y tecnológico para mejorar la calidad de la educación.

4.2.1.3. Valoración de las diversas dimensiones o aspectos que configuran un programa de perfeccionamiento.

Lo más importante en un programa de formación es:

Tabla Nº 15

Programa de formación	f	%
a. El interés y pertinencia de los temas	49	70
b. L calidad de los materiales	18	25.71
c. El tiempo de aprendizaje	13	18.53
d. La interacción de los coordinadores del curso	13	18.57
e. La participación y experiencias del grupo	45	64.26
f. El nivel profesional de los responsables del curso	47	67.14
g. Los incentivos y estímulos que se ofrecen	25	35.71
h. No contesta	-	-
Total	210	

Fuente: Encuesta directa

Autores: Herman Antonio Angulo

Hitler Geovanny Aguirre

- d) La valoración acreditada a cada uno de los aspectos o temas para seleccionar un programa de formación nos indican que en la mayoría de los docentes tiene mayor aceptación por el interés y pertinencia de los temas y por el nivel profesional de los responsables que están al frente de un curso, como son los facilitadores y coordinadores del mismo, lo que conlleva a la participación y experiencias del grupo. Así mismo nos podemos dar cuenta que los incentivos y estímulos que se ofrecen tienen un lugar preferente en los docentes encuestados que interesan más por recibir un certificado valido para ascenso de categoría o a su vez para currículo.

Lo más importante en un programa de formación docente es avanzar en una discusión profunda que permita elaborar una nueva visión concreta del rol protagónico en la educación que debe ser cumplida por el docente.

El nivel profesional de los responsables y facilitadores de los cursos de capacitación es fundamental para manejar diversidad de estrategias, luego habría un nivel de profesional experto con profesionales que puedan hacer tutoraje o monitoreo, para que por su nivel de competencia genere innovaciones, esto quiere decir que pueda abrir horizontes para los distintos problemas más complejos que tienen que ver con el aprendizaje.

4.2.1.4. Incentivos y estímulos más eficaces para garantizar el éxito de un programa de perfeccionamiento fijados por los docentes del centro educativo.

Estímulos más eficaces para garantizar el éxito de un programa de capacitación docente.

Tabla Nº 16

Programa de capacitación docente	f	%
a. Estímulos salariales	29	41.43
b. Uso del tiempo de trabajo para la capacitación	39	55.71
c. Diplomas y certificaciones formales	27	38.57
d. Ascenso de categoría profesional	40	57.14
e. Otro	5	7.14
f. No contesta	--	-- --
TOTAL	140	

FUENTE: Elaboración directa

ELABORACIÓN: Herman Antonio Angulo

Hitler Geovanny Aguirre

- e) La utilización del tiempo de trabajo para la capacitación docente ocupa un elevado porcentaje, debido a que el magisterio tiene la predisposición para asistir y participar en cursos de mejoramiento profesional priorizando el

tiempo, de manera especial al inicio de un período escolar como es en el caso actual del uso y manejo de los textos donados por el Gobierno en funciones, así mismo la tabla que antecede nos demuestra que la mayoría de los docentes tienen mayor preferencia en cuanto a seguir cursos para ascender de categoría, así como también los estímulos salariales donde el docente se motive para seguir cursos de capacitación y mejoramiento profesional.

Los estímulos en la carrera profesional del docente deben estar relacionados con el desempeño mismo de su labor educativa, así por ejemplo; bonificar económicamente a los profesionales que publiquen libros, textos o folletos valederos para aplicar en nuestro sistema educativo, incentivar con estímulos de pasantías en otras provincias y países para fortalecer sus experiencias y conocimientos y luego sea un multiplicador para los demás docentes. Se debe estimular económicamente a los docentes que consiguen que sus alumnos participen y ganen en diferentes concursos tales como de : Ortografía, Caligrafía, Matemática, Cuento Leído, Dibujo, Oratoria, etc.

Así mismo debe haber incentivos de cambio de lugar de trabajo de acuerdo a la responsabilidad que demuestra como docente en su labor educativa, estos cambios deben tener preferencia antes que como actualmente se realizan los cambios de lugar de trabajo por antigüedad.

Para atraer y retener a los mejores en la profesión docente se requiere una estructura salarial que premie el desempeño y las competencias de los docentes, esto lógicamente de acuerdo a las condiciones institucionales, creando además de esta manera un nuevo incentivo en lo que se refiere a entregar material didáctico y técnico para que sirvan de instrumento para el docente estimulado y facilitar su labor educativa mejorando de esta manera la calidad de la educación.

4.2.1.5. La importancia establecida por los docentes en relación a los temas de capacitación.

Si tuviera la oportunidad de realizar actividades de capacitación, ¿qué grado de importancia le daría usted a cada uno de los temas.

Tabla Nº 17

Actividades de capacitación	Bajo 1 a 3		Medio 4 a 7		Alto 8 a 10	
	F	%	F	%	F	%
a. Nuevas tecnologías de información y comunicación	3	4.28	16	22.86	51	72.86
b. Teoría Filosofía y Ética de la Educación	5	7.14	27	38.57	38	54.28
c. Contenidos de la enseñanza-aprendizaje	9	12,86	22	31,43	39	55.71
d. Estrategias, métodos y didácticas.	3	4.28	11	15.4	56	80
e. Psicología y cultura de los alumnos	5	7.14	14	20	51	72.86
f. Relaciones sociales y humanas	3	4.28	15	21.43	52	74.29
g. Política y legislación educativa.	8	11.43	19	27.14	43	61.43
h. Dirección y liderazgo institucional.	9	12.86	20	28.57	41	58.57
i. Pedagogía	9	12.86	11	15.71	50	71.43
j. Temas de cultura general	18	25.71	18	25.71	34	48.57
k. No contesta	-	-	-	-	-	-
Total	72		173		455	

FUENTE: Elaboración directa

ELABORACIÓN: Herman Antonio Angulo

Hitler Geovanny Aguirre

- f) La educación ha venido desmejorándose poco a poco debido a que no hay actualización de conocimientos en cuanto a métodos y técnicas de estudio, por lo que sería importante emprender una actualización de conocimientos en estos temas, pero lógicamente a los maestros primeramente se los debe motivar para que tengan una autoestima elevada suficiente para luego

participar en actividades que deben ser creativas para que tanto los alumnos como el propio docente se sienta motivado con la participación de sus educandos. Así como también las relaciones sociales y personales ya que en la actualidad se están perdiendo los valores ético-morales y de identidad cultural.

- g) La mayoría de los docentes de Educación Básica en los establecimientos encuestados poseen un título profesional en docencia primaria o licenciatura en Ciencias de la Educación, con especialidad Educación Básica.

Los maestros y maestras tenemos la obligación ineludible de actualizarnos en conocimientos básicos de las nuevas tecnologías de Información y comunicación ya que éstas, incorporadas al trabajo docente elevan el nivel de calidad y desempeño en los alumnos, dinamizando de esta manera el conocimiento, haciéndolo más efectivo y participativo. El profesional en docencia al utilizar los medios tecnológicos mejorará en su diario trajinar educativo y actualizará su bagaje de conocimientos acordes a los nuevos desafíos que la sociedad actual exige, dejando de lado ciertas metodologías tradicionales y manuales,

4.2.1.6. Verificación del supuesto 2

En la formación docente han cumplido un papel fundamental la presencia de las universidades en todas las provincias del país, y muy fundamentalmente la presencia de los Institutos Superiores Pedagógicos, que forman educadores en educación básica, por cuanto los aspirantes a profesores en estas entidades educativas al egresar tienen una relación directa y preferente con las Direcciones Provinciales de Educación para ingresar a las filas del magisterio con un título profesional en educación.

Al realizar el análisis del último título que poseen los educadores encuestados (70 en total) de la provincia de Zamora Chinchipe podemos darnos cuenta que un 88.57

% poseen un título académico de educación y un 7.14% son egresados en Ciencias de la Educación, y tan solo un 4.29 % no son profesionales en educación , por lo que podemos afirmar con certeza que los profesores que laboran en estos sectores, motivo de la investigación han obtenido el título siguiendo la educación superior como es la Universidad ó a su vez los Institutos Superiores Pedagógicos, garantizando profesionalmente las Instituciones Educativas en las que laboran (supuesto 2.1)

El título que debemos necesariamente obtener quienes estamos al frente de la educación y quienes deseen ingresar a las filas del magisterio debe estar estrictamente relacionado con la educación, a fin de garantizar profesionales idóneos para aportar al mejoramiento de la calidad educativa.

4.3. LAS ACTITUDES Y PRÁCTICAS PROFESIONALES DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA ASUMEN UN CARÁCTER ÉTICO.

4.3.1. Sobre las actitudes de los educadores y su práctica ética.

4.3.1.1. Los nuevos contextos de la práctica docente.

TABLA No. 18

EN RELACIÓN A LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES	Si		No		A veces	
	f	%	f	%	f	%
a. Interactúa de forma profesional con directivos, alumnos y familiares	59	84,28	2	2,86	9	12,86
b. mantiene la confidencialidad con respecto a conductas privadas de los alumnos	49	70	10	14,29	11	15,71
c. Implementa el desarrollo curricular elaborado por su centro.	48	68,57	4	5,71	18	25,71
d. La planificación de la clase es flexible y parte de las condiciones socio- culturales del grupo.	63	90	1	1,43	6	8,57
e. Los contenidos propuestos son actualizados y se basan en bibliografía, en documentos contemporáneos.	60	85,81	1	1,43	9	12,86
f. Demuestra conocimiento profundo y actualizado en su asignatura.	60	85,71		2,86	8	11,43
g. Estimula y propicia la acción d los alumnos para su formación activa y la incorporación al nuevo conocimiento para su aplicación a la realidad.	62	88,57	-	-	8	11,43
h. Los métodos y técnicas de enseñanza estimulan la actividad de los estudiantes, la investigación, reflexión, expresión y creatividad.	63	90	-	-	7	10
i. Las evaluaciones y sus resultados se usan para afianzar y retroalimentar los aprendizajes de cada alumno.	67	95,71	3	4,29	-	-
j. No contesta	-	-	-	-	-	-
Total	531		23		76	
Porcentaje		84,28		3,65		12,06

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Herman Antonio Angulo
Hitler Geovanny Aguirre

Debido al acelerado cambio que experimentan las sociedades, transformaciones producidas por la introducción de nuevas concepciones económicas, nuevos

desarrollos científicos y tecnológicos, la globalización, reformas educativas etc, modifican por igual la actuación del profesor y surgen nuevos contextos de las prácticas docentes profesionales.

Contextos que deben ser conocidos, tratados y aplicados, entre ellos citamos:

Desarrollar un currículum integrador; disponer de estrategias para el desarrollo creativo; ser flexible a la interacción social; tener confianza y manejarse emocionalmente; manejo en la solución de una diversidad de problemas; necesidad de reconocer un mejoramiento continuo y organizador del aprendizaje colaborativo, grupal.

En consideración a lo anotado se observa que la mayoría de los docentes en los establecimientos educativos investigados, en relación a las prácticas profesionales, si interactúan de forma profesional, se reservan la confidencialidad de sus alumnos, elaboran el currículum del centro, la planificación parte de las diferencias individuales, los contenidos son actualizados y de relevancia contemporánea, motivan la participación de sus integrantes para fomentar la investigación, toman en cuenta las evaluaciones para replanificar.

Aspectos que demuestran estar acordes con los nuevos contextos de la práctica profesional.

Sin embargo en el análisis estadístico se evidencia que un 84.28% (531 de 630)

De los docentes expresan cumplir con las prácticas profesionales, porcentaje que no es significativo con respecto al 88% (560 de 630) que sirve para comprobar el supuesto 03.

Los nuevos contextos de la práctica docente profesional, nos permitirán tener una institución educativa autónoma, lista para construir proyectos acordes con el lugar y ambientes, utilización de tecnologías de la información y comunicación, evaluación integral y por competencias, cumplimiento de deberes y derechos, atención a una diversidad de alumnos, investigación constante, reconocimiento a nivel social y

legal a integrantes de la comunidad educativa, entre otras situaciones que redundarán positivamente en las nuevas sociedades globalizadas.

4.3.1.2. En relación a la legislación escolar.

TABLA No. 19

LEGISLACIÓN ESCOLAR	Si		No		A veces	
	F	%	f	%	f	%
a. Cumple con el calendario escolar.	63	90	2	2,86	5	7,14
b. Puntualmente cumple con las actividades asignadas como docente.	68	97,14	1	1,43	1	1,43
c. Aplica y hace cumplir el reglamento interno y normas de la institución.	51	72,85	3	4,29	16	22,86
d. Participa de las actividades intra y extra curriculares.	53	75,71	4	5,71	13	18,57
e. Asume la responsabilidad de la tutorías a los alumnos en periodos extracurriculares.	33	47,14	17	24,28	20	28,57
f. Falta al trabajo simulando enfermedad o calamidad doméstica.	8	11,43	58	82,86	4	5,71
g. Conoce sus deberes y derechos como profesor.	64	91,43	3	4,29	3	4,29
h. No contesta	-	-	-	-	-	-
Total	340		88		62	
Porcentaje		69,39		17,96		12,65

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Herman Antonio Angulo
Hitler Geovanny Aguirre

El educador es el motor que mueve las capacidades de los estudiantes, y que al cumplir con las normas estatutarias, incentiva su orientación y desarrollo; de tal

manera que viene el docente a convertirse en uno de los actores principales de la realidad educativa, ya que al desarrollar en el alumno todas sus potencialidades, cognitivas, afectivas y psicomotrices; orientan al alumno hacia un futuro que intentará descifrarlo.

Con este antecedente seleccionamos las normas y deberes de los docentes del colegio fiscomisional "Madre Bernarda" de la ciudad de Zamora, los mismos que a continuación detallamos:

Normas.

- ✚ Ser respaldados por su autoridad inmediata superior.
- ✚ Asistir a cursos, seminarios, talleres, retiros para su formación y renovación pedagógica y cristiana.
- ✚ Cumplir con el calendario escolar.
- ✚ Implementar y fomentar la utilización de la biblioteca escolar.

Deberes:

- ✚ Preparar e impartir las horas de clase en la materia de su especialidad.
- ✚ Comprometerse con los ideales católicos demostrándolo en su vida privada y pública.
- ✚ Conocer y cumplir la Ley y reglamento general de Educación, así como el reglamento interno del plantel.

Considerando lo anotado se observa que la mayoría de los docentes en los establecimientos educativos investigados, en cuanto tiene que ver a la legislación

escolar; si cumplen con el calendario escolar y actividades asignadas, aplican y hacen cumplir el reglamento interno y normas de la institución, participan en actividades intra y extra clase, asumen responsabilidades, conocen sus deberes y derechos y no faltan al trabajo por negligencia.

Parámetros que evidencian el cumplimiento de la legislación escolar. Avalando lo expuesto, el análisis estadístico demuestra un 69,39% que dicen cumplir con deberes y normas y un 30.61% considera que a veces o tajantemente no cumplen con estas condiciones; de tal manera consideramos que hay un porcentaje significativo de docentes que cumplen o están predispuestos a cumplir con lo que establece la legislación escolar.

Nuestro país ocupa uno de los diez primeros puestos en corrupción, por lo cual debemos estar convencidos que únicamente la educación y los auténticos educadores seremos capaces de rectificar rumbos ya sea personales, familiares, nacionales y universales e intentar quedar fuera de las garras de la corrupción; pero primeramente reconociendo que existe un problema, y que este problema puede ser “Yo”.

Aunque el porcentaje en el análisis es significativo, sigue nuestro país en la lista de la corrupción; estamos convencidos como docentes, que debemos comenzar a cambiar primero por nosotros, luego a educandos y finalmente la educación nos transformará.

Se dice que una “gota de agua, rompe la piedra más dura”, pero por producto de su constante caer, aplicándolo a nuestra vida se ve que es posible no quedarse allí, seguir adelante intentando superarse.

4.3.1.3. En relación a la actuación profesional

TABLA No. 20

ACTUACIÓN PROFESIONAL	SI		NO		A VECES	
	F	%	f	%	f	%
a. Me siento satisfecho en el trabajo	62	88,57	-	-	8	11,43
b. Las actividades que realizo me permiten crecer personal y profesionalmente	68	97,14	1	1,43	1	1,43
c. Me gusta trabajar en equipo	53	75,71	2	2,86	15	21,43
d. Acepto retos	45	64,29	5	7,14	20	28,57
e. Me acepto como soy	67	95,71	2	2,86	1	1,43
f. Mis conductas inadecuadas cambian y se modifican positivamente	51	72,86	7	10	12	17,14
g. Demuestro estados de ansiedad e inestabilidad emocional	5	7,14	44	62,86	21	30
h. Me atrae vivir la libertad asumiendo la responsabilidad que ésta implica	49	70	10	14,29	11	15,71
i. Soy tolerante con los estudiantes y compañeros	49	70	2	2,86	19	27,14
j. No contesta	-	-	-	-	-	-
Total	449		73		108	
Porcentaje		71,27		11,59		17,14

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Herman Antonio Angulo
Hitler Geovanny Aguirre

Van emergiendo visiones del profesionalismo docente que apoyan la importancia del conocimiento práctico de los profesores, la construcción de un conocimiento pedagógico de las materias de enseñanza y su puesta en acción por docentes que reconocen su importancia, el diseño de modos de enfrentar los conflictos sociales

que penetran en la escuela y especialmente la ruptura de las barreras que impiden que el docente asuma la responsabilidad y conducción de su trabajo.

Es así que el nuevo profesionalismo de los docentes conduce a una nueva actuación profesional.

Ante lo expuesto se observa que la mayor parte de los docentes en los establecimientos educativos investigados en relación a su actuación profesional; si se sienten satisfechos en su trabajo, sus actividades le permiten crecer profesionalmente, les gusta trabajar en equipo, aceptan retos y se aceptan como son, sus conductas inadecuadas se modifican positivamente; viven la libertad con responsabilidad, son tolerantes con alumnos y compañeros y no demuestran estados de ansiedad e inestabilidad emocional.

Lineamientos que en primera instancia van paralelo a la actuación profesional que demanda la educación actual.

Pero al realizar el análisis respectivo, se observa que un 71,27% de los docentes dicen actuar profesionalmente, cuyo porcentaje no es significativo con respecto al 80% considerado óptimo para comprobar el supuesto 03.

Consideramos que la nueva actuación profesional, es muy importante para la formación de los alumnos, ya que se rige o esta dada por la forma y la manera de saber llegar al alumno, o sea hacerse entender; para esto necesita el docente de herramientas de trabajo; como son la constancia, superación y preparación, entender los nuevos desafíos educativos, saber de la legislación escolar, practicar valores, principios, hábitos así como sobre las nuevas tecnologías de la información , la comunicación, entre otros.

Caso contrario el maestro hasta el momento, se encuentra en el mismo escenario sin saber que sus actores han cambiado, producto de la constante información y transformación de la sociedad.

4.3.1.4. En relación a la apreciación del docente sobre patrones de conducta social.

TABLA No. 21

APRECIACIÓN DEL DOCENTE SOBRE PATRONES DE CONDUCTA SOCIAL.	SI		NO		A VECES	
	f	%	f	%	f	%
a. Admito el divorcio	24	34,28	32	45,71	14	20
b. Admito las relaciones sexuales PRE y extra matrimoniales	12	17,14	43	61,43	15	21,43
c. Admito el consumo de alcohol, cigarrillos o drogas	1	1,43	70	85,71	9	12,86
d. Admito las infracciones leves de tránsito	3	4,28	52	74,28	15	21,43
e. Admito la práctica de la mentira	3	4,28	58	82,86	9	12,86
f. Consiento en ocasionar daños públicos leves	2	2,86	60	85,71	8	11,43
g. Accede a comprar un producto y llevarlo sin pagar si no se dan cuenta	1	1,43	66	94,28	3	4,28
h. Admito no declarar los impuestos	2	2,86	62	88,57	6	8,57
i. Estoy de acuerdo en agredir verbal o físicamente en respuesta a un insulto o reclamo	1	1,43	60	85,71	9	12,86
j. Admito los criterios de corrillos o rumores	1	1,43	59	84,28	10	14,28
k. No contesta	-	-	-	-	-	-
Total	50		552		98	
Porcentaje		7,14		78,86		14

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Herman Antonio Angulo
Hitler Geovanny Aguirre

Al hablar de conducta social, nos referimos a la moral, porque es nuestra vida misma; pero siempre en busca de ser mejores personas cada día.

Moral que desde la cuna en adelante se va formando, la cual nos dicta las formas de actuación o comportamiento en la sociedad.

Con estos antecedentes, la mayoría de los docentes en los establecimientos educativos investigados en relación a la apreciación del docente, sobre patrones de conducta social; manifiestan que no admiten el divorcio, relaciones sexuales pre y extra matrimoniales, consumo de alcohol, cigarrillos, infracciones de tránsito, la mentira, daños públicos, deshonestidad, agresión verbal o física y los chismes; apreciaciones que dan los docentes para llevar una conducta ejemplar.

Ratificando estos argumentos, se presenta que un 78.86 % de los docentes investigados expresan que no admiten patrones de conducta que rechaza la sociedad; y un 21.14% manifiestan que sí o a veces permiten conductas anormales.

Por lo que es menester reconocer la formación de una moral sólida, en la cual la mayoría de docentes no están de acuerdo con conductas inapropiadas, que son signos de los actuales tiempos.

Con respecto a este tema pensamos que debemos tener cuidado de la doble moral tan común entre nosotros; o sea me comporto de una manera en la iglesia y tengo otro comportamiento en la calle; de allí que consideramos depende mucho de la moral que nos dieron nuestros padres, cabe indicar que existen muchas instituciones que intentan formar nuestra moralidad, pero fundamentalmente la familia es la base para una sociedad con moral sólida.

4.3.1.5. En relación a los valores y prácticas éticas del profesor

TABLA No. 22

VALORES Y PRÁCTICAS ÉTICAS DEL PROFESOR	SI		NO		A VECES	
	f	%	f	%	f	%
a. Asumo que el amor es básico para el desarrollo de aprendizaje significativos	61	87,14	4	5,714	5	7,14
b. Respeto los derechos de los demás	68	97,14	-	-	2	2,86
c. Emito juicios de valor aunque afecten a los demás	4	5,71	51	72,86	15	21,43
d. Realizo acciones que se contraponen con el sentido del deber	7	10	55	78,57	8	11,43
e. Actúo con lealtad en todo momento	59	84,28	4	5,71	7	10
f. Aporto lo que le diera según mi esfuerzo y capacidad	65	92,86	1	1,43	4	5,71
g. Encuentro siempre un culpable para mis fracasos	1	1,43	57	81,43	12	17,14
h. Respeto y cuidado de la naturaleza u el planeta	58	82,86	4	5,71	8	11,43
i. Considero la espiritualidad como fuente de crecimiento de vida	61	87,14	4	5,71	5	7,14
j. Se refleja la honestidad en mis actuaciones	67	95,71	1	1,43	2	2,86
k. No contesta	-	-	-	-	-	-
Total	451		181		68	
Porcentaje		64,43		25,86		9,71

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Herman Antonio Angulo
Hitler Geovanny Aguirre

Las sociedades en los actuales momentos están en una constante e imparable transformación; como producto de esta transición asistimos a una pérdida de valores, principios y normas; consecuentemente se produce un arrugamiento del profesorado y esto es común en todos sus niveles.

Con estos antecedentes la mayoría de los docentes en los establecimientos investigados, en relación a los valores y prácticas éticas; consideran que el amor es básico para los aprendizajes; respetan a los demás, actúan con lealtad, dan todo de sí, respetan y cuidan la naturaleza, la espiritualidad es clave para la vida sus actuaciones son honestas y no desvaloran a los demás, ni incumplen con sus deberes, tampoco culpan a otros sobre sus fracasos; opiniones que dan los docentes cuyos resultados reflejan apego para llevar una vida digna de ser imitada

Argumentos que avalan lo anteriormente anotado ya que un 64.43% de los docentes investigados consideran que sí asumen en su diario quehacer educativo, valores y prácticas éticas; quedando un 35.57% de docentes que expresan que no o a veces actúan fomentando valores y actuando con ética.

Evidentemente consideramos que la mayor parte de los docentes en los establecimientos investigados, se encaminan con rumbo conocido y una minoría que no se identifica, talvez como producto del desconocimiento de las nuevas transformaciones mundiales.

La educación actual comienza a considerarse como la única alternativa para reiniciar un proceso de rehumanización de la humanidad; desde esta perspectiva expuesta debemos los docentes iniciar por un autoconocimiento para valorarla, construir códigos de moral y ética para actuar nosotros y comprender a nuestros alumnos, forjando ciudadanos del y para el mundo, indiscutiblemente amparados por un marco legal.

Dentro de la docencia la actuación profesional debe convertirse en una especie de virtud. Virtudes que sin duda alguna se van cultivando y formando gracias a su

diario y constante esfuerzo por superarse, principiando por uno mismo y luego con el ejemplo; demostrar que si vale la pena luchar por el bien del ser humano.

En conclusión nuestras prácticas y actitudes no asumen un carácter ético debido a la pérdida de valores en la sociedad, en la despersonalización del docente, a veces iniciada por uno mismo. Hay múltiples factores que se puede culpar a todo y a todos los que nos rodean, pero debemos preguntarnos que hago yo por empezar a cambiar, creemos que es hora de intentar y enrumbarse en la nueva tercera revolución educativa.

Está claro, que la gente con mayores posibilidades tiene acceso a una educación mejor; pero los buenos modales y valores son algo que se puede aprender, simplemente mirando, fijándonos en las personas educadas y correctas. De igual forma una persona educada y con valores, no lo es simplemente por sus modales refinados, sino debe serlo en todo momento y con todo el mundo; no se puede ser “educado por conveniencia”.

Hay que tener en cuenta que la educación además de servirnos para todas las facetas de nuestra vida, es como una planta que disemina sus semillas. Comportarse y aplicar valores sirve de ejemplo, hace que otras personas tomen en cuenta ese comportamiento y de esta manera se difunde y promociona una buena educación formadora en valores y buenos modales.

4.3.1.6. Verificación del supuesto tres:

En relación a las prácticas profesionales.-

En cuanto a las practicas profesionales de los docentes en los establecimientos investigados, expresan que un 84.28% (531 de 630) del parámetro del SI; van de acuerdo a lo que promulga la pedagogía actual; sin embargo este porcentaje no es significativo con respecto al 88% (560 de 630) del parámetro del SI, con lo cual se demuestra el rechazo para verificar el supuesto 03.

Como docentes estimamos conveniente revisar por parte nuestra primeramente “Que soy”, “Que es lo que hago “y “Hacia donde voy”, enfoques que nos hará ver si en realidad estoy cumpliendo con la misión que un día nos fue encomendada.

En relación a la actuación profesional.-

La actuación profesional de los docentes en los establecimientos investigados demuestran que un 71,27%, sus actos individuales son profesionales, sin embargo este porcentaje no es significativo con respecto al 80% propuesto para la investigación; demostrándose con ello el rechazo para el supuesto 03.

4.4. CONCLUSIONES.-

El equipo investigador dentro de los objetivos que corresponde a los enfoques del rol, profesionalización, actitudes y prácticas éticas de los educadores profesionales de Educación General Básica, llegó a las siguientes conclusiones:

- ✚ Los docentes de los establecimientos educativos investigados, en la entrevista manifiestan continuar con el concepto tradicional sobre el rol del profesor, muy por el contrario en la encuesta acogen el nuevo rol, el de ser un facilitador del aprendizaje de los alumnos, como producto de la falta de conocimiento sobre la pedagogía humanista.
- ✚ Se demuestra que tratan de cumplir con los fines de la educación, pero desconocen sobre la integración e inclusión de los grupos sociales más postergados de la sociedad.
- ✚ Observamos que están de acuerdo con los efectos de las nuevas tecnologías, sin embargo no saben como poder implementarlas en beneficio del educando.

- ✚ De igual manera están de acuerdo en incluir nuevos temas en el currículum escolar, aunque de forma igual como los demás temas.
- ✚ Se reconoce como factores que inciden en el aprendizaje a la familia y a la metodología del docente, descartando la infraestructura y el funcionamiento de la escuela, materiales didácticos impresos, etc.
- ✚ Las características sociales de los alumnos si representan un problema para los docentes de los establecimientos investigados.
- ✚ De forma similar más de la mitad de los docentes investigados consideran que las características como habilidades, profesionalización, actitudes, aptitudes, voluntades, etc. deben ser propias del profesor, caso contrario se convierten en un problema de consideración alta.
- ✚ La investigación demuestra una titulación profesional, sin embargo se observa que no existe una formación continua por parte de los docentes investigados.
- ✚ Para un programa de formación los docentes investigados consideran, el interés del tema y el nivel profesional de los responsables del curso como los más importantes, pero es evidente la tendencia a seguir por conveniencia algún tipo de capacitación.
- ✚ Los profesionales de la educación de los centros investigados demuestran que conocen y cumplen con la legislación escolar; contrariamente a esto existe una confusión en su actuación profesional, debido a la presencia de nuevos roles educativos.
- ✚ El compromiso a seguir una conducta ejemplar, son signos observables de los docentes investigados, pero es necesario recomendar la presencia de una espiritualidad y moral, como elementos claves para la vida.



Universidad Técnica Particular de Loja



La Universidad Católica de Loja

Modalidad Abierta y a Distancia

ESCUELA: DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

4.5. PROYECTO DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO:

4.5.1. TÍTULO: “MOTIVACIÓN PERSONAL Y AUTOESTIMA DEL DOCENTE”.

4.5.2. PRESENTACIÓN:

Luego de la verificación de los supuestos planteados, se ha podido determinar con cierta claridad que una de las dificultades o necesidades de mayor urgencia dentro de la capacitación docente es el descuido de acciones motivacionales referentes a las funciones del educador, su identidad como tal, su ética profesional, su liderazgo y autoestima. Concientes de esta realidad se considera que es necesario emprender acciones de capacitación sobre motivación personal y autoestima de tal manera que trasciendan a los estudiantes y demás sectores de la sociedad.

La calidad educativa solamente se puede lograr con un profundo proceso de reflexión donde aceptemos nuestras debilidades y nos comprometamos a reorientar la práctica pedagógica en el aula, a fin de lograr consolidar destrezas cognitivas, afectivas y motrices, lo que significa aceptar el reto de ser mejores cada día, mirar un horizonte de progreso, y bienestar estudiantil, convirtiéndonos en verdaderos mediadores del hecho educativo.

Concientes de la necesidad de capacitar a los docentes en el área relacionada con ‘Motivación Personal y Autoestima del Docente’, que es la realidad del magisterio de nuestro país y en especial del Magisterio Zamorano Chinchipense, por lo que la

predisposición a emprender procesos de transformación personal y social en los maestros es positiva, con una nueva dimensión que tiene que ver con la formación y perfeccionamiento de la capacidad y la actitud misma del docente, con contenidos y estrategias diferentes, que permitan realmente entrar en la conciencia del maestro profesional de la educación y responsable de la formación de las nuevas sociedades, pues hablar de calidad significa mantener en la institución altos niveles de competitividad, producir más y mejor, para ello se requiere asegurar la eficacia con docentes motivados y una alta autoestima profesional.

4.5.3. FINALIDAD:

Bajo la perspectiva de un magisterio motivado y con una elevada autoestima, el presente proyecto va encaminado a transformar en cierta forma el modelo mental del docente con miras a alcanzar el mejoramiento de la calidad de la educación, a través de nuevas estrategias metodológicas, un cambio profundo con el desarrollo de capacidades intelectuales, espirituales, afectivas, éticas y estéticas de los maestros y maestras, que garanticen el progreso de su condición humana, con una actitud mental nueva; en definitiva, haciendo posible la gestación de una cultura de paz, la no violencia activa y la objeción de conciencia.

La intención es llegar a aquellos sectores de maestros motivo de la presente investigación, con seminarios de capacitación dentro de la temática propuesta, ya que como vemos los resultados obtenidos en algunos supuestos, muestran cierto grado de apatía a la función misma que les atañe, y es más, existen todavía ciertos porcentajes de profesores no profesionales y otros que han dejado de seguir superándose, razón por la que se considera necesario emprender con este tipo de trabajo con la única intención de obtener un magisterio motivado, con una elevada autoestima y muy profesional frente a sus funciones que en si son eminentemente sociales.

El presente proyecto considera la realización del evento de capacitación a los maestros a través de un Seminario Taller, con una duración de 80 horas repartidas

en 2 semanas con 40 horas de trabajo cada una. Estará dirigido por facilitadores probados y experimentados y con bastos conocimientos en la temática.

Al final del evento se estarán entregando certificaciones aprobatorias avalizadas por la DIPROMEP y válidos para el ascenso de categoría o para méritos profesionales según el caso y los requerimientos de los asistentes.

4.5.4. OBJETIVOS:

4.5.4.1. OBJETIVO GENERAL:

Alcanzar un cambio de actitudes, aportar en la construcción del ser personal del maestro (a) como elemento básico para la transformación del ser social y profesional, recuperando la calidad de vida psíquica y espiritual y convirtiéndolos en portadores de nuevos valores y propuestas de vida que alimenten de energía a las nuevas generaciones.

4.5.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 4.2.1. Profundizar las concepciones y actitudes que aportan en la construcción de la autoestima personal de los maestros (as) y demás elementos de la comunidad educativa.
- 4.2.2. Fortalecer en los maestros (as) el proceso de reconocimiento y aceptación de su identidad como parte fundamental en su desarrollo personal, profesional y social.
- 4.2.3. Reflexionar críticamente sobre los orígenes de la violencia, sus causas, efectos y alternativas para enfrentarla.
- 4.2.4. Lograr una actitud comprometida y una visión renovadora de los maestros (as) en la percepción y solución de conflictos como instrumento de cambio y crecimiento personal y transformación social.

4.5.5. RESULTADOS ESPERADOS:

El maestro mediador y facilitador de los conocimientos es un protagonista necesario, indispensable para el proceso, de enseñanza aprendizaje. Su presencia física, su labor diaria lo colocan en relación directa con los alumnos y su actividad es determinante para la transmisión de los conocimientos. El maestro recrea entre sus alumnos, maneja la pedagogía, el puede conducir la alegría y el optimismo y también el pesimismo y la desesperanza.

Se puede evidenciar que en el magisterio zamorano chinchipense y, de manera especial en el grupo que es motivo de la presente investigación, existe una predisposición al cambio, manifestada en el espíritu de emprendimiento y el de asumir los retos como estrategia para obtener grandes resultados. Frente a ello se considera que se pueden obtener los siguientes resultados:

- ✚ Maestros (as) con criterio formado y sólido, manifestada en una elevada autoestima personal y que trabaja en esta dirección con toda la comunidad educativa.
- ✚ Libres en el reconocimiento de su identidad la misma que redundará en el fortalecimiento de su desarrollo personal, profesional y social.
- ✚ Concientes y capaces de identificar cualquier clase de violencia e intervenir positivamente con alternativas de solución.
- ✚ Maestros (as) con una actitud comprometida y una visión renovada que permita vivir la cultura de la paz, la armonía y la convivencia social.

4.5.6. ACTIVIDADES:

- ✚ Elaboración del plan de proyecto.
- ✚ Elaboración de instrumentos de diagnóstico.

- ✚ Aplicación de instrumentos.
- ✚ Elaboración del proyecto propiamente dicho.
- ✚ Aprobación del proyecto en la DIPROMEP y promoción.
- ✚ Inscripciones a los participantes y promoción.
- ✚ Contratación de facilitadores.
- ✚ Adquisición de módulos, otros materiales y preparación del local.
- ✚ Ejecución del proyecto mencionado.
- ✚ Elaboración de informes.
- ✚ Entrega de certificaciones aprobatorias.

TALLER 1.

CONCEPCIÓN DE LA METODOLOGÍA.

Motivación inicial .

Se iniciara con una técnica de motivación grupal, ejemplo:

Pétalos de flor.

- Se forma grupos de 5 personas.
- Cada grupo recibe papeles de distintos colores, y tiene que crear conjuntamente una bonita flor de 5 pétalos.
- Cuando este esta lista se coloca en el suelo o en una mesa y los participantes se sientan alrededor de ella.
- A cada uno le corresponde el espacio de un pétalo para escribir algunos datos personales como: nombre, lugar de origen, hobbies, expectativas del curso etc.
- A continuación los integrantes de cada grupo se presentan y comentan lo que han escrito en su respectivo pétalo.
- De forma optativa se puede hacer una presentación en plenaria: en la que cada uno presente a su compañero, usando las notas escritas en el pétalo.

Tiempo 10 minutos

Presentar las diapositivas de lectura de las cuatro velas.

Las cuatro velas.

Las cuatro velas se quemaban lentamente.

En el ambiente había tal silencio que se podía oír el diálogo que mantenían.

La primera dijo: Yo soy la paz, pero las personas no logran mantenerme,
Creo que me voy apagar.

Y, disminuyendo su fuego, rápidamente se apago por completo.

Dijo la segunda: Yo soy la fe, lamentablemente a los hombres le parezco superflua,
las personas no quieren saber de mi, no tiene sentido permanecer encendida.

Cuando terminó de hablar una brisa suave paso suavemente sobre ella y se apagó.

Rápida y triste la tercera vela se manifestó: ¡Yo soy el amor!

No tengo fuerzas para seguir encendida, las personas me dejan a un lado y no
comprenden mi importancia, se olvidan hasta de aquellos que están muy cerca y
les aman y, sin esperar más se apago.

De repente entró un niño y vio las tres velas apagadas.

¿Pero qué es esto? Deberíais estar encendidas hasta el final.

Al decir esto comenzó a llorar.

Entonces la cuarta vela habló:

No tengas miedo, mientras yo tenga fuego podemos encender las demás velas. Yo
soy la esperanza.

Con los ojos brillantes agarró la vela que todavía ardía... y encendió las demás.

¡Que la esperanza nunca se apague dentro de nosotros. Y que cada uno de
nosotros sepamos ser la herramienta que los niños necesitan para mantener la
Esperanza, la Fe, la Paz y el Amor.

Terminada la lectura, se pedirá a los participantes reflexionen individualmente y en silencio sobre el mensaje del texto.. Se les invitara a expresar y compartir espontáneamente con el grupo sus reflexiones.

Tiempo 30 minutos.

Movilización – Conceptualización.

Se debe crear un ambiente de paz y tranquilidad, los ejercicios pueden desarrollarse en espacios cerrados o abiertos, para que los participantes entren en contacto con la naturaleza.

Se pide a los participantes que caminen por el aula repitiendo en voz baja , luego que poco a poco aumente el tono de voz, encuentre la mirada de sus compañeros que indican que nombre.

Posteriormente con gusto se pide que nuevamente de su nombre a todas las personas que encuentran a su paso, seguirá aumentando el tono de voz, hasta que con mayor seguridad continúe repitiendo en nombre con un tono de firmeza, alegría, dando la mano a quienes encuentre, luego se despedirá al finalizar esta acción.

Si es posible se pondrá música de fondo y se aromatizara el ambiente.

Transcurridos unos minutos se invitará a los participantes a sentarse en sus respectivos asientos.

Se solicita que se concentren en el ritmo de su respiración. Luego, quien facilita el taller pedirá que cada persona vaya analizando su vida, sobre la base de las siguientes preguntas, que serán anunciadas en voz baja:

¿Qué es lo más importante que me ha pasado en mi vida?

¿He sido grato con mis padres?

- ¿Que decía mi padre y mi madre sobre mi?
- ¿He sido grato con mis amigos?
- ¿En qué forma?
- ¿Cómo me sentía?
- ¿Qué entendí de mis maestros?
- ¿Qué he hecho para justificar mi existencia?
- ¿He sido grato con Dios?
- ¿A qué maestros recuerdo?
- ¿Cómo me siento ahora de profesional de la educación?
- ¿Cómo me siento con las demás personas que me rodean? hijos, esposa, padres y madres de familia compañeros, alumnos?
- ¿Cómo me sienta la sociedad?
- ¿Soy realmente un ejemplo para mis alumnos y la sociedad en general?

A continuación se pedirá en a los participantes que hagan tres aspiraciones profundas y que lentamente abran los ojos y miren a su alrededor se entregará a cada participante una hoja de papel y tradiciones para que expresen gráficamente o de manera verbal lo que vivieron en el ejercicio.

Terminada el trabajo, el/a facilitador/a pedirá que las personas que deseen compartan sus impresiones con el grupo.

Presentar un Power Point de Autoestima en diapositivas.

Luego con las vivencias del ejercicio, se trabajará con lluvia de ideas a partir de las siguientes preguntas generadas:

- ¿Cómo influyen las demás personas en la formación de nuestro autoestima?
- ¿Cuáles son los aspectos que intervienen en la construcción de la autoestima?
- ¿Qué características positivas y negativas tenemos como docentes?
- ¿Cómo es nuestra autoestima social?
- ¿Cómo está nuestro autoestima profesional?
- ¿Por qué es importante potenciar la autoestima para nuestra vida personal y social?

Recomendaciones metodológicas.

Para la facilitación de los talleres es fundamental respecto a las diferencias, a través del cumplimiento de tres normas básicas:

No juzgar.

No aconsejar.

Lo interpretado, en todos los talleres.

Hay que establecer una relación de horizontalidad con los participantes genero confianza y posibilitando la libertad de expresión.

Apoyo teórico básico.

- Concesión de autoestima.
- Elementos que intervienen la construcción de la autoestima.
- De la alta imagen a la autovaloración.
- El sentido de la competencia.
- Dimensiones de la autoestima: no personal de lo social.
- Seres humanos particulares e inmanentes.
- Autoestima, cotidianidad y valores humanos.
- El maestro como generador de autoestima.

Autoestima, por credibilidad y valores humanos.

Cuántas veces escuchamos el término autoestima; sin embargo, son pocas las ocasiones en que hacemos un alto nuestras vidas para reflexionar nosotras mismas.

Reconocerlo y aceptarnos como somos tan claros en los aspectos positivos como negativos, el saber que valemos, que somos importantes y queridas por los demás. Este conocimiento propio de cada persona implica reconocer nuestros rasgos

físicos, nuestras actitudes, habilidades, destrezas, nuestras limitaciones. Es decir son tanto las características físicas como psicológicas.

Es en la vida cotidiana, en el día a día, en la relación con las demás personas donde debemos apoyarnos colectivamente para expresar y visualizar las cualidades, las virtudes, las potencialidades que tenemos.

Debemos recordar que la elevación de nuestra autoestima es el paso ineludible para alcanzar un estado de salud satisfactorio, pues de nuestra forma de vernos, de sentirnos depende en gran parte nuestro bienestar físico, emocional e intelectual. Es una tarea personal y organizativa robustecer los aspectos positivos de la visión que tenemos de nosotros mismos y transformar sin violencia las condiciones desfavorables al crecimiento personal y grupal.

El desarrollo de nuestra autoestima implica el potencializar los mejores elementos de nuestra identidad individual y colectiva para que se alimenten mutuamente.

Cada persona debe entonces dedicar más tiempo reflexionar sobre sí mismo, a mejorar su estima personal. Esto lo podrá ser en el día a día va observando en detalle. ¿cómo lleva su estilo? ¿Cómo está su cabello, su piel, su dentadura? ¿Cómo está su salud? ¿Cómo está el orden en su espacio privado? ¿Cómo tiene su dormitorio? ¿Cómo se presenta ante su familia, ante sus amigos, antes sus vecinos? ¿Cómo están sus relaciones sociales, grupales, organizativas?.

Al decir de Marcela Lagarde: "la autoestima personal parte principalmente de reconocer cómo se encuentra cada persona consigo misma, cómo está su entorno inmediato y por supuesto cómo se encuentra la persona en relación con las demás personas".

La preocupación que cada una demos a nuestra vida será uno de los pilares fundamentales para elevar su autoestima.

Sin embargo, la salud, las condiciones en que viven las personas se ven afectadas en gran parte por la falta de recursos materiales que reducen la calidad de vida. La

sociedad civil en su conjunto es responsable de propiciar los espacios adecuados, los recursos necesarios para el impulso de procesos de fortalecimiento en la autoestima, tomando en cuenta que esta parte de las condiciones materiales de vida de los seres humanos y por lo tanto está ligada y determinada el desarrollo social.

Es trabajar para fortalecer la autoestima es trabajar para construir la paz. Una persona con autoestima elevada, puede relacionarse de mejor manera con las demás e incidir de manera positiva en la construcción de una sociedad sin violencia y con más justicia social.

El maestro como generador de autoestima.

Fortalecer la autoestima del maestro o maestra, tienen carácter potenciador, porque no sólo es decir de sí misma sino que puede ayudar al fortalecimiento la autoestima de las demás elementos de la comunidad educativa; sobre todo de los niñas que tienen como referente a su alta imagen, la imagen que crea el maestro y los miembros de su familia.

Cuando existe autoestima, existe poder de convicción, el maestro tiene liderazgo y capacidad para transformar, por eso nuestro compromiso tiene que ir más allá de buscar la transformación personal; es un compromiso con la sociedad. Una elevada autoestima genera energía positiva, estados anímicos que favorecen el proceso de relacionamiento y de comunicación con los demás. Pero " nadie puede dar lo que no tiene" por eso es fundamental resaltar el potencial la autoestima de las docentes, no sólo como un compromiso con la persona, sino como una necesidad de la sociedad.

Para mejorar nuestro autoestima tenemos que el desprender lo aprendido, cambiar los esquemas mentales, abrir la posibilidad nuevos enfoques; aprender a que rernos, respetando sus valores. Para aprender a querer valorar y respetar á los

niños y jóvenes con quienes trabajamos y potenciar en ellos sus capacidades, habilidades, destrezas pero sobre todo su valores y motivaciones.

Construir, fortalecer es un proceso complejo, que involucra muchos factores, lo reconocemos, pero por algo hay que comenzar, nosotros consideramos que en primer paso positivo para trabajar la autoestima cotidianamente dentro de las instituciones educativas podría ser declarar " el derecho institucional a la autoestima" que debe expresarse en algunos compromisos por ejemplo:

- Evitar calificaciones sigüientes e injuriosas.
- Calificar sólo los aspectos positivos de los alumnos.
- No tachar ni rayar con rojos sus trabajos.
- Ir construyendo un trato más horizontal.
- Desarrollar talleres de formación en autoestima motivación humana con toda la comunidad educativa.
- Elaboración de material de apoyo.
- Elaboraría precarias de trabajo que promueva la creatividad y fomente la autoestima en el estudiante.
- Hablar en positivo, evitar el no puedes.

TALLER 2

Identidad.

INTRODUCCIÓN.

Reflexionar sobre nuestra identidad posibilita el reconocimiento de nuestro " yo", con nuestras potencialidades y limitaciones.

Como maestros, significa construir en lo concreto, los cuatro pilares de la educación planteados por Jacques Delors: aprender a ser, aprender a hacer, aprender a conocer y aprender a vivir juntos.

La identidad es un componente importante de la autoconciencia; es fundamental conocer quién soy yo y que me hace diferente a los demás, pero también necesario, reconocer y valorar a los demás; saber escuchar, respetar sus criterios, su forma de ser, su manera de vivir.

En la construcción de la identidad están sincronizados proceso psicosociales: el de la socialización pierda la individualización. De reconocerse y el que me reconozcan.

Sí como maestros, trabajamos en nuestra identidad, no sólo que fortalecemos la autoconciencia de quienes somos; sino que aprendemos a reconocer en nuestros actos aquellos elementos que fortalezcan o atenten contra la identidad de los niños y jóvenes con quienes trabajamos.

Concepción metodológica.

Motivación inicial

Se presentará el video de Tony Meléndez

Se solicitará que a través de la lluvia de ideas expresen sus impresiones y las vayan anotando en la pizarra.

Con estas frases anotadas en la pizarra se solicita que realicen una redacción sobre el video que se ha proyectado.

Se aplicará un ejercicio de relajación, ejemplo:

- Los participantes mantendrán los ojos cerrados durante todo el ejercicio.

- Sentado a su acostado respirando más suavemente posible; inspirarán tratando de no hacer ningún ruido que pueda ser percibido por el oído, de igual manera al exhalar.
- Después de unos cinco respiraciones el facilitador dice en voz baja: "abrázate con mucho cariño que imagina que es una pequeña semilla de muy buena calidad; tocas de los pies, las caderas, el estómago, los brazos, el cuello, la cabeza, la cara.

Poco a poco empieces a crecer, levantó los brazos muy lentamente, ahora eres un pequeño árbol que empieza crecer, para que muy lentamente, estás creciendo alimentando por todas las cosas lindas y buenas que te han pasado en la vida.

Ahora eres un gran árbol y tiene raíces muy profundas y firmes que te sostienen seguro sobre la tierra los brazos son las ramas de ese árbol, el viento se mueve lentamente y siguientes divisas que te acaricia tus hojas, deja elevada por el viento en la brisa suave, tu trono es flexible y se mueve, pero tus raíces están firmemente clavadas en el suelo, te dan seguridad".

Se espera un momento en silencio y luego se pide a los participantes que bajen los brazos lentamente y abran los ojos.

Se les solicita que se sienten luego el facilitador hace preguntas.

¿Cómo se sintieron?

¿Creen que las personas se sienten igual es una sólo tras?

En que nos parecemos?

¿Por qué somos diferentes?

¿Cuáles son las cosas que nos dan seguridad?

Tiempo: una hora.

Movilización y conceptualización.

- Se entregará a los participantes un pliego de papel, pinturas, Rayones como marcadores, goma, tijeras, papel brillante.
- Se declara que cada uno tiene que dibujar al su árbol genealógico, con la siguientes instrucciones:
 1. En las raíces ubicar sus ascendientes familia de origen: padres, madres, abuelas, hermanas indicando de dónde vinieron sus antepasados, como vivieron, en que trabajaban.
 2. Le asignarán en un nombre a la tierra en la que está plantado largo, e indicaran aquello que lo sustentaría aquellas influencias más sobresalientes recibidas de sus antepasados para su formación personal y profesional.
 3. En el tronco representarán los espacios de participación de cada una, que es lo que les da más fortaleza como seres humanos, cuáles son sus principales motivaciones para existir.
 4. La copa estará representada a su yo, y en cada fruto representarán sus características personales y aquello que mas identifique con el "yo soy".
 5. Las semillas representarán a los logros alcanzados como persona como profesional, además las hijas para quienes los tengan.
 6. Las influencias positivas que reciben del entorno amigas, grupos, organizaciones, pensamientos, filosofías, proyectos políticos, etc. estarán representados por pájaros y las negativas se representarán por un soneto.

- Cuando hayan terminado los trabajos, quien facilite al taller, pedirá que algunas personas exhiban su trabajo, diciendo " .. el nombre del participante y expresando lo más representativo de su árbol.
- A partir del ejercicio anterior, las participantes construirán el bosque grupal en una pared y lo observarán detenidamente y en silencio.
- Luego, sentados en círculo, se les pedirá que manifiesten:

¿Cómo se sintieron?

¿De qué se dan cuenta?

¿Qué aprendieron de esta experiencia

Tiempo: una hora 45 minutos

Receso: 15 minutos

- El facilitador organizará grupos de trabajo y despliega y conceptuales en la experiencia a través de la siguientes preguntas:

¿Qué es la identidad?

¿Tenemos una sólo o varias identidades?

¿Cómo podemos fortalecer la identidad de nuestra vida y en nuestro trabajo con los estudiantes?

- A continuación se entregará tarjetas y marcadores a cada participante que a manera de lluvia de ideas hagan por escrito un listado de frases que son usadas en la vida cotidiana y que de algún modo discriminan a personas por razones de identidad. Cada grupo presentará los trabajos entregará las

tarjetas, luego se analizarán los principales definiciones para este momento pedagógico que el facilitador explicará el valor sentimental de un regalo.

- Se pedirá a las participantes que se sienten formando un círculo y se indicará que quienes están en la mitad derecha del círculo conversen sobre como vinieron los detalles , los aspectos que más les llamó la atención y las enseñanzas que les dejó, transcurrido diez minutos, las participantes de la mitad izquierda del círculo aportarán con su evaluación de torno al tema, la metodología empleada y los recursos, etc.

Tiempo: 20 minutos.

- A continuación con los ojos cerrados, se les dice que por un momento piensen en la persona más especial de su vida a quien le regalaría en el mejor presente, los mejores deseos y sentimientos, incluso le dedicarían su vida.
- El facilitador se acercara a cada una de las participantes y les dirá ruido que abran los ojos y miren el contenido del regalo " un espejo".
- En tarjetas los participantes del grupo, anotaron un listado de frases que son Discriminaciones antes por razones de identidad. Se invita a ser la quema de las frases discriminatorias por identidad y expresar algunos alternativas desde lo personal para eliminar las discriminación por identidades en la sociedad.

Tiempo: veinte minutos.

En el diario personal, los participantes escribirán sus vivencias, impresiones, sentimientos experimentados en el taller; también se escribirán los compromisos personales a practicar en el futuro.

Recursos.

Tarjetas	tijeras.
CD	varas incienso.
Papelotes	pega
Crayones	masking
Marcadores	grabadora
Papeles de colores.	

Apoyo teórico básico.

- Nociones de identidad.
- Clases de identidad.
- Conflictos de identidad.
- Retos para los educadores.

Retos para los educadores.

La tarea educativa nos exige trabajar permanentemente en nuestro yo, aprender a querernos, a valorarnos, a buscar permanentemente quiénes somos; no sólo porque necesitamos crecer como personas, como seres humanos, sino como somos maestros.

Nuestra tarea es fundamental social; nuestra meta es trascender, actuar en el ser de los alumnos, ayudarles en su crecimiento personal; y eso sólo podemos hacerlo cuando comprendamos la importancia de esta misión. Implica también actuar en torno al inconsciente colectivo para rescatar aquellos elementos positivos de nuestra identidad y trabajar en aquellos constituyen argumentar una imagen negativa. Finalmente aportarán la construcción y fortalecimiento de la identidad de los alumnos implica respeto, compromiso, equilibrio emocional y tolerancia entendida no como "dejar hacer sino vinculado a la individualidad". Debemos

recordar permanentemente que cada niño cada joven es un mundo que debemos respetar.

TALLER 3.

La violencia en la sociedad y la no violencia activa " Nova".

INTRODUCCIÓN.

Cada día la violencia cotidiana aumenta; la exclusión la violación de los derechos humanos, la injusticia, la corrupción y la falta de equidad son algunos de los factores que aumenta esta situación; en donde el armamentismo, la inseguridad, el racismo no son sino la punta del iceberg de un problema que corroe los cimientos mismos de la convivencia humana.

Por ello, la importancia de reflexionar este tema con las maestros que un módulo encaminado fortalecimiento de la autoestima. Porque cuando nos sentimos maltratados, cuando pensamos que la educación es una prioridad nacional y que las maestros no somos suficientemente valorizados por la sociedad, enfrentamos crisis personales que se producen actitudes desvalorizantes, y maltratos que producen y reproducen esta espiral.

A través de este trabajo pretendemos generar predisposición al cambio, desarrollar valores y actitudes que bajen las tensiones, recuperar nuestro autoestima, fortalecer nuestra identidad y con ello recuperar y potenciar la capacidad de humanos y llamar a los demás sobre todo a los niños y jóvenes que crecen y creen en nosotros.

Concepción metodológica.

Motivación inicial -- caldeamiento.

Se presentará las diapositivas:

- A los ganadores.

- La persona ganadora.
- Cuando la persona ganadora comete un error dice: Me equivoqué y aprende la lección.
- Cuando una persona perdedora comete un error dice: “No fue mi culpa y se la echa a otros”.
- Una persona ganadora sabe que la adversidad es el mejor de los maestros.
- Una persona perdedora se siente víctima de la adversidad.
- Una persona ganadora sabe que el resultado de las cosas depende de él.
- Una persona perdedora cree que la mala suerte si existe.
- Una persona ganadora trabaja muy fuerte y genera más tiempo para sí mismo.
- Una persona perdedora está siempre muy ocupada y no tiene tiempo ni para los suyos.
- Una persona ganadora enfrenta los retos uno a uno.
- Una persona perdedora les da vueltas y no se atreve a intentarlo.
- Una persona ganadora se compromete da su palabra y la cumple.
- Una persona perdedora hace promesas, no asegura nada y cuando falla sólo se justifica.
- Una persona ganadora dice soy bueno pero voy hacer mejor.
- Una persona perdedora dice, no soy tan malo como lo es mucha gente.
- Una persona ganadora escucha comprende y responde.
- Una persona perdedora sólo espera hasta que le toque su turno para hablar.
- Una persona ganadora respeta a aquellas que saben más que él y trata de aprender algo de ellos.
- Una persona perdedora se resiste a aquellos que saben más que él y sólo se fija en sus defectos.
- Una persona ganadora se siente responsable por algo más que solamente su trabajo.
- Una persona perdedora no se compromete y siempre dice sólo hago mi trabajo.
- Una persona ganadora dice: debe haber una mejor manera de hacer.

- Una persona perdedora dice: Esta es la manera como siempre lo hemos hecho.
- Una persona ganadora es parte de la solución.
- Una persona perdedora es parte del problema.
- Una persona ganadora se fija en como se ve la pared en su totalidad.
- Una persona perdedora se fija en el ladrillo que le toca colocar.
- Una persona ganadora como tú, comparte este mensaje.
- Una persona perdedora como otros es egoísta y se lo guarda para sí mismo.
- Saludos a todas las personas ganadoras, así que te saludo con mucho cariño para ti.

A través de la lluvia de ideas se solicitará que manifiesten sus impresiones sobre el texto presentado en diapositivas.

Conceptualización -- movilización.

- Se solicita al grupo que empiece a caminar de una manera pausada, con los ritmos de respiración profundas, luego se pedirá que caminen aumentando su prisa, posteriormente cerramos los ojos y continúen caminando, a poco tiempo se dará la orden de detenerse, con los ojos cerrados, recuperación ritmo normal de respiración y abrir los ojos.
- Se les pide ubicarse en un lugar que se sienta cómodo y procederá reflexionar sobre:
¿Qué episodios de violencia personal dividido?
¿Por qué sucedió, cómo me sentí, como respondí?
- Receso se realizará por parejas lo experimentado, siendo sensibles a quienes no quieren hacerlo. Se formarán cuartetos con las personas cercanas.

Tiempo: 30 minutos.

- Luego del proceso compartido, se pide que escriban en tarjetas sobre los tipos de violencia que existe. Se lo esperado en un lugar visible para que puedan ser clasificadas en grupo.
- Posteriormente se organizará grupos para trabajar por tipo de violencia para organizar las preguntas en papelotes:

¿Qué caracteriza la violencia de trabajo en grupo?.

¿Cómo influye la violencia estructural en la vida de las personas?.

- Se socializa el trabajo de los grupos en una plenaria analizando la espiral de violencia.

Tiempo: 1 hora.

- A continuación y con un fondo musical, sonidos de la naturaleza, seleccionado previamente, se pedirá los participantes que caminen por el espacio que disponen, de una manera pausada, una respiración profunda pero suave, pensando las personas que también caminan en su entorno.
- Mientras caminan se les solicita pide en un momento en el que actúen de manera no violenta. Al finalizar la música se les pide que se tomen de la mano con la persona más próxima, de manera que queden en parejas y puedan compartir sus experiencias.

Tiempo: 15 minutos.

- Luego se invita a los participantes que regrese al grupo general para reflexionar colectivamente y con quienes quieran compartir sus experiencias sobre las siguientes preguntas. La respuesta serán escogidos por el facilitador en un papelote.

¿Qué obstáculos encontraron para actuar de manera no violenta?

¿Se siente que ganaron o perdieron con esta acción?

- Se divide a las participantes en grupos para que contesten las siguientes preguntas.

¿Cree posible a aplicar la no violencia en nuestra vida cotidiana?

¿Cómo aplicaríamos la no violencia en todos nuestros ámbitos de vida?

¿Cómo aplicaría mostrando la no violencia en la Institución Educativa?

¿Cómo podríamos trabajar desde la no violencia de una manera activa?

¿Cómo construir una cultura no violenta?

Además, establecer acuerdos grupales sobre los principios de la no violencia en la institución educativa.

- Se realizará una plenaria exponiendo el trabajo de los grupos, y el facilitador, reforzará el trabajo con exposición sobre la violencia, las raíces históricas, la concepción y los principios de la Nova.

Tiempo: 1 hora.

Cierre - compromisos.

Se entregará a los participantes papelotes para que expresen a través del dibujo de un símbolo de una frase escrita el cómo desearía que su mundo sea sin violencia. Los dibujos se quedarán en una parte visible del salón.

Tiempo: 30 minutos.

Para continuar en el camino.

En el diario personal los participantes escribirán sus vivencias impresiones, conflictos, emociones, sentimientos, etc. Experimentados en el taller. También se escribirá los compromisos personales a practicar en el futuro.

Recursos.

Tarjetas	tijeras.
CD	varas incienso.
Papelotes	pega
Crayones	masking
Marcadores	grabadora
Papeles de colores.	

Apoyo teórico básico.

- La violencia. Contexto social e histórico en que se produce la violencia.
- Orígenes de la violencia.
- Clases de violencia.
- Violencia y poder.
- Espiral de violencia. Alternativas fuentes de cada violencia.
- La no violencia activa " Nova".
- Raíz antropológica.
- Raíz histórica cultural.
- Raíz política.
- Principios de la no violencia activa.
- La no violencia y la transformación social.
- Cultura no violenta.
- Retos para el o la maestra.

Retos para el o la maestra.

La educación es un acto de amor, de entrega, de esperanza y si hay amor, no hay violencia; por eso creemos que a partir del maestro, esto es posible transformar la mente y modificar los comportamientos agresivos y violentos de los niños.

Debemos comenzar con las nuevas generaciones la construcción de una cultura de diálogo, una cultura del buen trato, que bajen las tensiones que promueva actitudes no violentas para solucionar los conflictos, que construyan valores. El mismo tiempo que promueve la tolerancia de respeto a las diversidades, sea tolerante frente a la injusticia y la que la iniquidad; queremos romper los soportes de la violencia y construir alternativas que detengan esta espiral.

Si el jardín de infantes, ahora primero de básica, crea ambientes favorables y construye su práctica educativa sobre el afecto, la creatividad, respecto a la espontaneidad y la recreación, es hora de jardinizar la escuela y desescolarizarla.....Más importante que conocimientos recreación de personalidades sólidas, con valores, con actitudes propositivas, abiertas al diálogo.

Pero si queremos cambiar el mundo tenemos que empezar por nuestra casa, por nosotros mismos; necesitamos creer en nosotros, en nuestras posibilidades de transformarnos y transformar a los demás.

Es necesario conocer nuestras actitudes violentas; sensibilizarnos ante las situaciones violentas, para ser críticos y reflexivos, de reacciones ante las noticias familiares de la escuela de la sociedad.

TALLER 4.

INTRODUCCIÓN.

El conflicto entendido como fuerza negativa que derrota es muerte y caos, causa tristeza y depresión. Pero si le miramos como oportunidad de crecer es expresión de vida, esfuerzo de transformación. Decía Flores Galindo un pensador peruano, "lo unánime no es fecundo", pero hay que saber aceptar las diferencias y trabajar desde ellas.

Concepción metodológica.

Motivación inicial -

El facilitador preparara cierta técnica de motivación por integración grupal para incidir la jornada, ejemplo:

Respiración de arco giratorio.

- Finales tirando los brazos hacia el frente y haciendo arco, a la altura del pecho, usando los dedos y girando el trono hacia el lado izquierdo.
- Exhale debe quedar como centro.
- Y una de lleve el arco a la derecha, girando el tronco al mismo lado.
- Repita el ejercicio cinco veces.

Tiempo: 10 minutos.

- Se preparará un ambiente con música suave, sonidos de agua.
- Quien facilite el taller motivará un momento de relajación en el cual se pedirá a los participantes que imaginariamente se trasladen a un espacio que le resulta agradable, de preferencia donde haya agua, y se concentren en la música y su respiración.

Tiempo: 15 minutos.

Movilización -- conceptualización.

- Previamente se preparará un espacio del salón habitual de los talleres como una anestesia diaria donde haya diversos obstáculos y espacios muy estrechos para caminar. Se contará con música de fondo.
- Se pidió a los participantes caminar descalzos, con los ojos cerrados en manos atrás en el espacio designado para el efecto.

- Se pide cobrar conciencia de los obstáculos que hay en el medio y de los cuerpos de las otras personas.
- Quien facilite el taller conducirá indicando que mientras caminan vayan reflexionando las ideas que despiertan las emociones que estas situaciones provocan.

Se pide reunirse nuevamente el grupo y armonizar las experiencias sobre la base de las preguntas:

¿Qué impresiones tienen sobre el ejercicio?

¿En qué se parece esta situación a la vida diaria?

¿Qué relación tiene esta experiencia con los conflictos que vivimos en la familia, en la escuela, en el colegio, en la oficina, en la sociedad?

Tiempo: 1 hora.

- A partir esta reflexión y con lluvia de ideas, se construirán colectivamente los contenidos: concepción del conflicto, características, clases, estructura y actores. Se dividirá en grupo señalando que se nombre un relator, para responder a la pregunta: ¿qué formas de resolución de conflictos conocemos?
- El facilitador recogerá los aportes de cada grupo y fortalecerá los contenidos sobre las formas alternativas de resolución de conflictos.

Tiempo: 30 minutos.

Receso: 15 minutos.

Cierre - compromisos.

- Se prepara el ambiente con música suave se pide al grupo sentarse en el piso formando un círculo, que cierren los ojos. En ese estado se les solicita pensar en el conflicto que tienen.
- Transcurridos cinco minutos, se les distribuirá Plastilina para que expresen algunos sentimientos y pensamientos le provoca el conflicto.

Tiempo: 20 minutos.

- Se preparan previamente papeles pequeños con varias preguntas escritas sobre la conceptualización del conflicto, lo que quiero expresar con mi creación, los mismos que serán colocados juntos los caramelos, al interior de las etiquetas.
- Se invitará a los participantes a coger caramelos uno por participante, a quien le toquen caramelos con la pregunta se le pedirá que responda.
- Después de contestar cada una de las preguntas puede comentar algo más si lo desea.

Tiempo: 1 hora.

Los métodos no violentos se caracterizan por.

- Dar cada resolución de los conflictos por medio de un entendimiento amistoso. Basarse los principios de igualdad, justicia y democracia y en el valor de respeto absoluto al ser humano como ser particular.
- Partir de la convicción de que el oponente siempre tiene valores que rescatar, por eso siempre nos ponemos en lugar del otro para entenderlo.
- Separar al individuo del conflicto entre 50.
- Resaltar la necesidad de recuperar la dignidad y el amor humano como fuente de vida.
- Buscar salidas equitativas basadas en el diálogo, no significan tolerancia o complicidad con una injusticia.

- Asumir que los conflictos deben ser abordados desde su raíz no sólo desde sus manifestaciones puntuales y coyunturales.
- Reconocer casos con centros generados por causa de la diócesis estructural y de las formas de violencia.
- Romper y condenar la espiral de violencia.
- Propiciar el acuerdo sin la humillación del oponente.
- Dar validez a los medios no violentos.
- Basarse los principios de corresponsabilidad, respecto, equidad de poder entre las partes del consentimiento. Por esto es importante examinar nuestra propia posición para ver qué parte estamos fallando.

Retos para el o la educadora.

Un conflicto no resuelto, suele bajar la autoestima y afecta la motivación y estos dos elementos en sí mismos son violentos, porque alteran la energía, rompen la armonía y promueven sentimientos negativos que nos impiden crecer como personas y como maestros.

Nuestra labor nos coloca en un sitio privilegiado para promover procesos de cambio, para generar nuevas actitudes y comportamientos, para desarrollar propuestas de la vida. Hagamos uso de ese privilegio. Asumamos el reto de convertirnos en constructores y una cultura de diálogo se coloque los cimientos de una cultura de paz.

Para lograrlo necesitamos decisiones, para buscar soluciones alternativas adecuadas, voluntad para cambiar de actitud y es el esfuerzo de comprender y escuchar a las demás; disposición para establecer diálogos horizontales que reconozcan el derecho a ser, sentir y expresar de las personas.

Necesitamos nuestra manera de pensar de actuar con criterio transformador, empezando en el "yo" los maestros proyectamos con una nueva cultura de vida que promueva la equidad, la justicia, la armonía única para lograr la paz.

Pero nuestra profesión nos coloca como mediadores del que hacer educativo en las relaciones que dentro de él establece, nos corresponde entonces trabajar los conflictos no sólo para los lograr relaciones más armónicas dentro del aula con el medio familiar, sino como pedagogía de vida.

Construir una nueva lectura del conflicto alimentada con principios, valores y metodologías a las nuevas generaciones, permitirá nuevas formas de relacionamiento que potencian la autoestima, la creatividad y la participación y será la mejor contribución para la creación de una cultura de paz.

TALLER 5.

Métodos alternativos resolución de conflictos.

INTRODUCCIÓN.

Dice Stella Maris Alcaide "la escuela es una institución formadora de futuras generaciones, sus funciones la producción y reproducción cultural de la sociedad, por lo tanto era tomando formas, adecuándose los cambios a las transformaciones necesidades de la sociedad actual, como lo ha hecho lo largo de la historia.

La utilización de medios alternativos de resolución de conflictos en el aula, es la mejor metodología para educar la sociedad; estos métodos son coherentes con los principios centrales de la educación.

Permiten solucionar los problemas disciplinarios y relación maestra alumna en forma más creativa y humano; con imparcialidad y sobre la base de rescate de la confianza, la flexibilidad y la cooperación. Los MASC devuelvan el protagonismo al afecto y tienen como objetivo sentar y preservar la armonía.

Los procesos de aprendizaje son más efectivos cuando se basan en la cultura de diálogo, no nueva imposición; por ello los métodos alternativos resolución de

conflictos concluyen un clima propicio para mejorar los aprendizajes, logran unidades, equidad respeto y tolerancia que alimentan con principios y metodologías la propuesta educativa.

Concepción metodológica

Motivación inicial -

Se iniciará un ejercicio de respiración como ejemplo:

- Se pide a los participantes ponerse de pie, ubicados con manos en la cintura, respirar profundamente, a cada receso adelante procurando que los frentes es el que las rodillas y soltar el aire con excavación profunda, sacando la lengua y los ojos, se repetirá tres veces.
- Después, los participantes jugarán a Brasilia. Cuando haya salido la tercera parte del grupo, el facilitador cambiará la modalidad del juego y le solicitará que traten de colocar a sus compañeros en las sillas que van quedando. Cuando se observe que quedan seis sillas, se termina el juego.
- El salón en que se desarrolla elementos debe estar adecuado con algunos elementos como son: Flores, caramelos, frutas, libros, galletas, vasos con agua, etc. en menor número que el de las participantes. Se solicitará que cada uno tome lo que desee.
- Posteriormente se reunirá el grupo para reflexionar sobre el proceso del juego; explorar sentimientos, que pasó, como habrían quedado a proceder y como se vieron obligados a actuar.

Movilización - conceptualización.

- Se pide a los participantes ubicarse individualmente en un lugar cómodo y reflexionar el hecho de que cuando tenemos problemas con otra persona, esposa, hijos, jefes con estudiantes, subalternos, etc., a quien le contamos nuestro problema y luego de compartir con la otra persona nuestra preocupación, se solucione el conflicto incrementado.
- Se divide a los participantes en grupos para que trabajen sobre las siguientes preguntas:

¿Qué características tienen las personas que intervinieron en su conflicto le ayudaron a resolverlo positivamente?

¿Conoce usted de personas o instituciones que intervengan en la mediación de conflictos?

¿Qué elementos debe tener en cuenta la persona que va a prestar ayuda como mediador en el proceso que intervendrá?

¿Si se pide su ayuda para resolver un conflicto que pasó seguirá?

Tiempo: 1 hora.

- Se pedirá a los grupos reunirse nuevamente y exponer los trabajos. Los criterios vertidos por el relator de los grupos serán reforzados por el facilitador del taller y se expondrá el contenido conceptual.

Tiempo 1 hora

Receso: 15 minutos.

Cierren - compromisos.

Nuevamente se forman grupos de trabajo y se les pide proponer casos de conflicto en la comunidad educativa. Cada grupo expondrá un caso y en plenario se trabajará el ejemplo que deberá ser resuelto por voluntarios del grupo.

Tiempo: 1 hora 30 minutos.

Para continuar en el camino.

En el diario personal las participantes escribirán sus vivencias, impresiones, conflictos, emociones, sentimientos, etc. Experimentados en el taller. Tras meses que deberá los compromisos personales a aplicar a futuro.

Recursos.

Flores	galletas
Caramelos	casetas
Frutas	grabadora
Agua	incienso
Libros	papelotes
marcadores.	

Apoyo teórico básico.

- ¿Que son los métodos alternativos resolución conflictos, MASC?
- La mediación
- principios de la mediación
- pasos básicos de proceso de mediación.
- Características del mediador.

Que son los métodos alternativos de resolución de conflictos dada la creciente espiral de violencia en la que nos desenvolvemos.

Características del mediador, mediadora de conflictos.

- Debe ser violenta.
- Ser una figura de confianza y empatía para las dos partes
- Ser flexible
- No excluyente
- Imparcial
- Ser sensible
- Objetivo
- Formado de valores
- Manejar la subjetividad con equilibrio
- Dinámico, comunicativo, concreto
- Planificador y organizado
- Constructor de paz
- Debe tener una capacidad de análisis y síntesis
- Coherente
- Tener claro el enfoque de género, generacional étnico y social.

Retos para él o la educadora.

Pese a constituir una propuesta coherente con los principios de objetivos de la educación, incorporar métodos de resolución de conflictos en el aula es difícil porque enfrentamos problemas de disposición humana relacionados con la falta de paciencia y de pregunta de los maestros; pero sobre todo con actitudes que me importa y tras donde prevalece la ley del menor esfuerzo; es más cómodo alejarse del problema, dado que se requiere tiempo para aplicar el proceso.

Tener problemas producidos por la concepción verticalista del sistema educativo que conduce a relaciones autoritarias entre maestros y alumnos, a la falta de

confianza, comunicación entre los diversos estamentos, del sistema y las actitudes cerradas de quien tiene alguna cuota de poder y autoridad.

Tenemos también problemas de capacitación, los maestros no estamos preparados para manejar nuevas alternativas, faltan documentos de apoyo y existen desconocimientos de los métodos

A estos se suman los problemas administrativos, comprensión de las nuevas propuestas por parte las autoridades, la existencia de reglamentos, coercitivos y las costumbres y la violencia que los niños traen de su casa.

Sin embargo, pese a estas dificultades los maestros que creemos en la labor educativa que realizamos, que hacemos de nuestro trabajo un acto de amor, estamos obligados a incorporar a nuestra práctica todos aquellos instrumentos que promueven la cultura de diálogo.

Necesitamos menos sanciones y más mediación para la resolución de los conflictos; en lugar de disciplina vertical, más flexible vida para entender al o la otra, y asumir un cambio de actitudes para comprender la diversidad y respetarla.

4.5.7. METODOLOGÍA:

Para la realización del presente proyecto, se trabajará con el sistema de TALLER y durante el mismo se aplicará la siguiente metodología:

4.5.7.1. MÉTODOS:

-  Método experiencial.
-  Método inductivo - deductivo.
-  Método de la ensoñación.

4.5.7.2. TÉCNICAS:

- ✚ Lluvia de ideas.
- ✚ Exegética.
- ✚ Discusión.
- ✚ Taller pedagógico.
- ✚ Rejilla.
- ✚ Bitácora.
- ✚ Dramatización.
- ✚ Demostración.
- ✚ Expositiva.

4.5.8. FACTIBILIDAD:

Considerando que la capacitación docente hoy en día juega un papel determinante en la consecución de una Educación de Calidad, lo cual ha constituido la alternativa como medio para surgir los pueblos en su desarrollo, hace que el ME esté empeñado en esta meta, razón por lo que la DINAMEP a nivel nacional y la DIPROMEPE a nivel provincial, año tras año tratan de ofertar estos seminarios a los maestros, pero quizá no se ha realizado un estudio investigativo a los docentes sobre las áreas de capacitación, por lo que de acuerdo al estudio técnico realizado en esta vez ha mostrado como temática para dicha capacitación “Motivación personal y Autoestima del Docente”.

Consideramos que es un evento factible de realizarlo en los cantones de Zamora y Yantzaza por ser los sectores donde más se concentran los profesores y existe la facilidad de transporte y traslado para los profesores que viven en los sectores aledaños a los mismos, para lo cual existe la predisposición del magisterio e inclusive con el aporte económico correspondiente, sumado a ello la logística respectiva y los facilitadores respectivos, ante lo cual las Autoridades del ramo con seguridad estarán gustosas de la realización del presente proyecto, ya que existe toda la factibilidad respectiva.

4.5.9. PRESUPUESTO:**INGRESOS:**

* Inscripciones 1225 de 35 participantes a 35 \$ c/u

EGRESOS:

* Elaboración del plan de proyecto	\$ 30.00
* Elaboración de instrumentos	\$ 50.00
* Elaboración del proyecto	\$ 50.00
* Facilitadores	\$600.00
* Módulos (35)	\$ 140.00
* Compra de materiales	\$ 120.00
* Especie para certificación (35)	\$ 35.00
* Pago de coordinador	\$ 100.00
* Imprevistos	\$ 100.00

TOTAL 1225 DÓLARES.

Los 1.225 dólares es el costo por evento, y en vista de que se llevará a cabo en los cantones Zamora y Yanzatza, el costo total del proyecto es de DOS MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA DÓLARES.

4.5.10. FINANCIAMIENTO:

Autofinanciado por los participantes en un monto de: 2.450,00 Dólares a razón De \$35,00 por cada participante.

4.5.11. CRONOGRAMA:

Nro	MESES ACTIVIDADES	DICIEMBRE				ENERO			
		1	2	3	4	1	2	3	4
01	Elaboración del plan de proyecto.	X							
02	Elaboración de instrumentos de diagnóstico.	X							
03	Aplicación de instrumentos		X						
04	Elaboración del proyecto propiamente dicho.		X						
05	Aprobación del proyecto en la DIPROME y promoción.		X						
06	Inscripciones a los participantes y promoción			X					
07	Contratación de facilitadores.			X					
08	Adquisición de módulos, otros materiales y preparación del local			X					
09	Ejecución del proyecto mencionado.				X	X	X		
10	Elaboración de los informes respectivos.							X	
11	Entrega de certificaciones aprobatorias.								X

4.5.12. BIBLIOGRAFÍA:

NÉRICI, Imidio, (1973), Hacia una Didáctica General Dinámica, Décima Edición, Editorial Kapelusz S.A., Buenos Aires, Argentina,

MEC, SERPAJ-E, IDEPAZ (2001), Motivación Personal y Autoestima del Docente, Quito, Ecuador,

MENÉNDEZ, Aquiles (1962), Ética Profesional, México.

CUSTER, Dan (1960), Le Mente en las Relaciones Humanas, Editorial Continental, Vigésima Edición, México.

SAMALA, Jhon, El Éxito: Secretos para triunfar en la Vida, Ediciones Amanecer.

5. BIBLIOGRAFÍA GENERAL:

ANDRADE, Lucy, CAPA, Alicia (2007), Guía Didáctica. “Enfoques del rol, profesionalización, actitudes y prácticas éticas de los educadores profesionales de educación general básica”, Editorial UTPL, Loja, Ecuador.

CARRIÓN OCHOA, Segundo (2001): Transversalidad en el currículo, Primera Edición, Editorial UTPL, Loja, Ecuador.

COLEGIO MADRE BERNARDA (2007), Proyecto Curricular Institucional, Zamora, Ecuador.

COORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio (2007), Quito, Ecuador.

COORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, Ley orgánica de Educación (2007), Quito, Ecuador.

DORADO, Alfonso (1995), Nuevo Diccionario Enciclopédico Universal, Editorial Cultural S.A., Madrid, España.

GONZÁLEZ ALVEAR, Luís José (2006): Ética, Segunda Edición, Editorial El Buho, Bogotá, Colombia.

MUNCH, Lourdes (2005): Métodos y Técnicas de Investigación, Segunda Edición, Editorial Trillas, México.

REZA BECERRIL, Fernando (1997): Ciencia, Metodología e Investigación, Primera Edición, Editorial Longman, México.

TENTI FANFANI, Emilio (2006): El Oficio del Docente, Vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI, Tomo I, Editores Argentina siglo XXI.

Nómina de los profesores:

Abad Fernando	Maldonado Astudillo Lida
Agila José	Martínez Iván
Alba González	Martínez Obando María
Andrade Julio	Medina Guachizaca José
Anguisaca Rosa	Medina Jaime
Aranda Angulo Nancy Beatriz	Melgar Sinche María
Armijos Uchuari Luz	Melva Cárdenas
Bermeo Tamay Segundo	Mery Chicaiza
Bernardiota Vásquez	Morales Gómez Vicente
Bety Saetama	Narváez Castillo Neyder
Bolívar Correa	Ortiz Armijos María
Calle Alfonso	Pablo Tapia
Calva Dávila Elsa	Pacheco Bermeo Lucía Alba
Cañar Héctor	Paladines Pedro
Castillo Guamán Enrique	Pardo Rodríguez Orfa
Celi Marisol	Puma Delgado Carlos
Chalán Cabrera Teresa de Jesús	Puma Mayancela Melva
Chalán Marcia	Ramón José
Chiriboga Moorochó Fernando	Reyes Olmedo María
Cocios Mercedes	Romero Díaz Iván
Cordero Jiménez Francisco	Romero Quezada Julio
Crespo Román Patricio	Romero Romero Amanda
Encalada León Jorge Arcesio	Salinas Tapia Blanca Carmita
Gómez Julio	Sánchez Gordillo Alexandra
Guevara Gloria	Sigifredo González
Hurtado Leoncio	Tapia Rodríguez Magda
Iñaguazo Viñan Luis Efrén	Teresa Jumbo
Japón Marianita de Jesús	Toledo Peláez Luz
Jumbo Alfonso	Torres Salinas Edna
Lanche López Rosa	Tusa Carrión César
Larreategui Nuñez Víctor	Valdivieso Espinosa Aurelio
León González Marlene	Valdivieso Frecia
León González Miriam	Vega Kléver
Loyaga Luís	Vélez Arteaga María
Luisa Cañar	Verdesoto Chamba Pompilio

FOTOGRAFÍAS DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS:



1. **Escuela Fiscal Mixta “Bracamoros”, de la UTE No. 1, del Barrio Tunantza, del Cantón Zamora.**



2. **Escuela Fiscal Mixta “Manuel Quiroga”, de la UTE No. 1, del Barrio Quebrada de Cumbaratza, del Cantón Zamora.**



3. **Escuela Fiscal Mixta “Princesa Pacha”, de la UTE No. 1, del Barrio Namírez, del Cantón Zamora.**



4. **Escuela Fiscal Mixta “González Suárez”, de la UTE No. 1, de la Parroquia Cumbaratza, del Cantón Zamora.**



5. **Escuela Fiscal Mixta “Pedro Fermín Cevallos”, de la UTE No. 2, de la Parroquia Zurmi, del Cantón Nangaritza**



6. **Colegio Fiscomisional “Madre Bernarda”, de la UTE No. 1, de la ciudad de Zamora**