



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica del Ecuador

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

TEMA: “Enfoques del rol, profesionalización, actitudes y prácticas éticas de los educadores profesionales de educación general básica de la Unidad Educativa FAE No 4 de la ciudad de Manta, cantón Manta”

Tesis previa a la obtención del título de Licenciado en Ciencias de la Educación

AUTORES:

Joe Dik González Arcos

MENCIÓN

Supervisión y Administración Educativa

DIRECTOR DE TESIS.

Ing. Fabián Jaramillo

CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO: MANTA

Manta - Ecuador
2007

CERTIFICACIÓN

Ing. Fabián Jaramillo
DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe de investigación, que se ajusta a las normas establecidas por la Escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta, de la Universidad Técnica Particular de Loja; por tanto, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

Ing. Fabián Jaramillo

Loja, --- de ----- del -----

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO

Conste por el presente documento la cesión de los derechos en Tesis de Grado, de conformidad con las siguientes cláusulas:

PRIMERA.- El Ing. Fabián Jaramillo, por sus propios derechos, en calidad de Director de Tesis; y el señor Joe Dik González Arcos, por sus propios derechos, en calidad de autor de Tesis.

SEGUNDA.-

UNO.- El Señor Joe Dik González Arcos, realizó la Tesis titulada “Enfoques del rol, profesionalización, actitudes y prácticas éticas de los educadores profesionales de educación general básica”, para optar por el Título de Licenciado en Ciencias de la Educación, mención Supervisión y Administración Educativa, en la Universidad Técnica Particular de Loja, bajo la dirección del Ing. Fabián Jaramillo.

DOS.- Es política de la Universidad que las tesis de grado se apliquen y materialicen en beneficio de la comunidad.

TERCERA.- Los comparecientes Ing. Fabián Jaramillo, en calidad de Director de Tesis y el señor Joe Dik González Arcos, como autor, por medio del presente instrumento, tiene a bien ceder en forma gratuita sus derechos en la Tesis de Grado titulada “Enfoques del rol, profesionalización, actitudes y prácticas éticas de los educadores profesionales de educación general básica”, a favor de la Universidad Técnica Particular de Loja; y, conceden la autorización para que la Universidad pueda utilizar esta Tesis en su beneficio y/o de la comunidad, sin reserva alguna.

CUARTA.- Aceptación.- Las partes declaran que aceptan expresamente todo lo estipulado en la presente cesión de derechos.

Para constancia suscriben la presente cesión de derechos, en la ciudad de Loja, a los treinta y un días del mes de octubre del año dos mil siete.

Ing. Fabián Jaramillo
DIRECTOR DE TESIS

Joe Dik González Arcos
AUTOR

AUTORÍA

Las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de investigación, es de exclusiva responsabilidad de su autor.

Joe Dik González Arcos
CI. 170934153-9

Dedicatoria

"El sentido que tiene la vida, radica en los propósitos dedicados a ella, la familia es el objetivo y fin supremo"

Dedicado con amor a mi madre Rosita a mi esposa Jackelín y a mis hijos David y Lisbeth, inspiración eximia de superación.

Joe González.

Agradecimiento

A Dios por estar presente en todas las actividades de mi vida, porque es la luz que siempre encuentro al final del camino.

A mi Mami, símbolo de abnegación, amor, fe y esperanza, por su esfuerzo y sabiduría inagotables, por su incondicional apoyo.

A mi Papi, mi héroe de infancia, dador de todas mis virtudes y defectos, mi primer maestro.

A mi querida esposa Jackeline y mis hijos David y Lisbeth, por el amor que me brindan, y el apoyo que permite la conquista de mis ideales y metas.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, al Cuerpo Directivo y a todo el Personal Docente por compartir sus experiencias y conocimientos sin limitaciones

(Joe Dik González Arcos)

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada.....
Certificación
Acta de Sesión
Autoría.....
Dedicatoria
Agradecimiento
Índice de contenidos.....
1. RESUMEN.....
2. INTRODUCCIÓN.....
3. METODOLOGÍA.....
3.1. Participantes.....
3.2. Muestra de la Investigación.....
3.3. Materiales.....
3.4. Diseño.....
3.5. Comprobación de supuestos.....
3.6. Técnicas e instrumentos de investigación.....
3.7. Procedimiento.....
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.	
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 el centro investigado.	
4.1.1.2. Autodefinición del rol que cumple el docente en el establecimiento educativo.	
4.1.1.3. Consideraciones de los docentes con respecto al efecto que tiene la incorporación de las nuevas tecnologías en el aula.	

- 4.1.1.4. Acuerdos de los docentes en la incorporación de temas contemporáneos en el currículo escolar del centro investigado
- 4.1.1.5. Factores que favorecen al aprendizaje escolar en el centro educativo.
- 4.1.1.6. Verificación del supuesto uno.
- 4.2. LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA POSEEN EN SU MAYORÍA UN TÍTULO PROFESIONAL, PERO EXISTE DISCONTINUIDAD EN LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.
- 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 del establecimiento educativo.
 - 4.2.1.2. Oportunidades de capacitación para desarrollar la formación docente continua.
 - 4.2.1.3. Valoración de las diversas dimensiones o aspectos que configuran un programa de perfeccionamiento.
 - 4.2.1.4. Incentivos y estímulos más eficaces para garantizar el éxito de un programa de perfeccionamiento fijado por los docentes del centro educativo.
 - 4.2.1.5. Verificación del supuesto dos.
- 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.
 - 4.3.1.2. En relación a la legislación escolar.
 - 4.3.1.3. En relación a la actuación profesional.
 - 4.3.1.4. Grado de aceptación por parte de los docentes en relación a conductas sociales.

- 4.3.1.5. Valores y prácticas éticas del profesor.
- 4.3.1.6. Verificación del supuesto tres.
- 4.4. CONCLUSIONES.
- 4.5. PROYECTO DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.
 - 4.5.1. Título.
 - 4.5.2. Presentación.
 - 4.5.3. Finalidad.
 - 4.5.4. Objetivos.
 - 4.5.5. Resultados esperados.
 - 4.5.6. Actividades.
 - 4.5.7. Metodología.
 - 4.5.8. Factibilidad.
 - 4.5.9. Presupuesto.
 - 4.1.5.10. Financiamiento.
 - 4.1.5.11. Cronograma.
 - 4.1.5.12. Bibliografía.
- 5. BIBLIOGRAFÍA GENERAL.
- 6. ANEXOS.

1. RESUMEN

La presente investigación pretende determinar los enfoques del rol, profesionalización, actitudes y prácticas éticas de los educadores profesionales de educación general básica en el quehacer educativo. En que medida estos se encuentran preparados para asumir las exigencias y desafíos que demanda la sociedad en la información y el conocimiento, comprobando los niveles iniciales de formación y de continuidad, en los procesos de capacitación, y por último evidenciar si sus actitudes y prácticas se enmarcan en la ética profesional.

Esta investigación se la ejecutó en la provincia de Manabí, Cantón Manta, en la Unidad Educativa Experimental FAE No. 4, con los docentes de educación básica. Para ello se tomó una muestra de 35 docentes equivalente al total de los docentes de la institución educativa.

Se efectuó una exploración de tipo sintético, analítico descriptivo a treinta y cinco docentes de la Unidad Educativa FAE No. 4 de la ciudad de Manta, utilizando los siguientes instrumentos para la recolección de datos: una entrevista estructurada de tres preguntas, una encuesta con veinte preguntas y una autoevaluación, los tres instrumentos para Profesores de Educación General Básica.

Posterior a la investigación podemos concluir, que la carente formación tanto inicial como continua de los docentes de educación general Básica, inhiben el buen desempeño que establece la falta de conocimientos que imposibilitan una participación activa en los procesos curriculares, no se encuentran preparados para enfrentar los desafíos e integrarse a procesos profundos de cambios, no están consientes de su rol, pese a que reconocen una afinidad y vocación para la actividad educativa, que determina en que sus prácticas docentes no se realicen inmersas en la ética, ingrediente esencial que viabiliza cualquier acción de cambio, que tenga su directriz dirigida a la ampliación de la calidad de los procesos, los contenidos y el aprovechamiento máximo de las potencialidades.

2. INTRODUCCIÓN

La sociedad preocupada por los cambios vertiginosos que se producen en este mundo globalizado, cuyo entorno no figura un ambiente propicio para la paz y la seguridad, donde el ser humano se ha convertido en el mayor depredador de los recursos naturales, y la tecnología es utilizada para la devastación y no para la construcción, redescubre la necesidad de transfigurarse a través de la educación, necesidad que no solo pertenece a las sociedades de países en vías de desarrollo, sino también, para aquellos cuya riqueza a desatado un aire materialista en sus habitantes, quienes mediante una explotación desmedida de sus recursos y una permanente deshumanización, dan cuenta del futuro incierto que las futuras sociedades han de enfrentar, e ahí el premura que hace que los gobiernos den la importancia que tiene a la educación, y la necesidad de que estos inviertan en ella y la reconozcan como la única alternativa de cambio.

Como se presentan las cosas, en un futuro cercano, nos veremos frente a una colosal demanda educacional, y para enfrentarla necesitaremos de un recurso humano plenamente calificado, que sujete las riendas de una formación permanente en todas las esferas del quehacer educativo, con una enseñanza que se formule frente a nuevos desafíos, mediante un recurso humano identificado por sus méritos, administrador del conocimiento actualizado, de los recursos didácticos, de los medios tecnológicos, del tiempo pedagógico y de todos los elementos que se conjugan en un aprendizaje de calidad.

¿Cuál es la finalidad de la enseñanza? La respuesta a esta interrogante es el primer paso que debemos dar, frente a los múltiples problemas que aquejan a la educación. Y es así que en las últimas décadas, esta finalidad ha variado consecuentemente a medida que se extiende la educación a niveles más amplios de la población. La reflexión, el debate, y la utilización de enfoques integradores e innovadores respecto a la calidad y a los resultados reconocibles y medibles de la enseñanza, serán quienes promuevan su renovación y difusión puesto que son elementos inherentes, que conducirán al esclarecimiento de la finalidad misma. En

la actualidad existe la necesidad de formar al hombre mediante la ciencia para que este sea consciente de los problemas del mundo y de su posible intervención en la solución de estos, consciente de su capacidad de modificar situaciones, entendiendo que la ciencia interpreta la realidad, y no la representa (Martín Díaz, Gómez Crespo y Gutiérrez Julián 2000).

¿Cuál es el rol que desempeña el docente? No puede haber ambigüedad en el significado del rol del docente, y me permito hacer referencia a las palabras de Roberto Magni Silvano, cuando se refiere al rol del docente en el tercer milenio, “No hay destino digno sin cultura nacional, no hay cultura nacional sin valores, no hay valores si no hay docentes capaces de vivirlos para poder enseñarlos” sin duda alguna el autor procura dar una idea de la dimensión de este. La percepción de la realidad educativa, la habilidad para capturar con prontitud cada uno de los factores que intervienen de manera directa o indirecta en esta realidad, la interpretación de la realidad económica y social de la comunidad a la que atiende, la formación pedagógica y didáctica necesaria para adecuar los diseños curriculares, elaborar diseños de enseñanza de los contenidos curriculares y adaptarlos a los contextos sociales, culturales e institucionales, la utilización correcta de los recursos y las tecnologías. Todas ellas se constituyen en una alternativa que vivifica el verdadero rol del docente, que deja sin piso cualquier concepción lúgubre de este, dándole un significado renovado de eficiencia y eficacia que lo acreditan como educador.

La importancia y la necesidad de un nuevo profesionalismo en los educadores, tiene que ver con las demandas permanentes de la sociedad, que exige a estos mayor compromiso en su labor docente, pues no podemos pensar siquiera que avance la ciencia, la tecnología, y la educación que es la cuna donde se originan estas, quede rezagada. Es el profesionalismo de los educadores, el que vitalizará y dinamizará los procesos educativos, con miras a erradicar criterios que desdican de la función docente, sin entender que no existe un futuro próspero si no hay educación y que torna mucho más incierto, al no ser de calidad.

Hablar de valores es hablar de compromisos y responsabilidades, es la razón misma que da dirección y sentido a la labor docente, son el conjunto de cualidades humanas que adornan y embellecen toda actividad profesional, y más aún cuando de esta depende el desarrollo de una sociedad y de un país, la transmisión de conocimientos se puede dar a través de muchas formas, pero cuando estas llevan implícitas valores, se cargan de significados que se traducen en energías, que fluyen y permiten que el aprendizaje resurja como una razón lógica de la vida.

No existen datos sobre investigaciones realizadas en la institución o en la provincia concerniente a los temas expuestos, es la primera que se efectúa y que a la vez crea varios tipos de expectativas, unas a favor y otras en contra, pues se manifiestan durante varias entrevistas a los directivos y docentes del plantel. El interés, la sorpresa o el temor, son sentimientos que fácilmente se perciben, ante la presencia de algo que pueda revelar una realidad, se asiente que es el preludio de nuevos rumbos a los que tiene que dirigirse la educación, con los docentes como el punto neurálgico para cualquier intento de cambio.

El compromiso ético de la institución partiendo de su misión y visión, se refiere a aspectos netamente de servicio, calidad con fines económicos. Cabe mencionar que este establecimiento pertenece a la Fuerza Aérea, por tanto su misión y visión es compartida y de alguna forma adaptada, para que cumplan con los objetivos de la institución militar. En lo concerniente a la capacitación docente, es entendida por parte de las autoridades del plantel, como algo que consta dentro de un paquete anual de actividades, que simplemente hay que cumplir, donde los beneficiarios por lo general son aquellos docentes, que entienden que su accionar está ligado de manera inseparable a una actualización permanente de sus conocimientos, mas no así para aquellos que les resulta hasta cierto punto incómodo cuando son tomados en cuenta, y otros quienes aclaran que sintiendo la necesidad de capacitación no pueden acceder a ésta, porque simplemente no es focalizada ni dirigida de forma técnica.

Durante la aplicación de las encuestas proporcionadas por la Universidad Técnica Particular de Loja, se notó cierta incomodidad en un grupo pequeño de docentes, al parecer por el tipo de preguntas que en algunos casos podría evidenciar falencias en su accionar como docentes, se percibe que en la educación se ha formado una coraza que se pronuncia resistente al cambio, compuesta de varios elementos como la desconfianza en si mismos y a los resultados que se esperan al finalizar este trabajo investigativo. Enfrentar con solvencia las diferentes dificultades inmersas en el quehacer educativo, conlleva a que los maestros se conviertan en los principales protagonistas, viabilizando en todo momento cualquier intento de cambio positivo, y mucho más cuando éste se trasluce en un proceso investigativo técnico dirigido por instituciones de renombrado prestigio como lo es la UTPL.

Es de gran importancia para todos quienes estamos involucrados en este Proyecto Educativo, cuya responsabilidad implícita en todo nuestro quehacer investigativo, procuró recabar de todo el Ecuador, la información que le permite a la Universidad Técnica Particular de Loja, obtener datos confiables y actualizados que determinarán las propuestas que permitan contribuir al mejoramiento del Sistema Educativo del País.

La Unidad Educativa FAE No. 4 de la ciudad de Manta, institución educativa en la que se realizó la investigación, resultará beneficiada por este gran proyecto de investigación, debido a que los resultados que en ésta se den, guiarán a la construcción de un Proyecto de Mejoramiento Educativo, cuyo aporte se reflejará en el mejoramiento de la calidad de la docencia y formación profesional.

La confianza depositada en nosotros los egresados, es sin duda la fuente motivacional que compromete el mejor de los esfuerzos a quienes somos parte de la investigación, llevar a cabo los objetivos trazados y probar la capacidad de investigación, nos involucra de manera directa, en la realidad y la problemática educativa de nuestro País.

Los recursos cognoscitivos, materiales y económicos utilizados en la investigación, fueron en su totalidad financiados por el suscrito.

El objetivo general de la presente investigación es “Describir las características y prácticas éticas de los educadores en el Ecuador, para construir una propuesta educativa, en mejora de la calidad de la docencia y formación profesional” en tanto que los objetivos específicos son los siguientes:

- Determinar viejos y nuevos desafíos de la profesión y el rol del educador.
- Conocer los procesos de formación continua de los docentes.
- Auto evaluar las actitudes y prácticas éticas de los profesores.
- Construir un proyecto de mejoramiento educativo que permita mejorar la calidad de la docencia y formación profesional

3. METODOLOGÍA

3.1 Participantes

El presente trabajo de investigación fue realizado por el suscrito, en la provincia de Manabí, Cantón Manta, Parroquia Los Esteros, específicamente en la Unidad Educativa FAE No. 4, institución educativa matutina, en la cual se tomó una muestra de treinta y cinco docentes de Educación General Básica, de los cuales el 54.3% de investigados fueron mujeres y el 45.7% hombres, en un promedio de edades de 18 y 50 años de edad.

De acuerdo a la investigación realizada, a los datos estadísticos obtenidos y a las fotografías de la Institución (Ver anexo “A”), es una institución de clase media alta la

misma que cuenta con 35 profesores de planta, 17 aulas que acogen a 321 alumnos en educación básica.

Para una mejor visualización de los aspectos descritos, brevemente a continuación analizaremos los siguientes datos estadísticos obtenidos durante el trabajo de investigación.

A. INFORMACIÓN GENERAL

Del establecimiento

Tabla No. 01

Sector	f	%
a. Urbano	35	100
b. Rural		
c. No contesta		
Total	35	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

Tipo de establecimiento

Tabla No. 02

Tipo de establecimiento	f	%
a. Fiscal		
b. Fiscomisional		
c. Municipal		
d. Consejo provincial		
e. Particular laico	35	100
f. Particular religioso		
g. No contesta		
Total	35	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

Edad de los profesores y sexo
Tabla No. 03

Años cumplidos	Masculino		Femenino	
	f	%	f	%
a. Hasta 30	3	18.8	3	15.8
b. 31 a 40	10	62.5	10	52.6
c. 41 a 50	3	18.8	6	31.6
d. 51 a 60				
e. Más de 60				
f. No contesta				
Total	16	100	19	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

Graduados en la U.T.P.L
Tabla No. 04

Egresados o graduados	f	%
a. Si	3	8.6
b. No	32	91.4
c. No contesta		
Total	35	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

El establecimiento educativo se localiza en el sector urbano, pertenece a los predios de la Fuerza Aérea, es de fácil acceso para población estudiantil, es de tipo particular laico, lo cual garantiza la apertura a toda corriente de pensamiento universal. De la encuesta aplicada a la muestra obtenida de ésta institución, en el género masculino el 18,8 % de los encuestados oscila entre los 18 y 30 años, el 62.5% entre los 31 a 40 años, el 18,8 % entre 41 a 50 años, y en el femenino el 15.8% fluctúa entre los 18 a 30 años, el 52.6% de 31 a 40 años y el 31,6% de 41 a 50 años, lo cual nos presenta una panorámica de las edades promedio con que cuenta el establecimiento educativo y la juventud docente que se localiza en mayor porcentaje en la edad comprendida entre los 31 a 40 años, en el género masculino y femenino.

La Universidad Técnica Particular de Loja con sus modalidades, presencial y distancia, se presenta como una alternativa de profesionalización para quienes ejercen la docencia y necesitan de un título que les permita el ejercicio profesional, optando por ésta Institución el 8.6 % de los encuestados y el 91,4% lo hacen en las diferentes Instituciones de Educación Superior de la localidad.

3.2 Muestra de Investigación:

La muestra para la presente investigación, se tomó de una población de Docentes de Educación General Básica en un número de treinta y cinco (35) que representa la totalidad de docentes de la institución donde se hizo la investigación, cantidad que fue sugerida por el equipo de planificación de la U.T.P.L.

3.3 Materiales:

Para la investigación se utilizaron los siguientes instrumentos de investigación:

a) Encuesta y Cuestionario de Autoevaluación para Docentes de Educación General Básica. (Ver Anexos “B y C)

La Universidad Técnica Particular de Loja a través de la Escuela de Ciencias de la Educación y EduCITTES, con el equipo encargado de los proyectos de investigación para egresados, ha estructurado la presente encuesta y cuestionario de autoevaluación. Se presentan como instrumentos principales de la investigación, cuyo objetivo es adquirir información sobre actitudes, intereses, opiniones, conocimientos y comportamientos de los docentes.

b) Entrevista Semiestructurada para Profesores de Educación General Básica (Ver anexos “D y E”)

Este instrumento de igual manera fue proporcionado por la Universidad Técnica Particular de Loja, es una entrevista semiestructurada, cuyo propósito es recabar información, mediante un encuentro interpersonal entre mi persona como

investigador y los docentes que fueron previamente escogidos para ser entrevistados, la información que se obtiene es complementaria a la información de la encuesta, posibilitando un amplio análisis y discusión de la misma.

c) Medios tecnológicos:

Para la recolección de la información a más de los instrumentos de investigación, hubo que apoyarse en los medios tecnológicos, y es así como se requirió de una cámara de fotos, cámara filmadora, y una grabadora.

3.4 Diseño:

Es una investigación educacional empírica y aplicada de tipo descriptivo, donde se combina la metodología cualitativa y cuantitativa, se pretende describir el grado de preparación de los docentes, comprobar si se encuentran o no preparados para asumir las exigencias y desafíos que requiere la sociedad, determinar además el nivel de preparación, los procesos de capacitación, formación continua y si sus actitudes y prácticas se enmarcan en la ética.

3.5 Comprobación de 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 196 y más; en el caso de que una de las dos tablas no sobrepase el total de 196 frecuencias (70%), se considerará 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 sobrepasan el 70%.

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

En el caso de que una de las dos tablas no sobrepasen 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, se debe observar que el total de frecuencias de la columna del **SI** sea de 280 y más, y para el análisis de la tabla No. 20 se debe observar el total de frecuencias de la columna del **SI**, que sea de 280 y más, es decir que se verifican con más del 80%.

Estos supuestos se constituyen en instrumentos de trabajo de tipo descriptivo, y la comprobación se realiza en base a los porcentajes, por lo tanto, el propósito es explicar cualitativamente y cuantitativamente el problema de investigación, mediante el análisis relacional de la información teórica, con los datos de la investigación de campo y el aporte crítico del investigador.

3.6 Técnicas e instrumentos de investigación:

Para la recolección de la información empírica, se seleccionaron y utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos:

El Fichaje posibilitó la recolección de la información bibliográfica a través de fichas, en las que se enumeran y describen las fuentes bibliográficas.

La Encuesta se utilizó para la obtención de datos sobre los docentes de Educación General Básica, en razón que esta técnica utiliza el método inductivo, lo que significa que a partir de un número suficiente de datos podemos obtener conclusiones de carácter general, Información de campo que permitió medir las variables por medio de preguntas cerradas y abiertas.

La entrevista fue utilizada conforme se requería obtener información relevante, como motivaciones, fines y el rol del educador. El objetivo primordial fue obtener material de niveles psicológicos suficientemente profundos y hacer brotar a la superficie actitudes y sentimientos dirigidos hacia el tema objeto de estudio.

3.7 Procedimiento

La planificación de las diferentes actividades a realizarse, está acorde al cronograma propuesto por la Universidad Técnica Particular de Loja, y conforme a las sugerencias vertidas en la asesoría presencial efectuada en la misma.

Durante el proceso de investigación, primeramente se revisó todo el material didáctico (Guía Didáctica y Texto Básico), además del material bibliográfico complementario, posteriormente se continuó con lo planificado. Para la selección del centro educativo se consideraron dos elementos uno que sea de fácil acceso para el suscrito como investigador, y dos que la cantidad de docentes sea en lo posible amplia, así fue elegida la Unidad Educativa “FAE No. 4” de la ciudad de Manta, Provincia de Manabí, procediéndose a realizar el pedido formal a sus directivos mediante el dos oficios uno proporcionado por la Universidad Técnica Particular de Loja, y el otro elaborado por mi persona y dirigido a la Directora (Ver Anexo “F”). Se ejecutaron las entrevistas y se aplicaron las encuestas, que con la ayuda del suscrito procedieron a llenarse. Pese a la advertencia de que las antes mencionadas encuestas debían ser llenadas en su totalidad, no fue posible por la

falta de predisposición de un grupo pequeño de docentes del centro educativo pero que no afectaron a la investigación desarrollándose con normalidad y cumpliéndose con el objetivo, gracias a la colaboración principalmente de la señora Directora del plantel, Dra. Sully García.

Una vez recabada la información, se procedió a la respectiva tabulación de los datos en una tabla prediseñada de Excel la misma que fue enviada por la Universidad, posterior a ello se realizó el análisis respectivo de todas las tablas procesadas, y con el apoyo de la bibliografía y varias fuentes de consulta mediante la técnica de la triangulación, se cruzó y contrastó la información conseguida, para posteriormente analizarla desde varias ópticas, prosiguiendo seguidamente con la elaboración de todos los apartados del informe de investigación.

Finalmente se diseña un Proyecto de Mejoramiento Educativo, se toma en consideración elementos importantes que surgen de la investigación, y se los utilizan en pro del fortalecimiento de la calidad de la educación y formación de los docentes.

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.

Fines que se cumplen en la educación
Tabla No. 05

Fines de la educación	Más importantes	
	f	%
a. Desarrollar la capacidad física, intelectual creadora y crítica del estudiante	35	23,8
b. Transmitir conocimientos actualizados y relevantes	18	12,2
c. Fomentar hábitos éticos y morales en los educandos	30	20,4
d. Estimular e impulsar la investigación	19	12,9
e. Promover la integración de los grupos sociales más postergados de la sociedad	10	6,8
f. Conocer y fortalecer los valores propios del pueblo ecuatoriano	19	12,9
g. Formar para el trabajo	16	10,9
h. No contesta	97	40,9
Total	147	100,0

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

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 el centro investigado

La imagen icónica del maestro, cuyo dominio pleno de técnicas y metodologías son utilizadas para la comunicación en el aula, camino que conduce inexorablemente hacia el conocimiento y desarrollo del mismo, es el perfil del profesional que utiliza

los recursos de forma eficaz, eficiente y efectiva, con una sutil combinación de estos, mediante una permanente interacción de todos los agentes educativos, los mismos que direccionan el diseño y construcción de un futuro, a favor de la sociedad.

Dentro del establecimiento educativo, este perfil se percibe en un gran número de docentes, su buena predisposición y sentido de colaboración, hacen posible el desarrollo de procesos investigativos, que en su momento viabilizarán los cambios necesarios sustentados en la realidad estudiada, aquellos maestros investigados se manifiestan en el sentido de vocación, cuando responden a la entrevista acerca de las motivaciones que los llevaron a elegir esta carrera, dentro de la vocación, definen al amor como eje transversal en todo su accionar docente, y consideran que es el atributo principal que adorna esta noble labor.

El talento humano con que cuenta el establecimiento el 56.5% son conocedores de los fines que propone la Ley de Educación en su Reglamento general, fines necesarios que orientan continuamente el ejercicio docente, trabajar desconociendo los mismos, es una parte de los problemas que enfrenta el actual sistema educativo. El restante 53.5% cuyo desconocimiento o ambigüedad limita su accionar, ejercen la docencia sin saber por que y hacia donde deben dirigir su gestión pedagógica.

No puede continuar el docente en el letargo de la conformidad del cual es objeto, no basta la vocación ni la buena intención para llegar a la consecución de los fines u objetivos educacionales que le permitan operar en los diferentes escenarios interculturales y continuamente cambiantes, requiere de conocimiento, talento, capacidad y competencias que son propias de aquellos comprometidos con la educación como profesión.

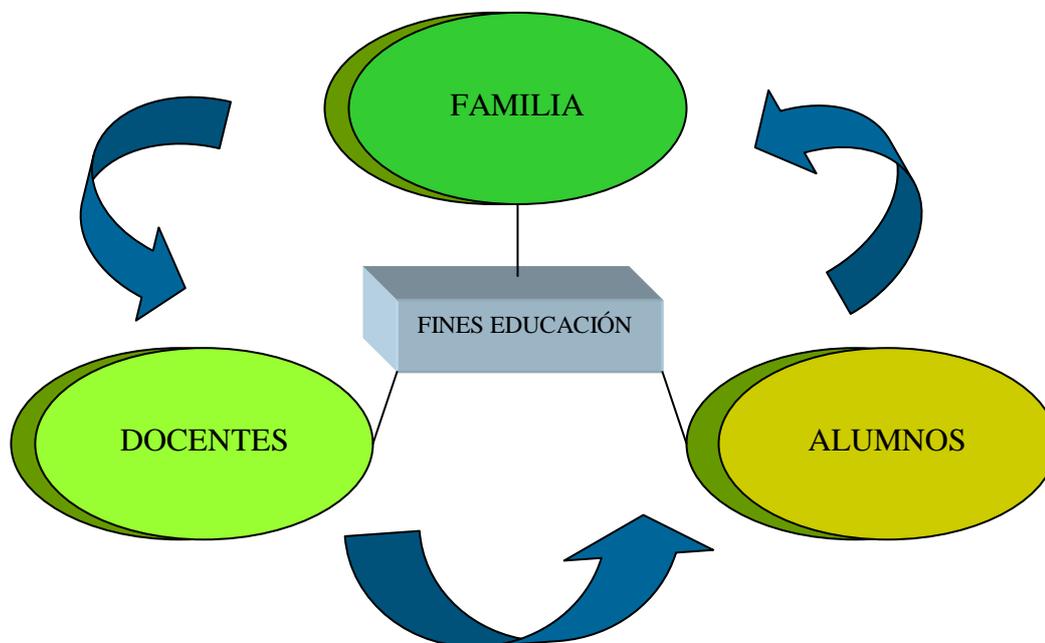
Entre los fines de la educación que se mencionan, están la elevación de la calidad valorativa del estudiante, propender a que el estudiante adquiera un pensamiento crítico y reflexivo, la utilización de los medios tecnológicos para su beneficio, lograr

en el estudiante el conocimiento y formarlo con un pensamiento universal, de paz, solidaridad y ayuda, por último, que el docente procure una renovación permanente y continua de sus conocimientos conforme la ciencia y la tecnología avancen.

El fortalecimiento de valores, que son los atributos personales y humanísticos que regirán aspectos de preservación de la identidad cultura y autenticidad de los pueblos, pretendiendo una dimensión universal, el desarrollo de la capacidad física e intelectual del estudiante, semilla del progreso depositada en el saber que presupone será donde radique el futuro de los pueblos, cuya contribución conducirá a la transformación moral, política y económica del país, propiciar un cabal conocimiento de la realidad nacional con el enfrentamiento cara a cara a los problemas de actualidad, el compromiso de incluir a docentes y alumnos en temas antes discriminados para ellos, el procurar el conocimiento con un aprovechamiento óptimo de los recursos, y la masificación de criterios referente al desarrollo sustentable, respeto profundo y preservación de la naturaleza, son algunos de los fines que orientan la actividad educativa en el país, dando dirección a absolutamente a toda actividad pedagógica.

Los fines de la educación, y los fines de la institución educativa, orientan al compromiso de esfuerzos, que de forma compartida entre los agentes que intervienen en ella, procuran su participación activa en todas y cada una de las actividades, participación conjunta no esporádica, que demanda dedicación permanente y entrega desinteresada, añádase un cambio en la concepción misma de los procesos de enseñanza aprendizaje, del rol que vienen desempeñando, constituyéndose en entes reflexivos de su propia práctica, a la que investigan y experimentan situaciones particulares con la emisión de criterios y soluciones globales que dinamizan la actividad educativa.

AGENTES QUE INTERVIENEN EN LA EDUCACIÓN



Definición sobre el rol del docente

Tabla No. 06

Proposiciones	f	%
a. El docente más que nada es, un transmisor de cultura y conocimiento	6	16.7
b. El docente es sobre todo un facilitador del aprendizaje de los alumnos	30	83.3
c. No contesta	2	
Total	36	100,0

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

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			1		34	16,2
b. Para ser un buen docente, son más importantes las cualidades, éticas y morales que el dominio de técnicas y conocimientos	1	2,7	17	13,0	15	7,1
c. La cualidad más importante para el ejercicio de la docencia, es el conocimiento actualizado del contenido a desarrollar.			5	3,8	30	14,3
d. El docente debe ser un profesional de la enseñanza con un dominio de las tecnologías y didácticas más actualizadas			2	1,5	33	15,7
e. Un profesional de la educación, debe ser un especialista en implementación y programación curricular			16	12,2	19	9,0
f. El docente en el aula no debe incursionar en problemas políticos actuales	8	21,6	15	11,5	11	5,2
g. El maestro debe desarrollar únicamente valores de probada validez universal	8	21,6	21	16,0	6	2,9
h. El docente debe evitar toda forma de militancia y compromiso ideológico en el aula	5	13,5	21	16,0	9	4,3
i. El profesor debe desarrollar la conciencia social y política de las nuevas generaciones	1	2,7	9	6,9	25	11,9
j. Los docentes deben comprometerse con la democratización social y política del país	3	8,1	9	6,9	22	10,5
k. Los docentes deben tener conciencia de que su rol es político	11	29,7	16	12,2	6	2,9
l. No contesta	5					
Total	37	100	131	100	210	

FUENTE: Encuesta directa**ELABORACIÓN:** Joe González Arcos

4.1.1.2. Autodefinition del rol que cumple el docente en el establecimiento educativo.

En el sistema e instituciones educativas, el rol del docente aparece una y otra vez como uno de los más importantes factores de éxito para las transformaciones educativas. La movilización de capacidades profesionales, sociales y personales que articulan los mecanismos que permiten llegar al educando en su proceso de formación, la intervención en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas, la participación en el fortalecimiento y democratización institucional, el laborioso trabajo de promover en los estudiantes aprendizajes, habilidades y el desarrollo de competencias para su uso personal con repercusiones positivas a futuro en el orden social y económico del país, son una muestra significativa del rol que identifica como tal al docente.

En el marco de un nuevo modelo institucional, el redescubrimiento del rol docente, integrará a todos los agentes inmersos en el proceso educativo, asumiendo la corresponsabilidad en lo referente a la elaboración y aplicación de los objetivos, como también de todos los elementos que influyen en los aspectos pedagógicos dentro del planeamiento institucional

Refiriéndonos específicamente a las definiciones del rol descrita en la encuesta de la tabla No. 6, el 83.3% de docentes, califica al rol en la dirección de un ente facilitador del aprendizaje y el 16% lo ubica como un simple transmisor de conocimientos. Al efectuar un análisis sobre los resultados, contrastar y cruzar la información obtenida. Concluimos que tanto el grupo de docentes que se describen como transmisores del conocimiento, como también el otro que se consideran facilitadores del aprendizaje y del conocimiento, procuran un desempeño eficaz y eficiente, ante la falta de claridad sobre la definición misma del rol docente, la confusión que se crea, los coloca en situaciones donde se puede apreciar la limitación y la falta de capacidad respecto a las demandas de la sociedad. Vale destacar desde mi punto de vista como investigador, en el establecimiento se requiere efectuar un seguimiento sobre la formación inicial y en que medida evolucionan sus conocimientos, dicho de otra manera, en como se encuentra su

proceso de formación continua, cualificando y cuantificando el nivel de conocimiento y capacidades, para determinar sus fortalezas y debilidades, actuando inmediatamente con acciones y compromisos institucionales, que a corto y mediano plazo posibiliten la superación de estos.

Me es imprescindible resaltar que la sociedad cataloga al profesor, como el eterno culpable del creciente deterioro social, cuando las decisiones y políticas educativas se crean y modifican según lo creen conveniente las autoridades de turno, sin la realización de investigaciones profundas, haciendo y desasiendo, sin considerar el criterio docente, pese a que él en su mundo el aula, percibe la realidad social y económica de la sociedad, a través de esa muestra representativa que son sus alumnos, es él quien se enfrenta a la dura realidad de provocar el conocimiento en niños cuya atención y concentración es mínima por motivos de índole social y económica, pues esta situación infiere en forma negativa inhibiendo su capacidad de aprendizaje, entonces observamos y resaltamos que el rol del docente, no se limita a las actividades intra aula, sino que su dimensión es de gran magnitud, donde abarca todos los espacios que tienen que ver con su actividad educativa, porque así la historia, la sociedad y el futuro de esta lo emplazan.

Los atributos que viabilizarán el buen desempeño del rol docente serán: vocación, cualidades éticas y morales, conocimiento actualizado referente a contenidos didácticas y tecnologías, será un especialista en implementación y programación curricular, tendrá espacios donde se expongan y consideren criterios sobre los problemas políticos actuales, promoverá el desarrollo de valores propios de su país además de los de probada validez universal, todo esto apuntando al desarrollo de conciencias sociales y políticas de las nuevas generaciones que establezcan e institucionalicen la democracia en el país.

Como docente, está de acuerdo con las afirmaciones de las nuevas tecnologías

Tabla No. 07

Efectos de las nuevas tecnologías	Si		No	
	f	%	f	%
a. Las nuevas tecnologías reemplazarían parcialmente el trabajo de los docentes en el aula	12	9,4	20	31,7
b. Van a contribuir a deshumanizar la enseñanza en las instituciones pedagógicas	6	4,7	25	39,7
c. Van a promover el facilismo de los alumnos	15	11,8	17	27,0
d. Son recursos o herramientas que facilitarán la tarea de los docentes en las aulas	33	26,0		
e. Permitirán mejorar la calidad de la educación y el aprendizaje	30	23,6		
f. Van a ampliar las oportunidades de acceso al conocimiento por parte de los alumnos	31	24,4	1	1,6
g. No contesta	21			
Total	127	100	63	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

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

La introducción de medios tecnológicos en la actividad pedagógica ya es un hecho, toda esta tecnología que se coloca en la palestra y que incursiona de manera acelerada en los hogares y aulas, progresivamente va socavando la forma tradicional de enseñar, reemplazando metodologías y técnicas pedagógicas a medida que se impone ante medios didácticos que cumplieron su trabajo y que van en camino a la extinción, la aparición de las nuevas demandas referente al conocimiento, destrezas y dominios, son propias de una época con rasgos de indeleble evolución, que requiere de un contingente de personas comprometidas y preparadas, para hacer de estas, una herramienta de trabajo que encienda el deseo de aprender y que se manifieste como una experiencia en quien aprende.

Es erróneo pensar a la tecnología reemplazando al docente, pero si es razonable concebirla como una herramienta que depende de la mano del hombre para su aplicación efectiva, entonces no cabe el pensamiento que imagina a la tecnología como el camino a la disminución de responsabilidades, estos criterios al igual que los medios que se ven desplazados por otros de mayor eficacia, que en su naturaleza misma demuestran una renovación actitudinal que da luz a la labor educadora.

El grado de aceptación de la tecnología en el medio educativo se refleja en la Unidad Educativa FAE de la siguiente manera, mientras que para el 74% de la muestra coincide en su concepción acerca de lo positivo que resulta esta enorme ola de recursos tecnológicos, la admiten en su medio como una herramienta que facilitará su tarea, además de ayudar al mejoramiento de la calidad mediante la ampliación del acceso al conocimiento. El 26% se muestra escéptico ante su presencia, piensan que serán parcialmente reemplazados, que contribuirán a una permanente deshumanización, y que promocionará el facilismo. Es lógico que se cree un aire de inseguridad cuando la tecnología se renova continuamente y la educación permanece estática en cuyo interior se encuentran docentes desprovistos de conocimientos y dominios, cuando los procesos para la producción de tecnología adquieren estándares elevados de calidad, que se muestra con una aceptación total por parte de la sociedad que accede a los mercados en busca de ese producto bien elaborado y la educación se sume en una realidad alejada de esos avances, realidad que sin pertenecerles la comparten los docentes. Un ejemplo palpable de ello es una maestra de básica a quién me permití invitar para la entrevista, esa realidad que mencioné anteriormente se presentó al escuchar atónito ***soy bruta para ese tipo de cosas, mejor entrevístele a otra profesora,*** respuesta cargada de nerviosismo ante la presencia de la videocámara y de la investigación misma.

Partiendo del hecho de que la tecnología se construye en un factor o elemento que genera dinamismo, que pese a que el objeto de su creación tiene fines netamente comerciales y económicos, esta tecnología bien utilizada, induce a la erradicación de modelos educativos estáticos hasta hoy presentes en nuestro medio. Es

evidente que su movilidad induce a más movilidad, cuyo efecto torbellino abre en la sociedad un mundo de expectativas y en el contexto educativo un sinnúmero de caminos por los cuales a de transitar el alumno de la mano del docente en busca del preciado conocimiento.

Si un sistema educativo moderno es flexible ante todo aquello que vaya en beneficio de si mismo, a la incorporación de nuevas tecnologías dentro del contexto educativo, antecederá la preparación oportuna de todos aquellos quienes están inmersos en la actividad pedagógica, dotándoles de dominios que se adapten oportunamente al tipo de tecnologías introducidas en el medio. Y la deshumanización que se dice aparecerá en la sociedad, será escindida, si de por medio está la intervención del docente, quien yuxtapondrá un matiz humanístico en todo el bagaje de conocimientos que comparte a sus alumnos.

Para concluir, a continuación describiré tres razones por las cuales considero que las herramientas computarizadas, favorecen y se constituyen un uno de los nuevos desafíos de la educación.

Se convierten en uno de los nuevos desafíos, debido a que su incorporación rompe esquemas de la forma tradicional de conducción de una clase, donde el profesor es el protagonista que fija reglas y normas, desarrollando actividades rígidas que impiden la interactividad de los alumnos. La incorporación de tecnología entre estas la televisión, atrae la atención de los alumnos y requiere por parte de los docentes, adquisición de nuevos elementos teóricos y prácticos con postulados contemporáneos en pedagogía, que articulen sus conocimientos con las necesidades de los alumnos y la presencia de la tecnología.

Las tecnologías incorporadas en la educación se constituyen en un medio didáctico más, y depende de la capacidad de integración que posea el docente, para que estas se presenten como una corriente creciente de expectativas relativas a la enseñanza y al aprendizaje.

La incorporación de los medios informáticos y el otorgamiento de una dimensión educativa, canaliza el interés y la motivación de los estudiantes ante la presencia de

información, puesto que reduce distancias entre lo que se cree y lo que es, cuya rapidez y movilidad permite interactuar en escenarios distintos sin limitantes en la adquisición de experiencias del alumno.

Deberían las instituciones escolares considerar temas como
Tabla No. 08

Temas a incluirse en el currículum escolar	Si		No	
	f	%	f	%
a. Educación sexual y salud	35	22,9		
b. Religión	15	9,8	12	34,3
c. Análisis de situaciones políticas y sociales actuales	26	17,0	6	17,1
d. Baile y música moderna	14	9,2	14	40,0
e. Análisis de la televisión y otros medios de comunicación	29	19,0	2	5,7
f. Prevención al uso del alcohol y drogas	34	22,2	1	2,9
h. No contesta	23			
Total	153	100	35	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

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

El Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI planteaba la ampliación de los objetivos educativos más allá del estricto campo del conocimiento y, más concretamente, señalaba la necesidad de que los alumnos aprendan en la escuela a convivir, conociendo mejor a los demás y creando un espíritu nuevo que impulse la realización de proyectos comunes y la solución pacífica e inteligente de los conflictos.

La preocupación referente a cuáles son los contenidos que deben incluirse en el currículum, no solo se da en nuestro medio, como podemos apreciar en el Informe de la UNESCO se plantean objetivos que inclusive sobrepasan los límites del conocimiento, es crucial un intento renovador que posibilite el agrupamiento de elementos con los cuales se debe constituir el hombre como ser humano distinto de las demás especies, temas sobre salud reproductiva, educación ambiental,

educación y Justicia entre otros deben ser sometidos a decisiones concensuadas profundas por parte de todos los agentes que intervienen en la educación.

El 100% de los encuestados en la Unidad Educativa FAE, se enmarca en el tipo de contenidos que creen son necesarios y que se ajustan al contexto social de los alumnos de la localidad, concepciones de tipo teórico constructivista, que se generan desde la fuente misma como lo es el aula, que al ser consideradas en el Currículo, estaría cimentado soluciones basados en la realidad y la experiencia producto de la práctica.

Atender y adaptar intereses humanos fundamentales, debe ser una de las consideraciones que deben ser tomadas en cuenta para la incorporación de nuevos temas, los criterios para la selección, organización, formulación de los contenidos básicos comunes, la omisión, recorte y jerarquización de ciertos contenidos cuya importancia no es significativa, prevé que se revise y analice su permanencia dentro del paquete de contenidos, serán aspectos que deberán incluirse en las decisiones, referente a las políticas educativas, que determinen los temas a incluirse y los que no deben ser tomados en cuenta dentro del currículo.

Los resultados obtenidos de esta tabla en lo referente a educación sexual, a la realidad nacional representada en el contexto socio político y a la prevención del uso de alcohol y drogas, evoca a la memoria elementos de actualidad como el SIDA, el significado verdadero de de la democracia, política y su repercusión socio económica , el verdadero significado de libertad y la responsabilidad ante la familia y la sociedad, son temas que definitivamente son vistos por la los educadores y la sociedad como necesarios en la formación de un ente social.

"Si queremos una Sociedad más humana tenemos la responsabilidad, como Humanistas comprometidos, de desarrollar la dimensión del arte, de la literatura, de la religión como expresión y de lo gratuito y gratificante para el Hombre, en contraposición a la cultura de la eficiencia y de la productividad, que nos está contaminando" González, J., 1999

La creciente vinculación de la educación del hombre al proceso de deshumanización, se encuentra asociada a una marcada cultura de la eficiencia y productividad con una cosmovisión plenamente materialista caracterizada por la época, dificultando la interacción de valores en la educación. Pretendo decir con esto que en la formación integral del hombre interaccionan elementos que deben ser tomados en cuenta al momento de definir los contenidos, la religión con su aporte en valores ante una libertad de culto no puede ser relegada, de igual manera dentro del contexto sociopolítico deben incluirse todos los elementos que estructuren una realidad que enlace las vivencias intra aula, con las de la sociedad, la inclusión de temas de actualidad como la música en su aparición repentina con géneros que inducen a la violencia o a la inhibición de conductas conservadoras producto del lenguaje que se utiliza en ella, debe ser sujeta a un análisis detallado, la reflexión de las consecuencias sociales y de sus posibles soluciones estarán sujetas a cambios positivos en la actitud de los jóvenes y a un posible rechazo a culturas que no son compatibles a la nuestra.

Hoy en día los alumnos acuden a las aulas provistos de una gran cantidad de información para aplicarla en el aprendizaje escolar y es el docente quien ofrecerá en su papel de orientador y guía conceptos bien definidos que tomen forma y se estructuren en aquellas ideas generales que ellos tienen, profundizando la elaboración y constitución del conocimiento.

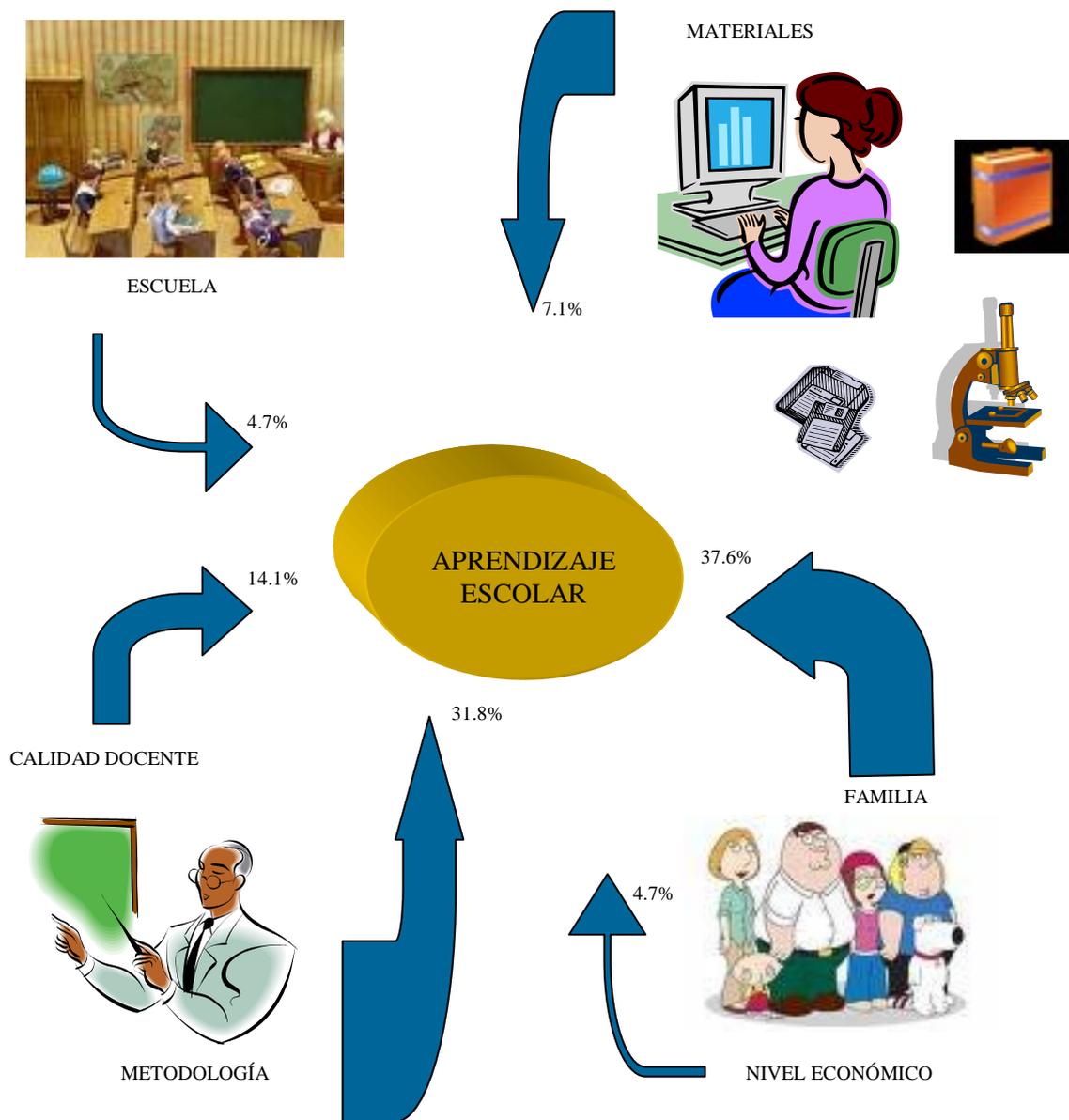
Factores que inciden en el aprendizaje. Seleccione los dos más importantes
Tabla No. 09

Factores que inciden en el aprendizaje	f	%
a. El funcionamiento de la escuela	4	4,7
b. El acompañamiento y apoyo de la familia	32	37,6
c. La calidad del docente	12	14,1
d. El nivel económico y social de la familia del estudiante	4	4,7
e. Los materiales educativos	6	7,1
f. La metodología de trabajo del docente	27	31,8
g. No contesta		
Total	85	100,0

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

4.1.1.5 Factores que favorecen el aprendizaje escolar en el centro educativo.



El papel que juega el centro educativo es indiscutible pero no suficiente, no podemos asegurar que el aprendizaje depende de la calidad del centro educativo, si bien es cierto que la familia deposita a sus hijos en manos de la escuela para su educación y espera resultados óptimos por parte de esta, es imprescindible su presencia como ente formador de valores, actitudes y hábitos para el estudiante, la presencia de los padres es decisiva en el éxito escolar de sus hijos, entonces padres – medio educativo son variables de mutua interacción que deben funcionar e interrelacionarse permanentemente.

Escoger el tiempo propicio y un lugar adecuado para su estudio, proporcionarle los medios necesarios para su desenvolvimiento, darle una motivación permanente, fomentar y estimular la lectura, utilizar métodos actuales de enseñanza – aprendizaje y por último valerse de técnicas que viabilicen todo lo anteriormente expuesto, son elementos y factores que inciden de forma directa y que requieren de compromisos y constancia para que surja el efecto deseado en el estudiante.

Como ya hemos indicado anteriormente el rol del docente es fundamental, es quien enlaza e incorpora de manera armónica a todos aquellos agentes que intervienen en el medio educativo, a de ser un amigo, una persona motivadora, pensador imaginativo e investigador, ha de estar pendiente de su formación y capacitación, dominar métodos y técnicas pedagógicos etc. En conclusión debe estar acorde a las condiciones actuales operativas de la educación. En la encuesta apenas el 14% de los docentes se define como uno de los elementos que inciden en el aprendizaje. Si recordamos los resultados de la tabla No. 11, donde de forma explícita nos referimos a la falta de claridad que el docente tiene sobre su rol, podemos asentir que las respuestas de la encuesta en las diferentes tablas, guardan relación puesto que lo uno va con lo otro, si no comprendemos la razón de nuestra presencia en la educación, no admitimos responsabilidades en ella.

Se manifiestan con un 4.7% en el sentido de que el nivel económico y social del estudiante incide en el aprendizaje, considero que la puntuación es muy baja, posiblemente porque el estatus económico del establecimiento educativo se ubica en el medio – alto, realidad que contrasta con la de los centros educativos fiscales.

Basado en las entrevistas realizadas a docentes de planteles de tipo fiscal, debo manifestar que la falta de recursos económicos impide que los niños obtengan una alimentación de calidad. Evidenciamos entonces el bajo nivel nutricional de los estudiantes, sin mencionar aún los problemas de alcoholismo, drogadicción, violencia familiar entre otros que se presentan con mayor intensidad en esa clase pobre. El docente se ve frente a esa realidad y le toca luchar contra la falta de atención, concentración, contra enfermedades parasitarias, etc., ahora, entonces no podemos eludir la importancia del nivel económico y social en la actividad educativa, ni demandar un mayor desarrollo y una mejor participación por parte de alumnos y docentes cuando las condiciones no se muestran favorables para estos.

Tanto la tecnología como la ciencia en su desarrollo vertiginoso nos presenta innumerables alternativas por las cuales podemos lograr un aprendizaje de calidad en el estudiante, su aporte significativo en el quehacer educativo, posibilita la exploración de un sin fin de alternativas por las cuales el docente puede lograr el conocimiento en los alumnos, hago referencia a la tabla No. 3 donde habíamos verificado que el 83% de los docentes conciben que su función es la de un facilitador del aprendizaje, al mencionar el término facilitador implícitamente nos referimos a otros elementos que interactúan en su gestión pedagógica como son: los materiales didácticos y la metodología. El 31,8% concuerda en la importancia que la metodología tiene y el 7,1% acepta a los materiales como parte de su actividad revisemos nuevamente la tabla No. 7, el 39% de docentes afirman que la tecnología no contribuirá a deshumanizar la enseñanza en las instituciones pedagógicas y el 26% que esa misma tecnología permitirá el mejoramiento de la calidad de la educación y el aprendizaje, al parecer estamos claros de la importancia que conlleva la utilización de los medios en el proceso de formación, con una metodología que esté a la par de la tecnología y un docente capaz de tener dominio de esta, cara a las exigencias del aula. En conclusión la armonía y el equilibrio en la interrelación de cada uno de estos elementos son fundamentales para lograr que en el aprendizaje en los estudiantes, se cimiente finalmente en el conocimiento.

En las escuelas los docentes afrontan varias situaciones, ¿cuál de ellas representan un problema?

Tabla No. 10

Representan un problema	Si		No	
	f	%	f	%
a. Manejar la disciplina en clase	10	13,2	21	10,6
b. La relación con los directivos y colegas	3	3,9	26	13,1
c. La forma de planificar y organizar el trabajo en clase	9	11,8	22	11,1
d. El dominio de los nuevos contenidos	3	3,9	27	13,6
e. La falta de definiciones y objetivos claros sobre lo que hay que hacer en el aula	4	5,3	25	12,6
f. El tiempo disponible para corregir evaluaciones, cuadernos, etc.	25	32,9	8	4,0
g. La relación con los padres	9	11,8	23	11,6
h. Las características sociales con los alumnos	8	10,5	23	11,6
i. Evaluar los aprendizajes	5	6,6	24	12,1
j. No contesta	42			
Total	76	100	199	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

¿Que tipo de situaciones representan un problema en su trabajo de clase?

No es la condición del docente estar ajeno a los conflictos o problemas, puesto que es algo inherente al ser humano, convivir con ellos, asumirlos como un reto y superarlos conforme se presenten, contribuyen al crecimiento y mejoramiento de la personalidad, ser práctico y eficaz ante un conflicto, contribuye a resolver una situación y no a complicarla, la construcción de una actitud positiva ante los problemas, ayudan a entender y admitir su existencia, preparándolo para afrontarlos y descartando las ideas irracionales que se presentan y obstaculizan en la búsqueda de soluciones, finalmente encausándolo en la toma de decisiones en cualesquiera que sea la situación o ámbito de conflicto.

En las dificultades cotidianas, es menester para el docente aprender a controlarse adecuadamente, el enfado, la ira, el desánimo, el temor, la ansiedad, o la apatía, son emociones negativas que bloquean y limitan las habilidades y capacidades, convirtiéndonos con frecuencia en nuestros peores enemigos, las tendencias a

reaccionar de mala frente a conflictos y dificultades, incrementan nuestro propio malestar, perjudicamos y alejamos del comportamiento eficaz, deteriorando la relación con los elementos o personas implicadas en el problema o conflicto.

En la tabla No. 10 se define a la falta de tiempo para la corrección de exámenes, cuadernos, etc. Como la actividad que más incomoda a los docentes, los medios tradicionales empleados para este tipo de trabajo es una de las causas que determinan su complejidad, la falta de conocimiento en la estructuración de evaluaciones de tipo objetivo, con la utilización de planillas de modo que agilite su trabajo, la utilización del mismo curso para la revisión respectiva como medio de retroalimentación, son algunas de las posibles soluciones con las cuales puede contar el docente para superar ese problema, todo esto tiene que ver de una u otra forma con la intervención de la ciencia y la tecnología, conforme avanzan nos dan la posibilidad de acceder a varias alternativas en la solución de un problema, el docente poseedor de los conocimientos necesarios, con capacidad de crear ambientes que favorezcan el aprendizaje, puede ser a la vez un facilitador de su propio trabajo, la creatividad que es una herramienta necesaria en el quehacer educativo, propia del docente comprometido con su labor, le beneficia en cualquier escenario que dificulte su tarea educativa, vale la pena recalcar que existe un déficit de conocimientos referente a métodos y técnicas que aproximan al aprendizaje y que disminuyen el esfuerzo de docentes y discentes en el logro del conocimiento.

Manejar la disciplina en clase, conocer y dominar los diferentes tipos de liderazgo, mostrarse ante sus alumnos como una persona que respeta y a la vez exige respeto son aspectos que propician un ambiente favorable para el aprendizaje, el 13,2% de los docentes lo considera un problema, la incapacidad en la función de líder de un grupo, crea confusión en quienes se consideran subordinados, fomenta la indisciplina y la indisposición tanto de docentes para enseñar como en los alumnos para aprender. La buena relación con directivos y colegas, figura un ambiente propicio de camaradería, el 3,9% está contrario a esto, frente al 13,1% que no lo ve como un problema, se debería identificar las causas y planificar actividades que tiendan a la desaparición de este tipo de barreras de comunicación.

Planificar u organizar el trabajo en clase, significa administrar absolutamente bien los medios y recursos con los que cuenta el docente, el 11,8% lo ve como un problema y el 11,1% no. Son temas que necesariamente debe considerar la institución, con miras a edificar en el docente una cultura administrativa.

Tener dominio de los nuevos contenidos, significa estar a la par con los objetivos del currículo, el 3,9% lo considera un problema y el 13,6% no lo concibe así, lanzar la flecha sin la utilización del arco, significa que no llegará lejos ni tampoco logrará el objetivo deseado, entonces toda acción genera una reacción y debe ser manejada con absoluta seriedad, incluir contenidos conlleva a dominios plenos en los docentes.

Mantener una comunicación permanente con los padres de familia es interactuar con los agentes que intervienen en la actividad educativa el 11,8% no ve fácil esta tarea, mientras que para el 11,6% no hay ningún problema. Como hemos manifestado anteriormente en el rol del docente se incluyen todos y cada uno de estos aspectos, y la comunicación nuevamente se presenta como un problema.

Identificar las características sociales de sus alumnos es una parte de la actividad incluida en el rol del docente, los efectos de la escolarización aglomera alumnos de toda índole social, el docente sigue siendo el medio mas idóneo en esta identificación y adaptar ambientes que propicien la participación de todos, será una tarea difícil pero no imposible, él posee el don de la creatividad como el mas grande de los atributos propios del docente. El 10,5% no es capaz de realizar esta labor y el 11,6% quizá lo haga mal.

Como saber si la labor educativa cumple con los objetivos propuestos por el sistema, la institución educativa, la familia e inclusive del docente, cómo tomar acciones correctivas sobre la marcha de los procesos, cuando no sabemos donde se interrumpe este. Es uno más de los desafíos que se presentan al docente y que debe afrontar so pena de su fracaso. El 6,6% no sabe evaluar lo que hace y el 13,1% de igual manera no sabemos de qué manera utiliza esta herramienta.

En cuanto a los desafíos que debe asumir el profesor del siglo XXI son variados, numerosos y complejos debido a su configuración, determinación y posible abordamiento. Entre algunos de los retos y desafíos podemos mencionar los siguientes:

- En primer lugar adecuar la práctica docente a las demandas y expectativas crecientes de la sociedad con respecto a las tareas de los profesores.
- La exigencia de dar respuesta inmediata al alumnado en el proceso mismo de enseñanza-aprendizaje.
- La toma de decisiones por parte de los docentes en condiciones caracterizadas por un alto dinamismo y por una problematicidad creciente de los escenarios de actuación profesional.
- Actualizar y adecuar sus conocimientos científicos, técnicos y didácticos a las propuestas curriculares del sistema educativo.
- El reto que supone la evaluación y la investigación evaluativo.
- La necesidad de establecer proyectos de actuación común, junto al resto de sus compañeros.
- La necesidad de revisar, de manera continua, los marcos sobre los que se trabaja, los planteamientos de partida, los objetivos marcados y la toma de decisiones sucesivas necesarias para su consecución

4.1.1.6 ¿Están los docentes preparados para asumir las nuevas exigencias y desafíos que requiere la sociedad de la información y el conocimiento? Y cuales son los impactos de los nuevos desafíos de la educación y del rol del educador

El término nuevo milenio fue utilizado por primera ocasión por los sociólogos e historiadores generacionales Howe y Strauss (2000) en el ensayo titulado Millennials Rising, The Next great Generation para describir lo que ellos consideraban una nueva generación, en otras palabras aquellas que han crecido inmersas en medios digitales y dentro de sus relaciones con la comunicación y la

gestión, están presentes los medios digitales como tecnología predominante, nos referimos específicamente a aquellas generaciones nacidas a partir de los años 80.

Luego de esta breve aclaración, intentaremos definir si se encuentran o no los docentes preparados para asumir estos desafíos, donde la utilización de los ordenadores y una comunicación inmediata por medio de mensajes de Internet o teléfonos celulares, dan una idea de la movilidad que posee la sociedad de este tiempo y de la rapidez con que debe actuar la educación en el proceso de inserción de esta tecnología en el medio educativo.

Esta generación caracterizada por las distintas formas que posee para aprender, para comunicarse y divertirse se constituyen en las razones principales de la importancia que conlleva esta época, la posibilidad de acceder al desarrollo de varias actividades a la vez, nos muestra los cambios que suceden a cada paso en la tecnología, y la fuerza con que se presenta modelando nociones acerca de lo que es la comunicación, la gestión del conocimiento, el aprendizaje e incluso de los propios valores personales y sociales, todo esto en jóvenes y adultos

Los nuevos desafíos se enfrentan de alguna forma ante las prácticas educativas predominantes, el uso cada vez más frecuente de los medios tecnológicos sobre las capacidades intelectuales y cognitivas, los cambios en las prácticas culturales y los cambios en los estilos de vida, son la muestra de una época donde los estudiantes no corresponden al sistema educativo tradicional. La reconsideración y la exigencia de las innovaciones educativas, basadas en los nuevos desafíos, colocarán un escenario de nuevas actitudes y expectativas como las nuevas competencias de los docentes en los centros educativos.

A lo largo de la investigación evidenciamos el énfasis puesto en cada una de las visiones, actitudes, expectativas y competencias, relacionadas con la enseñanza y el aprendizaje y las contradicciones que eventualmente se pueden percibir en torno a las prácticas docentes.

En lo referente al supuesto No. 1, se considera como porcentaje significativo un total de 196 o más frecuencias que representa el 70%, podemos indicar que el total de las frecuencias de la tabla No. 5 es inferior al 70% con un total de frecuencias contabilizadas de 147, que representan el 52.5%, en la tabla No. 6 se requiere igualmente del 70% o más para que sea un porcentaje significativo, alcanzado un porcentaje del 83.3% superando el requerido logrando un porcentaje significativo.

Para la comprobación del supuesto No. 1 es necesario que las dos tablas superen el 70% En la tabla No. 5 el porcentaje fue menor al requerido por lo tanto el supuesto No. 1 no se verifica, o sea que **los docentes de educación general básica de los centros investigados no se encuentran preparados para las exigencias y desafíos que requiere la sociedad de la información y el conocimiento.**

OPINIÓN SOBRE LA FORMACIÓN DOCENTE

Último título que posee.

Tabla No. 12

Título	f	%
a. Profesor de educación primaria	7	20,0
b. Profesor de segunda educación	1	2,9
c. Licenciado en ciencias de la educación	13	37,1
d. Doctor en ciencias de la educación	1	2,9
e. Maestría	2	5,7
f. Egresado en ciencias de la educación	1	2,9
g. Bachiller	2	5,7
h. Egresado en otras carreras	2	5,7
i. Tecnología	-	
j. Otro	6	17,1
k. No contesta	-	
Total	35	100,0

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

Cuantos años de servicio docente tiene
Tabla No. 13

Años cumplidos de servicio docente	Masculino		Femenino	
	f	%	f	%
a. Entre 0 a 10	10	71,4	6	28,6
b. Entre 11 a 20	4	28,6	13	61,9
c. Entre 21 a 30			2	9,5
d. Más de 31				
e. No contesta				
Total	14	100,0	21	100,0

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

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 del establecimiento educativo FAE No. 4

De un total de 35 encuestados, 10 docentes de sexo masculino representan el 71.4%, y 6 docentes de sexo femenino el 28,6%, que tienen de 0 a 10 años de servicio docente. 4 Docentes de sexo masculino con un porcentaje del 28.6%, y 13 con el 61,9% entre 11 a 20 años. Y 2 docentes femeninos con el 9,5% entre a 21 y 30 años. El establecimiento educativo cuenta con un cuerpo docente específicamente joven, que posibilita cualquier intento de cambio, considerando que se encuentran todavía en un proceso de formación, y que de darse alguna innovación sería de fácil acceso. 21 de los 35 docentes pertenecen al género femenino mientras que 14 al masculino, resultados que demuestran el grado de inclinación en los géneros en el momento de elegir la profesión docente.

El 45.7 % de los encuestados de los dos géneros tienen título profesional de tercer y cuarto nivel, mientras que el 22.9% son profesores de primaria y segunda enseñanza, el 8.6% son egresados, el 5.7% son bachilleres y el 17.1% tienen títulos profesionales en otras carreras.

Pese al interés que los gobiernos demuestran por la educación en los diferentes programas y reformas educativas en la formulación de políticas tendientes al fortalecimiento profesional de los docentes, esta aun lejos de tener efecto en la obtención del perfil del profesorado que demanda la sociedad, la formación inicial de los docentes deberá ir dirigida a reformar la estructura de los contenidos y sus fundamentos. En el desarrollo profesional continuo, se ubicarán elementos centrales dentro del sistema educativo, que mediante iniciativas específicas procurarán fortalecer las competencias del educador. No puede permanecer el trabajo del docente con las formas tradicionales de enseñar, ante una avalancha de la lógica racionalizadora y cientifista que intenta darle un mayor profesionalismo, reconociendo el papel preponderante que tiene el docente en el proceso educativo, procurando sentar las bases de una nueva identidad. Los cambios sustanciales en los ámbitos social, cultural, político y económico nos conducen a redefinir la labor del docente, entonces retomamos los datos de la encuesta y constatamos que existe una discontinuidad en la capacitación tanto inicial como continua, que arroje un mejor desempeño de su rol y consecuentemente viabilice la renovación de los modelos de enseñanza.

Existe la tendencia a incorporar las nuevas tecnologías de información a los procesos de enseñanza de los centros educativos, en esto debemos quedar claro que no existe programa o iniciativa alguna que funcione en la educación, si no se incluye la formación y actualización de los docentes como componente mismo de esta incorporación, como una parte inseparable de esta estrategia de cambio. Tenemos un 61.7% de docentes los cuales su nivel de formación profesional no esta acorde a los desafíos que se presentan en el contexto educativo y social del centro educativo y del país, pero tampoco podemos asegurar que ellos son los únicos responsables de la calidad de enseñanza que ofrecen, puesto que no logra

asumir los desafíos de forma aislada o individual, son entonces necesarias políticas sostenidas de estado e institucionales, que propendan al desarrollo profesional en pro de la mejora de la calidad de la educación.

Superar el insuficiente bagaje de conocimientos en cuestiones pedagógicas y didácticas, ampliar las estrategias para trabajar en contextos socioculturales distintos, extender la cultura colaborativa entre los docentes con el mejoramiento consiguiente del trabajo en equipo, son algunas de las respuestas positivas que se obtendrán a medida que se atienda este problema institucional identificado.

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

Tabla No. 14

Tipo de formación		f	%
Si	a. Pregrado	4	11,1
	b. Postgrado	4	11,1
	c. Capacitación docente	18	50,0
No		10	27.8
No contesta		1	
Total		36	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

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

“La educación del profesorado tiene en honor de ser al mismo tiempo, el peor problema y la mejor solución en la educación” (Michel Fullan 2002). Cualquier cambio que se intente introducir en el sistema educativo no tendrá el efecto deseado, si no se considera al elemento docente como principal actor en la renovación de los modelos de enseñanza, es el mensaje que lleva consigo la frase, puesto que no podemos darnos el lujo de introducir tecnología sin capacitar previamente a quienes la utilizarán en la generación del conocimiento. Este ejemplo vivifica la importancia que rodea la labor del docente y a la vez evidencia el descuido del cual ha sido objeto en estas últimas décadas.

Entrar en un contexto de perfeccionamiento profesional de los docentes, requiere de un proceso continuo de investigación y acción en la reorganización de las instituciones que brindan formación inicial y continua, el desarrollo de políticas orientarán y establecerán prioridades y criterios comunes. Superar la fragmentación y desarticulación de la formación docente, frente a las instituciones que ofrecen ese tipo de formación en las cuales no se establecen parámetros de calidad, directamente se interviene en las bases mismas de la formación inicial y formación continua.

Los factores culturales, tradicionales institucionales y las prácticas patrimonialistas en muchas de las decisiones, juegan un papel preponderante en el contexto educativo de la institución, la ausencia de una cultura de evaluación de gestión institucional y docente, inhibe la posibilidad de obtener un modelo cuya estructuración permita un permanente control del nivel de capacitación profesional del personal docente del establecimiento, en el análisis de la tabla No. 14 el 61.1% de los docentes se encuentra en un proceso de formación con miras a mejorar el nivel profesional, otros participan en diferentes cursos que ampliarán su capacidad en la eficacia de su gestión educativa, en todo caso los dos grupos buscan el fortalecimiento de las competencias profesionales docentes. Ahora al referirnos al 11.1% de los docentes que se encuentran en una formación de pregrado, y al 27.8% de aquellos quienes no acceden a ningún tipo de formación sin precisar los motivos, es justo recalcar, que la responsabilidad no solo recae en la institución, es también del estado sin eludir la de los propios docentes quienes en el seno de su actividad llevan implícitos sus deberes y obligaciones como educadores.

Analizar el contexto en el que se desarrolla su actividad, dando respuestas que satisfagan a las demandas de la sociedad que cada vez son más complejas y cambiantes, definitivamente es actuar con estrategias y recursos que mejoren la condición actual de los educadores, no basta con la obtención de un título de segundo o tercer nivel, la labor educativa requiere de un esfuerzo total y un perfeccionamiento profesional permanente. Apenas el 11.1% de docentes se encuentra en un período de formación de postgrado, posiblemente tengan una necesidad intrínseca que les recuerda el compromiso que llevan a costas con la

sociedad entera y con ellos mismos, en su concepción bien definida del rol del docente.

Lo más importante en un programa de formación es.

Tabla No. 15

Programa de formación	f	%
a. El interés y pertinencia de los temas	28	28,0
b. La calidad de los materiales	4	4,0
c. El tiempo de aprendizaje	9	9,0
d. La interacción con los coordinadores del curso	9	9,0
e. La participación y experiencias del grupo	9	9,0
f. El nivel profesional de los responsables del curso	24	24,0
g. Los incentivos y estímulos que se ofrecen	17	17,0
h. No contesta		
Total	100	100,0

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

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

Los programas de perfeccionamiento debe ser consecuentes con las demandas sociales, además de atender las necesidades de formación referente a los nuevos contenidos incluidos en el currículo, emprenderá el asenso hacia la excelencia a través del perfeccionamiento permanente que inferirá en la calidad de enseñanza, elevará la imagen institucional y el autoestima docente, frente al mercado desprestigio y cuestionamiento que ha sido objeto por parte de una sociedad que en busca de un refugio ante los problemas que enfrenta, encuentra asidero en el sistema educativo al que permanentemente reclama eficacia en su actividad, restando importancia a los resultados positivos y maximizando aquellos negativos. El desarrollo de aquellas capacidades necesarias para promover la reflexión crítica sobre la práctica, fomentando las actitudes requeridas en el compromiso del profesor como agente de cambio social, son algunas de las consideraciones que han de ser tomadas en cuenta en el momento de su valoración.

En la tabla No. 15 el 28% de los docentes apuesta al interés y la pertinencia de los temas como uno de los aspectos importantes en un programa de formación, este criterio se fundamenta en las experiencias durante sus actividades pedagógicas quienes determinan cuáles son los temas importantes y cuales no deben ser considerados, debido a las características sociales de los alumnos que conforman un aula. El nivel profesional de los responsables del curso es reconocido como un elemento que debe considerarse en un programa de perfeccionamiento profesional, la calidad de información que reciban del responsable de esa capacitación deriva igualmente en calidad de gestión docente de cada uno de los capacitados, el 24% a mi modo particular de ver lo expresa así, me refiero nuevamente a la importancia que tiene la presencia del docente en la educación cuya profesión exigente, agotadora que por lo general se sujeta al juicio de la sociedad entera, son sin duda en factor de éxito en las transformaciones educativas, percibimos cambios en infraestructura, textos, cambios curriculares, pero contar con buenos docentes que formen profesionalmente a otros docentes es de gran importancia para los encuestados.

Los incentivos y estímulos deben existir en todo proceso, la motivación que se genera desde estos es crucial. El 17% de los encuestados está de acuerdo con la existencia de este elemento, el análisis y la consideración de estos, previa a la implementación de los procesos de capacitación y durante su ejecución, despertará el interés y una franca aceptación que inducirá al ingreso y permanencia de los docentes a los diferentes programas de capacitación y luego dentro de su profesión, al mencionar los incentivos y estímulos necesariamente tenemos que referirnos al aspecto económico, es bien sabido por todos la deteriorada condición económica por la que atraviesa un docente. Pese a contar con un trabajo estable el salario que percibe por sus servicios no le permiten vivir con cierta holgura o tranquilidad, su insatisfacción se ve reflejada en la cantidad y la calidad de su producto así como también en la falta de interés respecto a su mejoramiento profesional, puesto que es consiente que el salario no se cancela según las capacidades del docente, para el y para muchos ganar lo mismo significa hacer lo mismo. Es allí donde encajan los estímulos e incentivos, divisar una posibilidad de mejoramiento económico significa asegurar la calidad de vida de el y de su familia

significa a la vez la obligación de mejorar la calidad de su gestión pedagógica, este encadenamiento de sucesos tienen un origen y es deber de las autoridades educativas y de los planteles establecer los mecanismos pertinentes para su aplicación.

Aspectos como la participación, experiencias, la interacción con los coordinadores, el tiempo y la calidad del aprendizaje son subjetivos para los investigados. Pienso que la importancia que cada uno de estos elementos tiene radica, en la oportuna aplicación y la intensidad con la que se apliquen, ya que todas son herramientas que facilitan en conocimiento.

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

Tabla No. 16

Programa de capacitación docente	f	%
a. Estímulos salariales	14	19,7
b. Uso del tiempo de trabajo para la capacitación	23	32,4
c. Diplomas y certificaciones formales	6	8,5
d. Ascenso de categoría profesional	25	35,2
e. Otro	3	4,2
f. No contesta		
Total	71	100,0

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

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

Ya mencionamos anteriormente de la importancia que reviste el hecho de contar con un programa de capacitación, pero cómo lograr que este resulte atractivo para los posibles usuarios si no se prevén estímulos que actúen de forma simultánea en la motivación de estos. Indudablemente que se avizora la necesidad de recuperar la imagen y el prestigio de la profesión docente, sacarla del lugar por el cual ha transitado durante las últimas décadas, dándole el reconocimiento que le asiste

como una profesión que a más de ser reconocida socialmente por la función que cumple dentro del contexto social, político y económico del país, produzca efectos satisfactorios en quienes son parte de ella. Es vital la presencia de estímulos e incentivos que generen esa motivación intrínseca necesaria en los docentes, que eleve su credibilidad y autoestima, dinamice sus actitudes y su predisposición mental y física que deriven en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones con diligencia y calidad, hechos amparados en la práctica y reconocidos positivamente por la sociedad.

En la tabla No. 16 con un 35.2% los docentes creen estimulante la posibilidad de un ascenso en la categoría, conlleva al reconocimiento de un estatus laboral acompañado de un incremento en su salario, por lo tanto se hace referencia a aspectos de carácter social y económico.

El 32.5% piensa que la actividad de capacitación docente se la debe realizar dentro de las horas laborables de la institución a la que pertenecen. La capacitación es una responsabilidad compartida de las autoridades y de los docentes, la flexibilidad en los horarios evitando un estancamiento de actividades de la escuela y personales de los educandos, deberá ser sujeta al consenso y al debate, encontrando un espacio que medie entre las dos partes

Los estímulos salariales con el 19.7%, como ya mencionamos anteriormente los docentes distinguen la importancia que tiene este elemento en el mejoramiento de su calidad de vida y en la calidad de su gestión pedagógica, consecuentemente estímulos de este tipo, necesariamente deben ser incluidos, eso si mediante la racionalización y la consideración tanto de las capacidades, como también del perfil docente como los de mayor importancia entre otros que también deberán ser analizados y discutidos en su momento.

La obtención de diplomas o certificados no es bien acogida por parte de los encuestados apenas el 6% de estos, considera estimulante el reconocimiento al cumplimiento de actividades de los programas de perfeccionamiento, a través de

diplomas u otros documentos de la misma naturaleza. Los resultados lo dicen todo y se convierten en la base que sustentará las decisiones que se tomen a futuro.

Dentro de contextos no educativos para lograr la adaptación de los empleados a la empresa generalmente se han aplicado los denominados programas de incentivos, que parte del reforzamiento a través de premios salariales hasta la sanción, demostrada en alguno de los compañeros (Forsyth 1994 Todo lo que debería saber sobre el máquetin). En la práctica, el sistema educativo no ha ensayado estrategias similares, pero es su deber a la par del crecimiento de las demandas y las exigencias para los docentes, adecuar programas de incentivos que eleven la imagen externa e interna de la profesión docente, se debe introducir la evaluación de gestión permanente, la misma que garantice la calidad de los procesos y permita la toma de decisiones acertadas, actuando oportunamente con acciones correctivas sobre las deficiencias, como también con premios e incentivos ante los aciertos e innovaciones de los docentes. La profesión docente está considerada como una de las 10 profesiones más estresantes según el Instituto de Ciencia y Tecnología de la Universidad de Manchester (Aguayo F, Lama JR. 1996) por tanto justifica de alguna manera el establecimiento de mecanismos que mitiguen en cierta medida la presión y el estrés que genera la labor docente.

Si tuviera la oportunidad de realizar actividades de capacitación, ¿Qué grado de importancia le daría 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 la información y comunicación			8	9,6	23	10,7
b. Teoría, filosofía y ética de la educación	4	20,0	7	8,4	23	10,7
c. Contenidos de la enseñanza – aprendizaje			6	7,2	25	11,6
d. Estrategias métodos y didácticas			3	3,6	30	14,0
e. Psicología y cultura de los alumnos	1	5,0	8	9,6	23	10,7
f. Relaciones sociales y humanas			8	9,6	24	11,2
g. Política y legislación educativa	5	25,0	13	15,7	11	5,1
h. Dirección y liderazgo institucional	2	10,0	13	15,7	17	7,9
i. Pedagogía	2	10,0	6	7,2	24	11,2
j. Temas de cultura general	6	30,0	11	13,3	15	7,0
l. No contesta	29					
Total	20	100	83	100	215	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

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

Se ha señalado la importancia de contar con un programa de capacitación que cumpla con esa función específica, que responda a las demandas de la sociedad y a la necesidad que tiene el sistema educativo de avanzar conforme la tecnología y la ciencia y dentro de estas aseveraciones los profesores y profesoras en el concepto mismo del significado que tiene para ellos su profesión, llevan implícito por la naturaleza de su trabajo un cúmulo de capacidades relevantes, como la capacidad de discernir la forma de organización de los contenidos curriculares para su enseñanza, la capacidad de reconocer las necesidades diversas de sus alumnos e introducir los cambios que se requieran para una acción efectiva en el aula y la capacidad de investigación para descifrar el efecto de los resultados de su gestión. Bajo este supuesto al parecer se implementan los cambios curriculares, supuestos que delinean al docente con este perfil, asignándole tareas que deben cumplir, ante lo cual el estado, la sociedad y el sistema educativo esperan no los defrauden, pero

la desconfianza de los docentes se presenta y se funda ante otra realidad. Reconocen las limitaciones en su preparación y lo disminuido de su gestión en su ejercicio docente, frente a esta circunstancia adoptan las disposiciones de forma pasiva, conservando más que cambiando en el mejor de los casos, debido a que ellos asienten esa realidad, y la asumen como propia.

En este contexto la capacitación como fuente de la cual se obtienen experiencias innovadoras donde el docente participará de un programa que se constituye en la herramienta primordial del cambio, desarrollará sus capacidades (destrezas, habilidades y competencias), considerando la complejidad de la vida cotidiana. Al referirnos a los cambios no lo hacemos como una novedad provista de textos y manuales y una capacitación mínima que más allá de comprender la lógica de los cambios, crea incertidumbre que deriva en la improvisación permanente en su actividad pedagógica.

En la tabla No. 17 correspondiente a los contenidos o los temas que deberían incluirse en la capacitación docente, en una calificación de 8-10 se colocan a las estrategias, metodología y didáctica con un 14% de aceptabilidad, con un 11.6% a los contenidos de la enseñanza aprendizaje, 11.2% a las relaciones sociales, humanas y a la pedagogía. El 10,7% a la psicología y cultura de los alumnos, a la teoría filosofía y ética de la educación y a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Temas como la política y legislación educativa, dirección y liderazgo institucional y cultura general encuentran porcentajes divididos ya que al parecer no existe la suficiente información de la importancia que tienen en su ejercicio profesional.

Las diferentes actividades de capacitación, no pueden estar sujetas al criterio personal de las autoridades, la investigación juega un papel preponderante en el momento de elegir los temas a incluirse en un programa de capacitación, los descubrimientos producto de las investigaciones realizadas dentro y fuera del país, son la base del análisis en el cual han de fijar los objetivos que estructuran los contenidos de los diferentes programas de capacitación.

4.2.1.6 Supuesto No 2 Los docentes de educación general básica: poseen título profesional, existe continuidad en los procesos de capacitación y formación docente.

Luego de verificar los porcentajes se demuestra que el 45% de la institución encuestada no posee título profesional, lo que nos deja una idea del bajo nivel de conocimientos en materia pedagógica en el que se encuentran los docentes, que al no disponer de los conocimientos utilizan la improvisación como herramienta tapabaches en su labor educativa, deja entrever una despreocupación personal, institucional y de estado, en los primeros no hay presión por parte de nadie para que organicen su situación profesional, en lo que corresponde a la institución no se realiza un concurso de merecimientos previa a su contratación, esta institución desconoce la importancia que reviste tener un personal calificado, con conocimientos claros del rol que desempeña el docente en la actividad educativa, en lo referente a la capacitación y formación continua, en una entrevista realizada a docentes que no fueron encuestados indican, que esta si se da pero el acceso a esta capacitación no es focalizada y por lo general acuden los mismos por lo tanto existen favoritismos en el momento de su selección.

Luego de este breve análisis concluimos que el supuesto No. 2 no se cumple debido a que en la tabla No. 12 en la sumatoria de los literales a, b, c, d, e, se obtiene un porcentaje del 65.9% y en la tabla No. 14 sumando a, b, y c el 72.2%, por lo cual no se verifica el supuesto debido a que la condición para que se cumpla, es que las dos tablas deben superar el 70%.

La formación permanente del profesorado entendida como un desafío y a la vez como un elemento básico de la nueva profesionalidad docente, debe abordarse sin perder de vista la dimensión colaborativa de la enseñanza, posibilitando la reflexión en la acción de los enseñantes y de todos quienes intervienen en la actividad educativa.

En efecto, si lo que se pretende es hacer del profesorado un profesional reflexivo de su propia práctica, que experimenta e investiga junto a otros profesores y que se

forma y actualiza desde la consideración del centro escolar como la unidad básica de cambio y mejora, los modelos de intervención en formación del profesorado deben contemplar necesariamente:

- Un asesoramiento en el puesto de trabajo.
- Un aporte de recursos materiales de naturaleza bibliográfica, informática, etc.
- Un apoyo a la elaboración de materiales curriculares propios.
- La convocatoria de acciones formativas ajustadas a las demandas formativas detectadas en los centros.
- Apoyo a la constitución de grupos y seminarios de trabajo y a la elaboración de Proyectos de Formación en Centros.
- Y todo ello desde la potenciación en todas y cada una de las acciones de formación del profesorado de:
 - El intercambio de experiencias entre docentes.
 - La plasmación de las mismas en documentos de trabajo (publicaciones, comunicaciones, etc.).
 - Y el establecimiento y configuración de líneas de trabajo y comunidades de discurso en torno a un método, una escuela científica, una corriente, etc.

En definitiva son los nuevos desafíos que contemplan todos estos aspectos para que se pueda pensar en la ejecución de un plan de perfeccionamiento profesional

EN RELACIÓN A LAS ACTITUDES Y PRÁCTICAS ÉTICAS

EN RELACIÓN A LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES

Tabla No. 18

A. EN RELACIÓN A LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES	Si		No		A veces	
	f	%	f	%	f	%
a. Interactúa de forma profesional con directivos, alumnos y familiares	31	11,1			3	12,5
b. Mantiene la confidencialidad con respecto a conductas privadas de los alumnos	30	10,8			4	16,7
c. Implementa el desarrollo curricular elaborado por su centro	31	11,1	1	100,0	1	4,2
d. La planificación de la clase es flexible y parte de las condiciones socioculturales del grupo	31	11,1			3	12,5
e. Los contenidos propuestos son actualizados y se basan en bibliografía en documentos contemporáneos	29	10,4			5	20,8
f. Demuestra conocimiento profundo y actualizado de su asignatura	32	11,5			1	4,2
g. Estimula y propicia la acción de los alumnos para su formación activa y la incorporación al nuevo conocimiento para su aplicación a la realidad	32	11,5			1	4,2
h. Los métodos y Técnicas de enseñanza estimulan la actividad de los estudiantes, la investigación, reflexión, expresión y creatividad	31	11,1			3	12,5
i. Las evaluaciones y sus resultados se usan para afianzar y retroalimentar los aprendizajes de cada alumno	32	11,5			3	12,5
j. No contesta	1					
Total	279	100	1	100	24	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

4.3. Las actitudes y prácticas profesionales de los docentes asumen un carácter ético.

4.3.1. Sobre las actitudes de los educadores en sus prácticas éticas

4.3.1.1 Los nuevos contextos de la práctica docente.

“Para los futuros ciudadanos de una sociedad democrática, la comprensión de las relaciones mutuas entre ciencia tecnología y sociedad puede ser tan importante

como la de los conceptos y procesos de la ciencia” (Gallagher 1971). La educación como parte esencial del desarrollo económico, político y social del país, debe integrarse a la globalización mundial, procurando actualizarse e incorporándose a los avances de la ciencia y la tecnología consientes de la realidad social como demandante de cambio. Las investigaciones de este tipo arrojan resultados que son la pauta que modifica y moldea nuestra ideología, hacer frente a la realidad presente, tener la capacidad para dar solución a problemas actuales, tomar decisiones oportunas, y ser capaces de realizar autogestión de desarrollo. Todo esto es posible dentro de un contexto de profesionalización en el que los educandos se presenten y actúen como forjadores del futuro.

Bajo esta premisa en esta tabla advertiremos las prácticas más comunes y a la vez comprobaremos en que medida se relacionan a los nuevos contextos requeridos, así notamos que del total de 35 docentes un promedio 30 a 32 docentes afirman que sus prácticas giran e interactúan de forma profesional con los directivos, alumnos y padres de familia, 30 encuestados señalan que mantienen la confidencialidad respecto a conductas privadas de los docentes, 31, implementan el desarrollo curricular elaborado por su centro, 31, planifican su clase flexible partiendo de las condiciones socioculturales del grupo, 29, afirman que los contenidos propuestos son actualizados, se basan en bibliografías, 32 señalan que en el ejercicio docente se muestran son conocimientos profundos y actualizados de su asignatura, 32, estimulan y propician la acción de los alumnos para su formación activa en la incorporación del conocimiento aplicado a la realidad, 31 utilizan métodos y técnicas de enseñanza que estimulan la actividad de los estudiantes, y 32 utilizan las evaluaciones y sus resultados para afianzar y retroalimentar los aprendizajes de cada alumno.

Luego del análisis de esta tabla No. 15, los resultados parecen ser el reflejo de las tablas anteriores, cuando hablábamos de 16 de 35 docentes que se dedican a la labor docente sin título profesional que garantice la calidad de su actividad, entonces surge la interrogante; su formación pedagógica está sustentada en la práctica o experiencia, la formación continua que proporciona la institución tiene

una cobertura total en sus docentes, la respuesta de los docentes estuvo condicionada al temor de una posible selección posterior a la encuesta, en todo caso queda la inquietud que deberá ser resuelta en una futura investigación, por el momento podemos asegurar que sus prácticas según los resultados de la encuesta no se enmarcan en la ética.

EN RELACIÓN A LEGISLACIÓN ESCOLAR

Tabla No. 19

B. LEGISLACIÓN ESCOLAR	Si		No		A veces	
	f	%	f	%	f	%
a. Cumple con el calendario escolar	32	18,3			2	6,7
b. Puntualmente cumple con las actividades asignadas como docente	30	17,1			5	16,7
c. Aplica y hace cumplir el reglamento interno y normas de la institución	28	16,0			7	23,3
d. Participa de las actividades intra y extra curriculares	30	17,1			5	16,7
e. Asume la responsabilidad de las tutorías a los alumnos en períodos extracurriculares	20	11,4	6	15,8	8	26,7
f. Falta al trabajo simulando enfermedad o calamidad doméstica	3	1,7	31	81,6	1	3,3
g. Conoce sus deberes y derechos como profesor	32	18,3	1	2,6	2	6,7
h. No contesta	2					
Total	175	100	38	100	30	

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

4.3.1.2. En relación a la legislación escolar.

En el análisis efectuado en materia de legislación, y luego de haber recurrido al reglamento que rige a esta institución, podemos indicar que las diferentes actividades que se efectúan están acordes con la normativa establecida en el reglamento interno de la misma donde existen sanciones de carácter económico por el incumplimiento de sus deberes y obligaciones, sanciones que se tipifican en el Reglamento de Disciplina de la institución militar, considerando que el establecimiento es patrimonio de esta Institución, cuyo personal docente son

servidores Públicos Contratados por esta, los mismos que aún no se acojen a la LOSCA. En lo referente a los estímulos, se advierte que algunos de los que se mencionan en la Ley de Carrera Docente Y Escalafón del Magisterio, se detallan también en el reglamento interno del establecimiento sin que provoque mayor connotación, siendo utilizado con mayor frecuencia el Capítulo 3, Artículo 115 del reglamento a la Ley mencionada que se refiere al tiempo de servicio, de igual forma se regentan por el Reglamento militar en mención en el cual se es acreedor a votos de felicitación, encomios simples y por último las diferentes condecoraciones según norma en el Reglamento de Condecoraciones para empleados civiles y la regulación respectiva para este efecto.

En el cumplimiento del calendario escolar de los 35 encuestados, 32 anotan que si cumplen con este calendario, información que se ampara en la documentación que reposa en la secretaría de la institución, 30 cumplen puntualmente con las actividades asignadas conforme al plan curricular institucional, 30 educadores participan en actividades intra y extracurriculares, 20 asumen la responsabilidad de las tutorías en los períodos extracurriculares. En lo referente a la inasistencia 31 de los docentes afirman no simulan enfermedades o calamidad doméstica, y por último, 32 aseguran conocer sus derechos y obligaciones como profesor.

Se advierte la necesidad de un reglamento que norme exclusivamente la actividad educativa, considerando que poco nada tiene que ver la actividad pedagógica con la militar. El establecimiento de sanciones como también de estímulos, son de suma importancia y mucho más este último, considerando que se debe partir de un criterio motivacional que induzca a la incorporación de actitudes y aptitudes acordes con la profesión, convencidos de la importancia tiene el reflejo que provoca en los alumnos.

EN RELACIÓN A LA ACTUACIÓN PROFESIONAL
Tabla No. 20

C. ACTUACIÓN PROFESIONAL	Si		No		A veces	
	f	%	f	%	f	%
a. Me siento satisfecho en mi trabajo	33	13,3			3	8,1
b. Las actividades que realizo me permiten crecer personal y profesionalmente	33	13,3	1	2,7	2	5,4
c. Me gusta trabajar en equipo	34	13,7			3	8,1
d. Acepto retos	29	11,6	1	2,7	6	16,2
e. Me acepto como soy	34	13,7		0,0	2	5,4
f. Mis conductas inadecuadas cambian y se modifican positivamente	25	10,0	4	10,8	7	18,9
g. Demuestro estados de ansiedad e inestabilidad emocional	2	0,8	26	70,3	8	21,6
h. Me atrae vivir la libertad, asumiendo la responsabilidad que ésta implica.	29	11,6	4	10,8	3	8,1
i. Soy tolerante con los estudiantes y compañeros	30	12,0	1	2,7	3	8,1
j. No contesta	2					
Total	249	100	37	100	37	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

4.3.1.3. En relación a la actuación profesional.

Hay que prestar gran atención cuando nos referimos a los aspectos axiológicos (normas, valores culturales y sociales y actitudinales, sentimientos y emociones) pues no en balde las decisiones personales están condicionadas a estos aspectos (Bell y Lederman 2003)

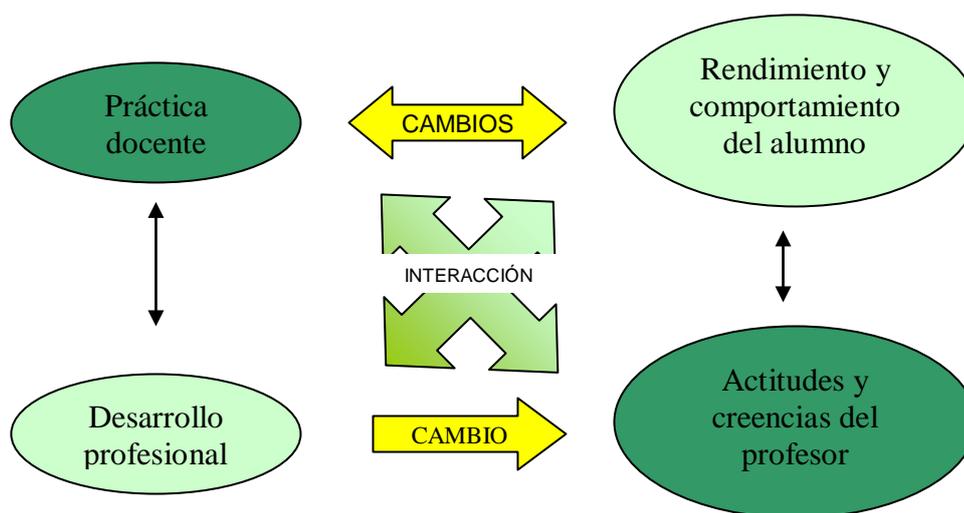
Vale destacar que los resultados que se muestran en la tabla 11, y 19, comparados con la tabla 20, demuestran que en muchos aspectos se sintonizan, probando una conexión entre la experiencia y los intereses personales y sociales de los docentes que de ser aprovechado por la institución puede transfigurar su rol, y entregar un producto renovado en calidad de enseñanza. En definitiva la satisfacción de su trabajo, debe ser el punto de partida en el cual la institución se apoye para lograr en esos docentes excelentes progresos, mediante la implementación de un bien estructurado programa de capacitación y la exigencia permanente de una

continuidad en el perfeccionamiento profesional, como requisito que favorezca y asegure su estabilidad laboral.

Es menester mencionar que el fragmento colocado al inicio refleja la importancia que tienen los valores en las actitudes de las personas y de que manera inciden en el momento de tomar una decisión, que la relación alumno – maestro, maestro – directivos y escuela – familia. La práctica de valores, las actitudes positivas, las habilidades de pensamiento, además del conocimiento y los aprendizajes que los alumnos pudieren alcanzar en las direcciones que marcan los fines de la educación, conllevan aspectos axiológicos. El docente hoy se encuentra ante la necesidad de ampliar nuevas conductas para atender adecuadamente los retos que se le plantean en la práctica diaria debido a la heterogeneidad de criterios y actitudes de sus alumnos.

Referente al sentir del docente respecto a la satisfacción que tiene por su trabajo, de los 35 docentes, 33 apuntan hacia la satisfacción en todas las actividades que se desarrollan en la institución. Ante el fuerte dinamismo social, y la complejidad creciente en los escenarios de actuación de los docentes, ven la necesidad de adquirir recursos que les permita adecuar su práctica profesional a las demandas y expectativas de la sociedad, incorporando sus actitudes en un todo armónico que le permita adecuar una personalidad integrada, evitando desequilibrios en su desempeño profesional. Aseveración que toma fuerza cuando contrastamos con el literal b, referente a la concepción personal de los docentes respecto a sus actividades y en que medida les es fructífera, En igual número de docentes (33), revelan que las actividades que realizan les permite crecer personal y profesionalmente, 34 docentes les gusta trabajar en equipo, 29 indican que aceptan los retos, 34 se aceptan como son, 25 indican que sus conductas cambian modificándose positivamente y apenas 2 demuestran estados de ansiedad e inestabilidad, 29 encuestados conciben a la libertad y la responsabilidad como parte de la vida, y 30 demuestran una tolerancia ante las dificultades que se presentan en el aula.

Como podemos apreciar, los docentes se ajustan al perfil que se requiere ante los desafíos que se presentan para la educación, y ante las demandas que la sociedad dirige al sistema educativo en busca de que se satisfagan las necesidades propias de esta, el terreno es fértil, tan solo falta la acción decidida de quienes son responsables de propiciar el desarrollo de la educación conforme al desarrollo de la tecnología y la ciencia. El docente está listo y en espera de acciones desinteresadas, es allí donde se debe trabajar, es el punto medular de donde se inicien las diferentes propuestas que eleven la calidad de la educación, es la imagen del docente probo y la confianza de una sociedad pujante, el camino hacia la única alternativa de cambio “la educación”



Los cambios en el comportamiento de docentes modifican el comportamiento y rendimiento del alumno, y los cambios en el comportamiento y rendimiento del alumno modifican las actitudes del docente. Pero los cambios actitudinales del profesor generan modificaciones y cambios en la práctica del propio profesorado, incidiendo en el propio desarrollo profesional, de hecho que la demostración de actitudes positivas por parte de los alumnos inducen y ayudan al docente a la concepción misma de su rol, obligándose a actuar de una mejor manera y respondiendo con otra actitud positiva consiente de que su profesión es importante y que vale la pena esforzarse y preocuparse más de sus alumnos. En conclusión, la calidad en la actuación del docente, también mejora el comportamiento y rendimiento del alumnado.

Los cambios actitudinales optimizados de los docentes, promueven y potencian su desarrollo profesional, motivando de forma permanente cambios en su didáctica e incidiendo en el mismo rendimiento del alumnado. El incremento de su eficacia, el mejoramiento de sus expectativas y su consideración para el alumnado es un reencuentro con los procesos de enseñanza aprendizaje.

EN RELACIÓN A LA APRECIACIÓN DEL DOCENTE SOBRE PATRONES DE CONDUCTA SOCIAL.

Tabla No. 21

D. APRECIACIÓN DEL DOCENTE SOBRE PATRONES DE CONDUCTA SOCIAL.	Si		No		A veces	
	f	%	f	%	f	%
a. Admito el divorcio	22	53,7	12	4,3	5	14,7
b. Admito las relaciones sexuales pre y extramatrimoniales	11	26,8	20	7,2	3	8,8
c. Admito el consumo de alcohol, cigarrillos o drogas	4	9,8	30	10,8	1	2,9
d. Admito las infracciones leves de tránsito	2	4,9	25	9,0	8	23,5
e. Admito la práctica de la mentira			31	11,2	3	8,8
f. Considero en ocasionar daños públicos leves	1	2,4	31	11,2	3	8,8
g. Accede a comprar un producto y llevarlo sin pagar si no se dan cuenta			35	12,6		
h. Admito no declarar los impuestos			35	12,6		
i. Estoy de acuerdo en agredir verbal o físicamente en respuesta a un insulto o reclamo	1	2,4	30	10,8	4	11,8
J Admito los criterios de corrillos o rumores			28	10,1	7	20,6
k. No contesta	4					
Total	41	100	277	100	34	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

4.3.1.4. Grado de aceptación por parte de los docentes en relación a conductas sociales.

Hace 2500 años el filósofo Confucio defendía y difundía los principios morales y éticos que deben regir en la conducta de los individuos, su sabiduría y las enseñanzas fueron la base de la educación para aquellos encargados de la

administración. Hoy en día se continúa con esa tradición confucionista compuesta de sabiduría, educación y ética.

El desempeño del rol del maestro es esencial en el sistema educativo y en la sociedad como agente de cambio, son frutos de una acción educativa lograr que la persona sea un ciudadano productivo, independiente, aprendiz de por vida, respetuoso de la ley y del ambiente, capaz de contribuir al bienestar común y de su patria al máximo de su potencial, conservador de principios y valores de probada validez universal y aquellos del país considerados como patrimonio, que se identifican con actitudes y aptitudes características de los pueblos, enmarcados en el respeto a la vida, y que no discriminen género alguno propiciando el desarrollo permanente de una sociedad altruista.

Si decimos que la base fundamental del desarrollo es la familia y 20 de los 35 docentes admite al divorcio, dicho de otra forma, que asiente que una disolución familiar es viable, de que formación moral podemos hablar cuando el crecimiento de hogares disfuncionales va en aumento, donde los elementos influyentes son fenómenos propios de sociedades. Vemos que la responsabilidad de la educación es mucho más amplia de lo que se piensa y complicada pues incluso asume conforme pasa el tiempo el rol mismo de la familia.

De los encuestados 20 no admiten a las relaciones sexuales pre y extramatrimoniales, y 11 asienten que se si se deben dar. Educar sobre la responsabilidad que representa una relación sexual, llegar primeros antes que se formen conceptos distorsionados de esta relación, educar sobre el peligro que representa una relación insegura, educar sobre las enfermedades de contagio sexual y sus gravísimas consecuencias, etc. Es responsabilidad añadida por parte de la sociedad a la educación y la concepción del significado moral del con quién, para qué, cómo y cuándo debe darse, es tarea de la educación cuando la familia no ha cumplido su rol como ente participe en la formación del individuo.

Admitir el consumo de alcohol, las infracciones de tránsito, la práctica de la mentira,

considerar en ocasiones daños públicos, y la práctica de un sinnúmero de antivalores existentes, plenamente identificados en nuestra sociedad, no son partícipes de su práctica lo expresan en su gran mayoría los docentes, demostrando que existen valores y principios que se deben conservar y transmitir a través del tiempo con el ejemplo.

Es difícil que los docentes modifiquemos nuestra conducta, sin habernos convencido y estar concientes de la importancia que reviste la imagen que proyectemos a los alumnos y del ejemplo que se instaura con nuestras actitudes, en cada una de nuestras actividades

EN RELACIÓN A LOS VALORES Y PRÁCTICAS ÉTICAS DEL PROFESOR. **Tabla No. 22**

E. VALORES Y PRÁCTICAS ÉTICAS DEL PROFESOR	Si		No		A veces	
	f	%	f	%	f	%
a. Asumo que el amor es básico para el desarrollo de aprendizajes significativos	34	14,7			1	3,6
b. Respeto los derechos de los demás	34	14,7	1	1,1		
c. Emito juicios de valor aunque afecten a los demás	1	0,4	28	31,8	6	21,4
d. Realizo acciones que se contraponen con el sentido del deber	5	2,2	26	29,5	4	14,3
e. Actúo con lealtad en todo momento	25	10,8	2	2,3	6	21,4
f. Aporto lo que debiera según mi esfuerzo y capacidad	33	14,3			2	7,1
g. Encuentro siempre un culpable para mis fracasos	1	0,4	31	35,2	3	10,7
h. Respeto y cuidado de la naturaleza u el planeta	33	14,3			2	7,1
i. Considero la espiritualidad como fuente de crecimiento de vida	31	13,4			3	10,7
j. Se refleja la honestidad en mis acciones	34	14,7			1	3,6
k. No contesta	2					
Total	231	100	88	100	28	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

4.3.1.5 Valores y prácticas éticas del profesor.

La tabla No. 22 nos muestra una panorámica del carácter ético en las actitudes y prácticas profesionales de los maestros, concuerda con la tabla No. 21 en como concibe aspectos importantes sobre algunos de los patrones de conducta. En esta tabla, 34 docentes asumen que el amor es clave en el desarrollo del aprendizaje, este término fue utilizado durante las diferentes entrevistas que se efectuaron a los docentes, está relacionado a su vocación y se lo concibe como un elemento insustituible inherente a la práctica la docente, igualmente en el respeto de los derechos de los demás, que prácticamente es reconocer nuestros límites, 25 Afirman actuar con lealtad, 33 dan un aporte significativo según su capacidad, 33 aseguran respetar y cuidar la naturaleza, 31 consideran el aspecto espiritual como fuente de crecimiento de vida, y 34 se califican como honestos en todas sus acciones.

La proyección de una imagen profesional digna, con un lineamiento en los más altos principios éticos y morales de honestidad y justicia reflejados en su objetividad y eficiencia dentro y fuera de la actividad escolar, garantizan la excelencia profesional del docente y la calidad de lo que puede dar en un momento determinado en el proceso educativo, su valiosa utilidad reflejada en el producto de su gestión pedagógica, le convierte en un individuo formado íntegramente cuya estructura moral y principios fundamentados en la ética, le impiden obrar mal Distinguido por sus acciones, manteniendo una barrera infranqueable entre la ética y lo inmoral, y transmitiendo permanentemente todo aquello que le rodea en experiencias que se constituyen en el elementos esenciales del conocimiento.

4.3.2.6 Verificación de supuesto No. 3 ¿Las actitudes y prácticas profesionales de los docentes asumen un carácter ético?

Para este supuesto en la tabla No. 18 se considera como porcentaje significativo sobre el 80% el total de la sumatoria de las frecuencias de la columna SI (280 o

más) y para la tabla No. 20 observamos de igual manera el total de la sumatoria de las frecuencias de la columna SI (280 o más).

Tenemos que para la tabla No. 18 en la sumatoria de las frecuencias de la columna SI, tenemos un valor de 279 y en la tabla No. 20 un valor 249 frecuencias por lo tanto no se verifica el este supuesto, consecuentemente las actitudes y prácticas de los docentes no asumen un carácter ético.

4.4. Conclusiones:

Podemos concluir luego de la verificación de los tres supuestos, que los docentes de Educación General Básica no se encuentran preparados para asumir las exigencias y desafíos que requiere la sociedad de la información y el conocimiento, por cuanto no poseen en su mayoría de un título profesional en docencia que les impide o limita cumplir con los objetivos institucionales, pese a que se demuestra que existe cierta continuidad en los procesos de capacitación y formación, esta no es masificada y no está al alcance de la gran mayoría de los docentes, lo que deja vislumbrar que se debe procurar acciones institucionales a corto y mediano plazo, que permitan encontrar un mecanismo, cuya estructura viabilice la selección del personal idóneo y cuya formación inicial esté acorde con las expectativas educacionales, que deberán estructurar programas de capacitación permanente cuya actualización esté acorde con los avances de la ciencia y la tecnología, rediseñando constantemente la estructura de contenidos que también deberán estar acordes a la época conforme a las demandas de la sociedad.

4.5 PROYECTO DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica del Ecuador

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

“PROYECTO DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO”

Destinatarios: Directivos y Personal docente de la
Unidad Educativa FAE No. 4

AUTOR:

Joe Dik González Arcos.

MENCIÓN

Supervisión y Administración Educativa

FECHA: Manta, 27 de septiembre de 2007

CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO: MANTA

Manta - Ecuador
2007

4.5.1. TÍTULO:

“Proyecto de Mejoramiento Educativo”

4.5.2. PRESENTACIÓN:

La elaboración del presente proyecto de mejoramiento educativo, es la respuesta a la presencia de retos por demás complejos que nunca antes lo había enfrentado ningún sistema educativo, ante un descontento manifiesto del profesorado y de la población en general.

Nos encontramos ante una escolarización que para muchos fue una utopía, y frente a esta, se hacen necesarios nuevos retos educativos que dirijan su atención a la calidad y no a la cantidad de la educación. Se trata de propiciar un modelo que modifique sustancialmente el escenario educativo, partiendo del hecho de que nunca antes los educadores, han sentido la presión de demandas tan complejas por su intensidad y frecuencia, que desmerecen las prácticas pedagógicas actuales y exigen a estos la atención a la diversidad de intereses y capacidades de los alumnos que determine en el desarrollo máximo de sus potencialidades, capacidades y valores.

Es menester que el profesorado cuente con estos recursos personales y profesionales con los que puede modificar los escenarios de su actuación para asumir exitosamente estas demandas, y evite el estupor propio de quien permanece descontextualizado.

Que el profesor no cuente con los recursos personales y profesionales para asumir exitosamente las demandas de esta época, generará tensiones, puesto que debe afrontar estas demandas en muchos de los casos, sin los recursos adecuados, por

lo tanto, ve alejarse el éxito en este proceso cotidiano, repercutiendo negativamente en las posibilidades del éxito profesional, con una insatisfacción que merma en su motivación, autoestima y en su entusiasta deseo de implicarse en la actividad pedagógica.

4.5.3. FINALIDAD:

Desplegar estrategias institucionales, permitan mantener un programa de capacitación dirigido al talento humano de la institución investigada, que afiance sus competencias técnico-pedagógicas y desafíe a los docentes a vincularse con otros actores e instituciones, que mejore sustancialmente su capacidad de gestión, que promueva el desarrollo de innovaciones educativas, que propenda a la descentralización en la toma de decisiones en el ámbito pedagógico y curricular y que desemboque en el mejoramiento de la calidad de aprendizajes, ofreciendo cursos de capacitación, pasantías y simposios, que les conecte con el ámbito académico nacional e internacional permitiéndoles enriquecer sus experiencias, la reflexión y el intercambio de ideas vigentes sobre la formación docente.

4.5.4. OBJETIVOS:

Elaborar un reglamento que establezca responsabilidades a un organismo que norme los requisitos, para la profesionalización, mejoramiento profesional, perfeccionamiento y evaluación docente incremental y formativa de la gestión pedagógica del personal de educadores de la institución.

4.5.5. RESULTADOS ESPERADOS:

- Fortalecimiento de la gestión escolar y mejoramiento en la calidad de la educación
- Evaluación docente incremental y formativa.

- Ampliación en cobertura en el perfeccionamiento.
- Asignación excelencia pedagógica.
- Convenios interinstitucionales que posibiliten talleres pasantías becas etc.
- Desarrollar un proceso de capacitación incluyente, pertinente y equitativo.
- Alto desempeño profesional.
- Fortalecimiento en el sistema de seguimiento y evaluación.
- Ampliación en el conocimiento y dominio de modelos pedagógicos alternativos
- Formación a docentes en currículos por competencias.
- Contribuir a la descentralización pedagógica.

4.5.6. Actividades:

Partiendo de lo descrito en el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación, que detalla en su artículo 96 literal g de los Deberes y Atribuciones de Rector referente a la promoción y participación de acciones de mejoramiento de la educación, actualización y desarrollo profesional del personal docente, y lo que se estipula en el artículo 107, literal i, de los Deberes y Atribuciones del Consejo Directivo del mismo reglamento que lo preside el Rector, que indica que se debe promover la realización de actividades de mejoramiento docente y de desarrollo institucional, así como también en lo que se refiere el Reglamento General a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional en el Título 7, Capítulo 1, 2, 3, 4 y 5 con sus respectivos literales referentes al Mejoramiento Profesional, al Sistema Nacional de Capacitación y Mejoramiento, Profesionalización Docente, Capacitación Docente y Perfeccionamiento Docente, podemos iniciar la siguiente propuesta, indicando que luego de los resultados obtenidos en la investigación aplicada, se percibe la necesidad de la elaboración de un reglamento

que norme exclusivamente la situación profesional de los docentes de esta institución investigada, de conformidad con la normativas antes mencionadas en las Leyes y Reglamentos y las demandas educativas, institucionales y sociales.

Reglamento Interno de Profesionalización, Mejoramiento Profesional, Perfeccionamiento y Capacitación Docente.

Consideraciones:

Es necesario contar con un instrumento que estandarice y norme la profesionalización, el mejoramiento profesional y el perfeccionamiento y la capacitación permanente de la institución acorde con los avances de la ciencia, la tecnología y las demandas sociales.

Que el Reglamento es un medio idóneo que garantiza el mejoramiento de la calidad de la educación.

Que para validar e implementar este Reglamento se debe nombrar a una comisión técnica que puede ser en su defecto el Consejo Directivo con especialistas en Administración, Psicología, y Legislación.

CAPÍTULO I

De la Responsabilidad

El Consejo Directivo conforme a lo estipulado en el Artículo 107 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación, será el responsable de promover la realización de actividades de

mejoramiento docente en pro de la mejora en la calidad educativa de la institución.

Organizará técnicamente la apertura de fichas individuales de seguimiento profesional del personal docente de la institución educativa.

Nombrará una junta que decidirá la situación del personal que no se ajusta a los lineamientos referente al mejoramiento profesional de la institución, la misma que estará precedida por el Rector como presidente, el Vicerrector como primer vocal, un Jefe de área segundo vocal, un secretario elegido entre los docentes con mejor nivel profesional, y el asesor jurídico de la institución.

Coordinará con la Dirección Provincial del Ministerio de Educación la presencia de especialistas para la elaboración y ejecución de evaluaciones los mismos que garantizarán la seriedad de estas.

Estructurará y ejecutará evaluaciones que permitan cualificar la gestión docente al finalizar cada trimestre, la misma que permitirá verificar su capacidad y habilidad de transmisión del conocimiento.

En el primer trimestre de cada año el Consejo Directivo iniciará la ejecución el cronograma de actividades de capacitación y perfeccionamiento, debiéndose prever el cronograma del año subsiguiente con la antelación debida.

De los recursos económicos:

Será de responsabilidad del Consejo Directivo la inclusión en el plan operativo anual de la institución, el presupuesto que supla las necesidades de capacitación y perfeccionamiento según las

demandas educacionales en la institución, así como también el presupuesto para los estímulos respectivos.

Convenios institucionales:

El Consejo Directivo presidido por el Rector del establecimiento en uso de sus deberes y atribuciones, deberá estructurar y coordinar programas anuales de formación docente, que contribuyan a la erradicación de los docentes sin título, posibilitando elevar el nivel profesional, la calidad de la educación y consecuentemente la imagen de la institución. Todo ello mediante convenios con instituciones de educación superior de la localidad.

De las Reuniones:

Amparados en el Artículo 105 del Reglamento General de la Ley Orgánica el Consejo Directivo, cada tres meses evaluará los procesos de capacitación y perfeccionamiento docente y al finalizar el año lectivo, efectuará una evaluación de gestión con la finalidad de generar reajustes si fueren necesarios, que permitan el mejoramiento de dichos procesos.

Se efectuarán revisiones anuales de las fichas individuales de seguimiento profesional.

Del mejoramiento profesional:

Para efectos de este Reglamento nos basamos en el Capítulo I, artículo 160, del Reglamento a la Ley de Carrera Docente y Escalafón, donde se considera como mejoramiento profesional al crecimiento cualitativo de los docentes, mediante programas de profesionalización, capacitación y perfeccionamiento.

De la profesionalización docente:

De acuerdo al Capítulo III, Artículo 165 del Reglamento a la Ley de Carrera Docente y Escalafón, la finalidad de la profesionalización es la formación inicial del docente, dirigida para aquellas personas que ejercen la docencia sin título profesional dentro de la institución, cuya experiencia es bienvenida y considerada para el efecto.

Capacitación:

El Consejo Directivo deberá mantener una capacitación focalizada permanentemente, conforme a las necesidades pedagógicas institucionales.

Perfeccionamiento:

Según el Capítulo V, Artículo 171, del mismo reglamento, el perfeccionamiento docente está orientado a revisar, complementar o renovar conocimientos, destrezas y actitudes acordes con los avances de la ciencia y la tecnología.

CAPITULO II**Estímulos:****Beneficios económicos**

El Consejo Directivo establecerá montos que sirvan como estímulo para aquellos docentes que se enmarquen en los siguientes ítems

Adquisición de títulos afines a su actividad docente.

Constar en el cuadro de honor en cada trimestre, por actividades destacadas e innovaciones de la gestión pedagógica, producto de su preparación académica profesional, previa calificación del Consejo Directivo.

Para aquellos docentes que cumplen una función multiplicadora del conocimiento, dentro del contexto docente institucional, cuyo beneficio desarrolle capacidades y habilidades que se muestran en el rendimiento escolar de los alumnos de la institución.

Para los docentes que en su tesis previa a la obtención de un título elaboraren proyectos de mejoramiento educativo ejecutables en la institución.

Sanciones:

Amonestación verbal

No acceder a ningún tipo de capacitación durante el un año, mostrando desinterés en el mejoramiento profesional demostrado en la ficha individual de seguimiento profesional.

Obtener un informe desfavorable luego de las evaluaciones de gestión pedagógica ejecutadas por especialistas en coordinación con la Dirección Provincial del Ministerio de Educación.

Cuota de eliminación:

No acceder a ningún tipo de capacitación por el lapso de dos años, entrando en una junta que decidirá su permanencia o no en la institución.

Obtener un informe desfavorable por dos ocasiones, luego de las evaluaciones de gestión pedagógica, sujetándose a la decisión de una junta que decidirá su situación en la institución.

4.5.7. Metodología:

La metodología utilizada para la elaboración del Reglamento, es la descriptiva, que partió de una observación sistemática con un estudio de la realidad educativa docente de la institución, registrando e interpretando las condiciones presentadas en cada situación en un momento determinado, basados en datos relevantes de la información obtenida en la institución estudiada.

Se efectuó una observación de la realidad natural del establecimiento educativo y a la vez de su cuerpo docente sin ningún tipo de alteración mediante la investigación cualitativa.

Una vez determinado el problema en la institución educativa, se utilizó el método sintético, y mediante la asociación de juicios se efectúan abstracciones y conceptos que facilitaron la comprensión del objeto estudiado.

4.5.8. Factibilidad:

La importancia que reviste la elaboración de un reglamento que norme exclusivamente lo referente a la capacitación y perfeccionamiento del personal docente de la institución investigada, radica en la relevancia que debe tener para sus directivos, contar con un personal de un elevado nivel profesional, poseedor de un exquisito bagaje de conocimientos, capacidades, habilidades, dicho de otra manera de competencias, que le permiten interactuar en una

infinidad de ambientes, conciente de los desafíos de este siglo, con visión hacia un futuro promisorio.

En la actualidad el establecimiento no cuenta con un reglamento que se haya elaborado de forma técnica y consensuada, que reconozca la importancia que tiene la preparación del docente, ni tampoco establece estímulos que exacerbén el deseo de preparación y superación, así como tampoco se establecen acciones coercitivas para aquellos quienes su vida pedagógica ha caído en un transitorio letargo del cual no hacen intento alguno de salir. He ahí la importancia de contar con un reglamento que norme su actividad profesional, que premie a aquellos que se superan en el día a día y que expíe a los que no lo hacen, el reglamento en si se constituye en la herramienta que necesita la institución, para dinamizar la actitud de los docentes en lo referente a su preparación.

Dirigir una norma legal hacia una actividad involucra, responsabilidades administrativas compartidas, tanto de quienes la elaboran y aplican como también de aquellos a quienes se dirige la misma.

4.5.9. Presupuesto:

Debe constar en el presupuesto del Plan Operativo de la Institución. El mismo debe ser considerado como inversión.

4.5.10. Financiamiento:

Al ser una institución particular, se debe considerar en el pago mensual un incremento moderado que cubra el un tercio del monto a requerirse, puesto que los dos tercios restantes serian cubiertos por la Institución y los educadores respectivamente.

4.5.11 Cronograma:

ORD.	ACTIVIDADES	MESES											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	Entrevista con el Rector de la institución			x									
2	Presentación del proyecto a la Institución				x								
3	Análisis y discusión sobre el proyecto presentado				x	x							
4	Ejecución del proyecto					x	x	x	x	x	x	x	x
5	Evaluación del proyecto								x				x

4.5.11. Bibliografía:

Reglamento interno de la Unidad Educativa FAE.

Ley Orgánica de Educación.

Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio

5. BIBLIOGRAFÍA GENERAL:

- Currículo y Desarrollo Profesional Docente
- Microsoft Encarta 2006.
- Revista Eureka sobre Enseñanza y Divulgación de las Ciencias (2004).
- <http://www.monografias.com/trabajos12/dic.shtml>.
- <http://www.monografias.com/trabajos17/capacitacion-docente>.
- <http://www.mineduc.cl>
- <http://www.contexto-educativo.com.ar>
- <http://www.pedagogia.edu.co>
- <http://www.monografias.com/trabajos19/educacion>
- <http://www.preal.org>
- <http://www.ub.es/geocrit/b3w-680.htm>
- webmaster@cinterfor.org.uy
- <http://www.oei.es/oeivirt/fp/cuad3a01.htm> - 35k
- <http://www.oei.es/noticias/spip.php?article393> - 26k
- <http://www.uva.es/aufop/publica/revelfop/v1n1f1r1.htm>
- <http://www.tdx.cesca.es/TDCat-1204102-163449/>
- <http://epaa.asu.edu/epaa/v10n35/>

6. ANEXOS:

TABLAS ESTADÍSTICAS

A. INFORMACIÓN GENERAL

Del establecimiento

Tabla No 01

Sector	f	%
a. Urbano	35	100
b. Rural		
c. No contesta		
Total	35	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

Tipo de establecimiento

Tabla No 02

Tipo de establecimiento	f	%
a. Fiscal		
b. Fiscomisional		
c. Municipal		
d. Consejo provincial		
e. Particular laico	35	100
f. Particular religioso		
g. No contesta		
Total	35	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

Edad de los profesores y sexo

Tabla No 03

Años cumplidos	Masculino		Femenino	
	f	%	f	%
a. Hasta 30	3	18.8	3	15.8
b. 31 a 40	10	62.5	10	52.6
c. 41 a 50	3	18.8	6	31.6
d. 51 a 60				
e. Más de 60				
f. No contesta				
Total	16	100	19	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

Graduados en la U.T.P.L
Tabla No 04

Egresados o graduados	f	%
a. Si	3	8.6
b. No	32	91.4
c. No contesta		
Total	35	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

B. OPINIÓN SOBRE FINES DE LA EDUCACIÓN DOCENTE Y EL ROL DOCENTE

Fines que se cumplen en la educación.

Tabla No 05

Fines de la educación	Más importantes	
	f	%
a. Desarrollar la capacidad física, intelectual creadora y crítica del estudiante	35	14,0
b. Transmitir conocimientos actualizados y relevantes	18	3,0
c. Fomentar hábitos éticos y morales en los educandos	30	12,7
d. Estimular e impulsar la investigación	19	8,0
e. Promover la integración de los grupos sociales más postergados de la sociedad	10	4,2
f. Conocer y fortalecer los valores propios del pueblo ecuatoriano	19	8,0
g. Formar para el trabajo	16	7,0
h. No contesta	97	40,9
Total	237	100,0

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

Definiciones sobre el rol del docente

Tabla No 06

Proposiciones	f	%
a. El docente más que nada es, un transmisor de cultura y conocimiento	6	15,8
b. El docente es sobre todo un facilitador del aprendizaje de los alumnos	30	78,9
c. No contesta	2	5,3
Total	38	100,0

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

Como docente, está de acuerdo con las afirmaciones de las nuevas tecnologías

Tabla No 07

Efectos de las nuevas tecnologías	Si		No	
	f	%	f	%
a. Las nuevas tecnologías reemplazarían parcialmente el trabajo de los docentes en el aula	12	9,4	20	31,7
b. Van a contribuir a deshumanizar la enseñanza en las instituciones pedagógicas	6	4,7	25	39,7
c. Van a promover el facilismo de los alumnos	15	11,8	17	27,0
d. Son recursos o herramientas que facilitarán la tarea de los docentes en las aulas	33	26,0		
e. Permitirán mejorar la calidad de la educación y el aprendizaje	30	23,6		
f. Van a ampliar las oportunidades de acceso al conocimiento por parte de los alumnos	31	24,4	1	1,6
g. No contesta	21			
Total	127	100	63	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

**Deberían las instituciones escolares considerar temas como
Tabla No 08**

Temas a incluirse en el currículum escolar	Si		No	
	f	%	f	%
a. Educación sexual y salud	35	22,9		
b. Religión	15	9,8	12	34,3
c. Análisis de situaciones políticas y sociales actuales	26	17,0	6	17,1
d. Baile y música moderna	14	9,2	14	40,0
e. Análisis de la televisión y otros medios de comunicación	29	19,0	2	5,7
f. Prevención al uso del alcohol y drogas	34	22,2	1	2,9
h. No contesta	23			
Total	153	100	35	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

**Factores que inciden en el aprendizaje. Seleccione los dos más importantes
Tabla No 09**

Factores que inciden en el aprendizaje	f	%
a. El funcionamiento de la escuela	4	4,7
b. El acompañamiento y apoyo de la familia	32	37,6
c. La calidad del docente	12	14,1
d. El nivel económico y social de la familia del estudiante	4	4,7
e. Los materiales educativos	6	7,1
f. La metodología de trabajo del docente	27	31,8
g. No contesta		
Total	85	100,0

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

En las escuelas los docentes afrontan varias situaciones, ¿cuál de ellas representan un problema?

Tabla No 10

Representan un problema	Si		No	
	f	%	f	%
a. Manejar la disciplina en clase	10	13,2	21	10,6
b. La relación con los directivos y colegas	3	3,9	26	13,1
c. La forma de planificar y organizar el trabajo en clase	9	11,8	22	11,1
d. El dominio de los nuevos contenidos	3	3,9	27	13,6
e. La falta de definiciones y objetivos claros sobre lo que hay que hacer en el aula	4	5,3	25	12,6
f. El tiempo disponible para corregir evaluaciones, cuadernos, etc.	25	32,9	8	4,0
g. La relación con los padres	9	11,8	23	11,6
h. Las características sociales con los alumnos	8	10,5	23	11,6
i. Evaluar los aprendizajes	5	6,6	24	12,1
j. No contesta	42			
Total	76	100	199	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

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

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			1		34	16,2
b. Para ser un buen docente, son más importantes las cualidades, éticas y morales que el dominio de técnicas y conocimientos	1	2,7	17	13,0	15	7,1
c. La cualidad más importante para el ejercicio de la docencia, es el conocimiento actualizado del contenido a desarrollar.			5	3,8	30	14,3
d. El docente debe ser un profesional de la enseñanza con un dominio de las tecnologías y didácticas más actualizadas			2	1,5	33	15,7
e. Un profesional de la educación, debe ser un especialista en implementación y programación curricular			16	12,2	19	9,0
f. El docente en el aula no debe incursionar en problemas políticos actuales	8	21,6	15	11,5	11	5,2
g. El maestro debe desarrollar únicamente valores de probada validez universal	8	21,6	21	16,0	6	2,9
h. El docente debe evitar toda forma de militancia y compromiso ideológico en el aula	5	13,5	21	16,0	9	4,3
i. El profesor debe desarrollar la conciencia social y política de las nuevas generaciones	1	2,7	9	6,9	25	11,9
j. Los docentes deben comprometerse con la democratización social y política del país	3	8,1	9	6,9	22	10,5
k. Los docentes deben tener conciencia de que su rol es político	11	29,7	16	12,2	6	2,9
l. No contesta	5					
Total	37	100	131	100	210	

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

C. OPINIÓN SOBRE LA FORMACIÓN DOCENTE

Último título que posee.
Tabla No 12

Título	f	%
a. Profesor de educación primaria	9	19,1
b. Profesor de segunda educación	4	8,5
c. Licenciado en ciencias de la educación	15	31,9
d. Doctor en ciencias de la educación	1	2,1
e. Maestría	2	4,3
f. Egresado en ciencias de la educación	1	2,1
g. Bachiller	3	6,4
h. Egresado en otras carreras	4	8,5
i. Tecnología		
j. Otro	8	17,0
k. No contesta		
Total	47	100,0

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

Cuantos años de servicio docente tiene
Tabla No 13

Años cumplidos de servicio docente	Masculino		Femenino	
	f	%	f	%
a. Entre 0 a 10	10	71,4	6	28,6
b. Entre 11 a 20	4	28,6	13	61,9
c. Entre 21 a 30			2	9,5
d. Más de 31				
e. No contesta				
Total	14	100,0	21	100,0

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

Está cursando actualmente algún tipo de formación, indique su nivel.
Tabla No 14

Tipo de formación		f	%
Si	a. Pregrado	4	11,1
	b. Postgrado	4	11,1
	c. Capacitación docente	18	50,0
No		10	27,8
No contesta		1	
Total		37	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

Lo más importante en un programa de formación es.

Tabla No 15

Programa de formación	f	%
a. El interés y pertinencia de los temas	28	28,0
b. La calidad de los materiales	4	4,0
c. El tiempo de aprendizaje	9	9,0
d. La interacción con los coordinadores del curso	9	9,0
e. La participación y experiencias del grupo	9	9,0
f. El nivel profesional de los responsables del curso	24	24,0
g. Los incentivos y estímulos que se ofrecen	17	17,0
h. No contesta		
Total	100	100,0

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

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

Tabla No 16

Programa de capacitación docente	f	%
a. Estímulos salariales	14	19,7
b. Uso del tiempo de trabajo para la capacitación	23	32,4
c. Diplomas y certificaciones formales	6	8,5
d. Ascenso de categoría profesional	25	35,2
e. Otro	3	4,2
f. No contesta		
Total	71	100,0

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

Si tuviera la oportunidad de realizar actividades de capacitación, ¿Qué grado de importancia le daría 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 la información y comunicación			8	9,6	23	10,7
b. Teoría, filosofía y ética de la educación	4	20,0	7	8,4	23	10,7
c. Contenidos de la enseñanza – aprendizaje			6	7,2	25	11,6
d. Estrategias métodos y didácticas			3	3,6	30	14,0
e. Psicología y cultura de los alumnos	1	5,0	8	9,6	23	10,7
f. Relaciones sociales y humanas			8	9,6	24	11,2
g. Política y legislación educativa	5	25,0	13	15,7	11	5,1
h. Dirección y liderazgo institucional	2	10,0	13	15,7	17	7,9
i. Pedagogía	2	10,0	6	7,2	24	11,2
j. Temas de cultura general	6	30,0	11	13,3	15	7,0
l. No contesta	29					
Total	20	100	83	100	215	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

D. EN RELACIÓN A LAS ACTITUDES Y PRÁCTICAS ÉTICAS

EN RELACIÓN A LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES

Tabla No 18

A. EN RELACIÓN A LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES	Si		No		A veces	
	f	%	f	%	f	%
a. Interactúa de forma profesional con directivos, alumnos y familiares	31	11,1			3	12,5
b. Mantiene la confidencialidad con respecto a conductas privadas de los alumnos	30	10,8			4	16,7
c. Implementa el desarrollo curricular elaborado por su centro	31	11,1	1	100,0	1	4,2
d. La planificación de la clase es flexible y parte de las condiciones socioculturales del grupo	31	11,1			3	12,5
e. Los contenidos propuestos son actualizados y se basan en bibliografía en documentos contemporáneos	29	10,4			5	20,8
f. Demuestra conocimiento profundo y actualizado de su asignatura	32	11,5			1	4,2
g. Estimula y propicia la acción de los alumnos para su formación activa y la incorporación al nuevo conocimiento para su aplicación a la realidad	32	11,5			1	4,2
h. Los métodos y Técnicas de enseñanza estimulan la actividad de los estudiantes, la investigación, reflexión, expresión y creatividad	31	11,1			3	12,5
i. Las evaluaciones y sus resultados se usan para afianzar y retroalimentar los aprendizajes de cada alumno	32	11,5			3	12,5
j. No contesta	1					
Total	279	100	1	100	24	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

EN RELACIÓN A LEGISLACIÓN ESCOLAR
Tabla No 19

B. LEGISLACIÓN ESCOLAR	Si		No		A veces	
	f	%	f	%	f	%
a. Cumple con el calendario escolar	32	18,3			2	6,7
b. Puntualmente cumple con las actividades asignadas como docente	30	17,1			5	16,7
c. Aplica y hace cumplir el reglamento interno y normas de la institución	28	16,0			7	23,3
d. Participa de las actividades intra y extra curriculares	30	17,1			5	16,7
e. Asume la responsabilidad de las tutorías a los alumnos en períodos extracurriculares	20	11,4	6	15,8	8	26,7
f. Falta al trabajo simulando enfermedad o calamidad doméstica	3	1,7	31	81,6	1	3,3
g. Conoce sus deberes y derechos como profesor	32	18,3	1	2,6	2	6,7
h. No contesta	2					
Total	175	100	38	100	30	

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

EN RELACIÓN A LA ACTUACIÓN PROFESIONAL
Tabla No 20

C. ACTUACIÓN PROFESIONAL	Si		No		A veces	
	f	%	f	%	f	%
a. Me siento satisfecho en mi trabajo	33	13,3			3	8,1
b. Las actividades que realizo me permiten crecer personal y profesionalmente	33	13,3	1	2,7	2	5,4
c. Me gusta trabajar en equipo	34	13,7			3	8,1
d. Acepto retos	29	11,6	1	2,7	6	16,2
e. Me acepto como soy	34	13,7		0,0	2	5,4
f. Mis conductas inadecuadas cambian y se modifican positivamente	25	10,0	4	10,8	7	18,9
g. Demuestro estados de ansiedad e inestabilidad emocional	2	0,8	26	70,3	8	21,6
h. Me atrae vivir la libertad, asumiendo la responsabilidad que ésta implica.	29	11,6	4	10,8	3	8,1
i. Soy tolerante con los estudiantes y compañeros	30	12,0	1	2,7	3	8,1
j. No contesta	2					
Total	249	100	37	100	37	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

EN RELACIÓN A LA APRECIACIÓN DEL DOCENTE SOBRE PATRONES DE CONDUCTA SOCIAL.

Tabla No 21

D. APRECIACIÓN DEL DOCENTE SOBRE PATRONES DE CONDUCTA SOCIAL.	Si		No		A veces	
	f	%	f	%	f	%
a. Admito el divorcio	22	53,7	12	4,3	5	14,7
b. Admito las relaciones sexuales pre y extramatrimoniales	11	26,8	20	7,2	3	8,8
c. Admito el consumo de alcohol, cigarrillos o drogas	4	9,8	30	10,8	1	2,9
d. Admito las infracciones leves de tránsito	2	4,9	25	9,0	8	23,5
e. Admito la práctica de la mentira			31	11,2	3	8,8
f. Considero en ocasionar daños públicos leves	1	2,4	31	11,2	3	8,8
g. Accede a comprar un producto y llevarlo sin pagar si no se dan cuenta			35	12,6		
h. Admito no declarar los impuestos			35	12,6		
i. Estoy de acuerdo en agredir verbal o físicamente en respuesta a un insulto o reclamo	1	2,4	30	10,8	4	11,8
J Admito los criterios de corrillos o rumores			28	10,1	7	20,6
k. No contesta	4					
Total	41	100	277		34	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

EN RELACIÓN A LOS VALORES Y PRÁCTICAS ÉTICAS DEL PROFESOR
Tabla No 22

E. VALORES Y PRÁCTICAS ÉTICAS DEL PROFESOR	Si		No		A veces	
	f	%	f	%	f	%
a. Asumo que el amor es básico para el desarrollo de aprendizajes significativos	34	14,7			1	3,6
b. Respeto los derechos de los demás	34	14,7	1	1,1		
c. Emito juicios de valor aunque afecten a los demás	1	0,4	28	31,8	6	21,4
d. Realizo acciones que se contraponen con el sentido del deber	5	2,2	26	29,5	4	14,3
e. Actúo con lealtad en todo momento	25	10,8	2	2,3	6	21,4
f. Aporto lo que debiera según mi esfuerzo y capacidad	33	14,3			2	7,1
g. Encuentro siempre un culpable para mis fracasos	1	0,4	31	35,2	3	10,7
h. Respeto y cuido de la naturaleza u el planeta	33	14,3			2	7,1
i. Considero la espiritualidad como fuente de crecimiento de vida	31	13,4			3	10,7
j. Se refleja la honestidad en mis acciones	34	14,7			1	3,6
k. No contesta	2					
Total	231	100	88	100	28	100

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Joe González Arcos

RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS A PROFESORES

CUESTIONAMIENTOS	RESPUESTAS
1. ¿Cuáles fueron las motivaciones que tubo para elegir la profesión	
2. ¿Qué fines considera son prioritarios en la educación?	
3. ¿Cuál es el rol que cumple como educador?	

