



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*



## **Modalidad Abierta y a Distancia**

### **ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**Tema:**

“ Enfoques del rol, profesionalización, actitudes y prácticas éticas de los educadores profesionales de educadores profesionales de educación general básica del Ecuador “. En el valle de Tumbaco y el pueblo de Pifo.

Tesis previa a la obtención del título de Licenciados en Ciencias de la Educación.

**AUTORES.**

Johana Cristina Castillo Carrión  
Mercedes Emilia Guerrero Valle

**ESPECIALIDAD:**

Educación Infantil  
Educación Infantil

**DIRECTOR DE TESIS:**

---

Lic. Xiomara Paola Carrera

**CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO: Quito**

Quito - Ecuador

2007



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*



## **Modalidad Abierta y a Distancia**

### **CERTIFICACIÓN**

Lic. Xiomara Paola Carrera

**DIRECTORA 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, autoriza su presentación para los fines legales pertinentes.

---

Lic. Xiomara Paola Carrera

Loja, noviembre del 2007

### 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.- La Licenciada Paola Carrera , por sus propios derechos, en calidad de Director de Tesis; y las Señoritas: Johana Cristina Castillo Carrión y Mercedes Emilia Valle Guerrero, por sus propios derechos, en calidad de autoras de Tesis.

SEGUNDA.-

UNO.- Las señoritas Johana Cristina Castillo Carrión y Mercedes Emilia Guerrero Valle, **realizaron la tesis titulada " Enfoques del rol, profesionalización, actitudes y prácticas éticas de los educadores profesionales de educadores profesionales de educación general básica "**, **para optar por el título** de Licenciados en Ciencias de la Educación, especialidad Educación Infantil **en la Universidad Técnica Particular de Loja, bajo la dirección de la Licenciada Paola Carrera Directora de Tesis.**

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

TERCERA.- Los comparecientes Licenciada Paola Carrera, en calidad de Directora de tesis y las señoritas Johana Cristina Castillo Carrión y Mercedes Emilia Guerrero Valle como autoras, 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 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 del año dos mil siete.**

---

DIRECTORA DE TESIS

---

AUTORA

---

AUTORA

## AUTORÍA

Los contenidos que se exponen en la presente tesis investigativa, son de exclusiva responsabilidad de sus autoras.

---

Mercedes Emilia Guerrero Valle

---

Johana Cristina Castillo Carrión  
1718070673

## DEDICATORIA

*Al culminar una nueva etapa de mi vida,  
con mucho amor quiero dedicarle este trabajo a mi esposo Xavier Fonseca,  
quién me ha brindado todo su amor y apoyo en cada momento,  
para terminar este proyecto de investigación.*

*Esta tesis esta dedicada a Dios el dueño de mi vida.  
A mis padres por animarme a continuar con mis estudios.  
Y a todos los docentes que luchan cada día con el propósito  
de dejar huellas y plasmar en sus educandos el amor,  
el respeto y la tolerancia hacia a los demás.*

## AGRADECIMIENTO

*Quiero dar gracias primeramente a Dios,  
por haberme permitido terminar mis estudios,  
dotándome día a día de sus bendiciones,*

*A mi madrina Sra. Miriam González Kelz y familia,  
por todo el apoyo incondicional que me brindaron,  
para así poder culminar este período de mi vida.*

*Gracias doy a Dios por haberme permitido  
encontrar el sentido y el propósito en la vida,  
dándome el privilegio de seguir su legado de enseñar  
y trabajar con un pedacito de cielo que son los niños.*

*Agradezco a mis padres y hermanos y a Alexis Jarrín  
por brindarme brindado su apoyo y comprensión incondicional  
los cuales me motivaron a culminar esta carrera con excelencia.*

*A la Unidad Educativa P.B.U Buen Pastor por haberme  
permitido ejercer mis primeros años en la docencia.*

*Al Dr. Pablo Regalado por su ayuda y apoyo en este proyecto.*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada .....	i
Certificación .....	ii
Acta de cesión .....	iii
Autoría .....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice de Contenidos .....	vii
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	4
3. METODOLOGÍA .....	7
3.1. Participantes.....	8
3.2. Muestra de Investigación.....	13
3.3. Materiales.....	16
3.4. Diseño y Procedimiento.....	18
3.5. Forma de comprobar los supuestos .....	20
3.6 Técnicas e instrumentos de investigación .....	22
4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....	23
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.....	24

4.1.1. Sobre los nuevos desafíos de la educación y el rol del educador profesional .....	24
4.1.1.1. Caracterización de los fines educativos en el centro investigado .....	27
4.1.1.2. Autodefinición del rol que cumple el docente en el establecimiento educativo.....	30
4.1.1.3. Consideraciones de los docentes con respecto al efecto que tiene la incorporación de las nuevas tecnologías en el aula. ....	36
4.1.1.4 Acuerdos de los docentes en la incorporación de temas contemporáneos en el currículo escolar del centro investigado.....	43
4.1.1.5. Factores que favorecen el aprendizaje escolar en el centro educativo.....	46
4.1.1.6. Verificación del supuesto uno #1:.....	54
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. ....	57
4.2.1. Sobre el nuevo profesionalismo: niveles de formación docente inicial y continua. ....	57
4.2.1.1 Nivel de formación profesional especializada en los docentes del establecimiento educativo. (Literal a, del apartado 2.1 de la Problematización, incluya tabla estadística No. 12 y 13) .....	60
4.2.1.2. Oportunidades de capacitación para desarrollar la formación docente continua ( Literal b y c, del apartado 2.1 de la Problematización, incluya tabla estadística No. 14) .....	63
4.2.1.3. Valoración de las diversas dimensiones o aspectos que configuran un programa de perfeccionamiento (Literal d, del apartado 2.1 de la Problematización, incluya tabla estadística No. 15) .....	66

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 (Literal e, del apartado 2.1 de la Problematicación, incluya tabla estadística No. 16) .....	71
4.2.1.5. La importancia establecida por los docentes en relación a los temas de capacitación. (Literal f, del apartado 2.1 de la Problematicación, incluya tabla estadística No. 17) .....	74
4.2.1.6. Verificación del supuesto dos (Literal g, del apartado 2.1 de la problematicación.) .....	76
<b>4.3. LAS ACTITUDES Y PRACTICAS PROFESIONALES DE LOS DOCENTES ASUMEN UN CARÁCTER ÉTICO. ....</b>	<b>78</b>
4.3.1. Sobre las actitudes de los educadores y su práctica ética.....	78
4.3.1.1.LOS NUEVOS CONTEXTOS DE LA PRÁCTICA DOCENTE	81
4.3.1.2. En relación a la legislación escolar .....	84
4.3.1.3. En relación a la actuación profesional.....	91
4.3.1.4. Grado de aceptación por parte de los docentes en relación a conductas sociales.....	93
4.3.1.5. Valores y prácticas éticas del profesor.....	95
4.3.1.6. Verificación del supuesto tres.....	101
<b>4.4. CONCLUSIONES.....</b>	<b>104</b>
<b>4.5. PROYECTO DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....</b>	<b>107</b>
4.5.1. MANUAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS. ....	107
4.5.2. PRESENTACIÓN.....	109
4.5.3. FINALIDAD .....	110
4.5.4. OBJETIVOS.....	111

4.5.5. General.....	111
4.5.6. Objetivos Específicos.....	111
4.5.7. RESULTADOS ESPERADOS .....	112
4.5.8. ACTIVIDADES .....	113
4.5.9. METODOLOGÍA .....	124
4.5.10.FACTIBILIDAD .....	125
4.5.11. PRESUPUESTO.....	125
4.5.12. FINANCIAMIENTO .....	125
4.5.13. CRONOGRAMA .....	126
4.5.14. BIBLIOGRAFÍA.....	127
5. BIBLIOGRAFÍA GENERAL .....	128
6. ANEXOS.....	132

# 1. RESUMEN

*El principio de la educación es predicar con el ejemplo.*

*Turgot*

La educación ecuatoriana hoy en día esta atravesando por momentos críticos, debido a que el Gobierno ecuatoriano, Ministerio de Educación, Autoridades de los diversos planteles educativos y maestros, no le han dado, ni le da la importancia que se merece.

Existe una gran decepción de parte de los maestros ya que su trabajo hoy en día no es valorado ni bien remunerado; Debido a esto el maestro mismo se ha despreocupado en su labor como educador, no se actualiza, no se capacita, y se ha olvidado de ser el transmisor de valores hacia nuestros educandos.

Mirando la situación actual en la que viven los docentes del Ecuador, la Universidad Técnica Particular de Loja se ha propuesto hacer una investigación sobre "Enfoques del rol, profesionalización, actitudes y prácticas éticas de los educadores profesionales de educación general básica, "

Esta investigación con grandes expectativas fue realizada en su mayoría en escuelas particulares que se encuentran en el valle de Tumbaco como El Sauce y Marie Clarac, aquí se entrevistó y encuestó a 38 docentes.

En la parroquia de Pifo en La Unidad Educativa Particular Bautista Universitaria Buen Pastor 16 docentes, la escuela Fiscal Mixta Manabí se aplicó a 7 docentes, y un mínimo número de las Instituciones Patria Nueva con 4 docente y El Roble con 4 docentes . Colegio Arturo Freire con 1 docente, dando un total de 70 docentes encuestados.

Para la recolección de datos se procedió en primer lugar a seleccionar las Instituciones para posteriormente solicitar a las autoridades de la Institución mediante la solicitud enviada por la U.T.P.L, la autorización respectiva.

En cuanto a los docentes participantes en general, una vez establecido el cronograma de visitas a y aprobados por cada uno de ellos se realizó la recolección de datos e información pertinente al tema de investigación a través de: Entrevista

personal, encuesta individualizada, observación directa y tabulación de los datos respectivos.

De acuerdo al resultado de nuestra investigación se ha concluido que:

- Los docentes de nuestro país no se encuentran preparados para asumir las exigencias y desafíos que requiere la sociedad de la información y el conocimiento, a sí mismo algunos docentes tienen temor que las nuevas tecnologías reemplacen su trabajo en el aula.
- Del grupo investigado pudimos ver que un buen porcentaje de docentes tienen títulos Académicos en Educación, pero un porcentaje alto de docentes no están teniendo una capacitación continua para actualizar sus conocimientos.
- Hace falta que en nuestras aulas se enfatice la práctica de valores empezando desde los docentes, para así enseñar con el ejemplo.

Creemos que es obligación de la Gobierno ecuatoriano privilegiar a la educación, tomando en cuenta las necesidades de los planteles educativos fiscales, fiscomicionales y particulares, dotándoles de los suficientes recursos tanto económicos como materiales, y formación al docente para que de esta forma el maestro pueda prepararse y brindar una educación de calidad a nuestros niños y a la comunidad en bienestar de nuestra sociedad.

# 2. INTRODUCCIÓN

*Educar en la igualdad y el respeto es educar contra la violencia.*

*Benjamín Franklin*

La educación ecuatoriana requiere de un cambio substancial, donde el objetivo principal sea la calidad de formación del educando, es decir, basada en la eficacia y la eficiencia de los métodos pedagógicos aplicados durante el proceso de enseñanza.

La calidad de la educación depende principalmente del docente y para este su vocación es sumamente importante, ya que consideramos, es el requisito mas importante, para ejercer la docencia con entrega y motivación y entusiasmo, de la misma forma en que cumpla con sus funciones tales, como estar preparado para las nuevas exigencias que el mundo de hoy requiere así como las nuevas tecnologías, preparación académica continua y formación en valores, y desempeñar su verdadero papel de educador.

Dentro del esquema educativo, el docente juega un papel importante, al ser el agente transformador de esta sociedad, por una sociedad justa, humana, y creativa; de allí que se requiere que sea: un guía, orientador, facilitador, investigador, motivador, participativo y creador de oportunidades que contribuyan al proceso de enseñanza y aprendizaje.

En cuanto al rol del docente podemos decir que el maestro es un mediador y facilitador del aprendizaje en donde valiéndose de su imaginación debe obtener métodos eficaces para hacer una buena influencia hacia el educando en la educación.

El rol del docente ha dejado de ser un adagio ya que los mismos estudiantes son los mismo creadores y participantes principales en su aprendizaje, y como se dijo anteriormente el maestro a llegado a ser un guía de los mismos proporcionándoles herramientas necesarias para que ellos descubran su aprendizaje, para ello es necesario que el docente este preparado y capacitado para satisfacer las necesidades del educando y responder a sus preguntas.

El mundo de hoy requiere profesionales bien preparados y capacitados en las nuevas tecnologías, las mismas que le ayudará a mejorar su trabajo, de esta manera es necesario que todos los docentes amplíemos nuestras expectativas de enseñanza y dar más cabida a las mismas; no debemos pensar que las nuevas tecnologías ocupen los lugares del docente ya que este es superior y creador de las mismas, pero si debemos pensar en actualizarnos día a día y poder ponerlas al servicio del docente, ya que esta se ha convertido en la herramienta mas indispensable en la educación.

La educación ecuatoriana necesita de maestros que anhelan superarse, que no se conformen con conocimientos aprendidos en el pasado; con el pasar el tiempo, el aprendizaje y la tecnología van avanzando con pasos agigantados, y es necesario que los docentes estemos activos y atentos para actualizarnos y no convertirnos en docentes conformistas.

Hoy en día contamos con los recursos suficientes para poder tener una capacitación continua en diversos temas, lo importante es que nos interese en seguir aprendiendo, y nos motivemos a ser educadores de calidad capacitados, y preparados para mejorar el sistema educativo.

Es importante que junto con la capacitación y profesionalización no nos olvidemos de trabajar en nuestras aulas con nuestros niños sobre los valores morales que hoy en día se están perdiendo y es necesario que podamos enseñarlos con nuestro ejemplo reforzándolos diariamente tanto en la escuela como en la casa, ya que la educación de valores debe ser preocupación de todos los centro educativos, docentes, educandos, y padres de familia.

#### Objetivos General

1. Describir las características y prácticas éticas de educadores del Ecuador, para construir una propuesta educativa en mejora de la calidad de la docencia y formación profesional.

### Objetivos Específicos

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

En cuanto a los supuestos:

“ Enfoques del rol, profesionalización, actitudes y prácticas éticas de los educadores profesionales de educadores profesionales de educación general Básica, ”

SUPUESTO #1: Los docentes de educación general básica de los centros investigados se encuentran preparados para asumir las exigencias y desafíos que requiere la sociedad de la información y el conocimiento.

Según nuestra investigación nos podemos dar cuenta de acuerdo a las tablas #5 y #6 que no se verifica el supuesto dado que el porcentaje de las frecuencias de la tabla #5 alcanza solo un porcentaje de 253 tomando en cuenta que se aplicaron 70 encuestas y la tabla #6 solo alcanza un porcentaje de 70.

De la muestra tomada en las distintas Instituciones educativas han dado como resultado que los docentes no se encuentran preparados para enfrentar las demandas que la sociedad requiere ya sea por desinformación, falta de interés, desactualización, ante las nuevas tecnologías, también se puede decir por vergüenza ya que la mayoría de docentes desactualizados que se encuentran sobre los cuarenta años tienen temores al aprender y aplicar las nuevas tecnologías.

SUPUESTO # 2: Los docentes de educación general básica: Poseen en su mayoría un título profesional de educación? y existe discontinuidad en los procesos de capacitación y formación docente? Analizando la Tabla No. 14 se puede notar que el 8,57% de los encuestados tienen un Pregrado según el literal (a), el literal (b) 7,14% tienen un Postgrado, y con un porcentaje de 22,86% recibieron capacitación docente.

Sumando los literales a+b+c se obtuvo 38.57% de los encuestados han recibido una capacitación y formación docente.

Como podemos ver el supuesto 2.1 no ha sobrepasado el 70% y el supuesto 2.2 no ha alcanzado el porcentaje establecido, esto quiere decir que no se verifica el supuesto ya que para ello tenían que haber sobrepasado los dos supuestos el 70%.

De acuerdo a los resultados sobre el supuesto dos pudimos comprobar que la gran parte de docentes tiene un título profesional y son Licenciados en Ciencia de la Educación, de la misma forma existe un porcentaje de maestros que trabaja en la docencia habiendo obtenido otros títulos, que en si perjudican o en casos especiales ayudan en la educación.

SUPUESTO # 3: Las actitudes y prácticas profesionales de los docentes asumen un carácter ético.

Analizando el resultado de las encuestas podemos llegar a la conclusión de que el supuesto 3 no se verifica ya que según la tabla número 18 tenía que llegar a un total de 560 frecuencias de 70 encuestas, y llegó a un total de 544 frecuencia.

No es tanto la diferencia de los resultados, se puede apreciar que los maestros están planificando sus clases, están evaluando a sus estudiantes y de la misma forma están teniendo acercamiento con los directivos y familiares del estudiante, pero en su mayoría los docentes han dejado la ética profesional ya sea por necesidad económica; los maestros debido a la baja valoración de sueldo de parte del gobierno han tenido que buscar otras alternativas de trabajo y dejando de lado la educación.

# 3. METODOLOGÍA

*Educar no es dar carrera para vivir, sino temprar el alma para las dificultades de la vida.*

*Pitágoras*

### 3.1. Participantes

Lugar: Tumbaco

Nombre de la Institución: Colegio Experimental el Sauce.

Tipo de colegio: Es una Institución Particular Laica, con filosofía humanista.

Ubicación del establecimiento: Tumbaco (Vía 12 1/2Km. De la ciudad de Quito)

Sector del establecimiento: Rural

Número de participantes investigados: 24 participantes que se dividen en 10 varones y 14 mujeres

La siguientes Institución que se tomo como muestra a investigar fue:

Lugar: Tumbaco

Nombre de la Institución: Unidad Educativa Particular Bautista Universitaria "Buen Pastor"

Tipo de colegio: Es una Institución Particular religioso

Ubicación del establecimiento: Pifo, Calle Ignacio Fernández Salvador No. 314 y José Mantilla.

Sector del establecimiento: Rural

Número de participantes investigados: En esta Institución se obtuvo una muestra de 16 maestros que se dividen en 3 varones y 13 mujeres.

Lugar: Tababela

Nombre del Colegio: Colegio Particular Mixto "Patria Nueva".

Tipo de colegio: Particular Laico

Ubicación del establecimiento: Oyambarillo

Sector del establecimiento: Rural

Número de participantes investigados: 4 participantes que se dividen en 3 mujeres y un hombre.

Lugar: Pífo

Nombre de la Institución: Escuela Fiscal Mixta Manabí

Tipo de colegio: Fiscal

Ubicación del establecimiento: Ignacio Fernández Salvador Esquina

Sector del establecimiento: Rural

Número de participantes investigados: 7 docentes que se dividen en 6 mujeres y 1 hombre

Lugar: Oyambarillo

Nombre del Colegio: Centro Educativo "El Roble"

Tipo de la Institución: Particular Laico

Ubicación del establecimiento: Oyambarillo

Sector del establecimiento: Rural

Número de participantes investigados: 4 mujeres participaron en la investigación.

Lugar: Cumbaya

Nombre del Colegio: Marie Clarac

Tipo de la Institución: Particular Religioso

Ubicación del establecimiento: San Juan de Cumbaya

Sector del establecimiento: Rural

Número de participantes investigados: en este establecimiento tuvimos una muestra de 14 docentes que se dividen en 13 mujeres y 1 hombre.

Un docente del Colegio Fiscal Dr. Arturo Freire ubicado en Yaruquí realizó parte de la investigación.

**A. Información general****Del establecimiento****Tabla No. 1**

<b>Sector</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
a. Urbano	0	0,00
b. Rural	70	100,00
c. No contesta	0	0,00
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,00</b>

FUENTE: Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Johana Castillo y Emilia Guerrero

Para realizar este proyecto se ha tomado una muestra del 100% de docentes entre hombres y mujeres en el sector Rural en la Parroquia de Tumbaco y Pifo, que pertenecen al Distrito Metropolitano de Quito.

**Tipo de establecimiento****Tabla No.02**

<b>Tipo de establecimiento</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
a. Fiscal	8	11,43
b. Fiscomisional	0	0,00
c. Municipal	0	0,00
d. Consejo provincial	0	0,00
e. Particular Laico	32	45,71
f. Particular religioso	30	42,86
g. No contesta	0	0,00
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,00</b>

FUENTE: Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Johana Castillo Emilia Guerrero

Una gran mayoría de docentes pertenecen a establecimientos Particulares laicos con un 45,71%, seguido con los Particulares Religiosos con el 42,86%.

El resto de la muestra trabajan en la Institución Fiscal que son el 11,43% de los encuestados.

#### Edad de los profesores

Tabla No. 03

Años Cumplidos	f	%
a. Hasta 30	17	24,29
b. 31 a 40	32	45,71
c. 41 a 50	14	20,00
d. 51 a 60	5	7,14
e. Más de 60	1	1,43
f. No contesta	1	1,43
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,00</b>

FUENTE: Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Johana Castillo y Emilia Guerrero

Del 100% de los entrevistados, podemos observar en el gráfico correspondiente, que la mayoría de docentes está cursando una edad de 31 a 40 años, seguidos por el ítem hasta 30 años. Con una mínima cantidad se encuentran los que tienen de 41 a 50 años, y muy pocos están cursando de 51 a 60 o más años.

### C. OPINIÓN SOBRE LA FORMACIÓN DOCENTE

Último Título que posee

Tabla No. 12

Título	f	%
a. Profesor de educación primaria.	6	8,57
b. Profesor de segunda educación	3	4,29
c. Licenciado en Ciencias de la Educación.	23	32,86
d. Doctor en Ciencias de la Educación	4	5,71
e. Maestría	4	5,71
f. Egresado en Ciencias de la Educación.	4	5,71
g. Bachiller	2	2,86
h. Egresado de otras carreras	13	18,57
i. Tecnología	4	5,71
j. Otro	7	10,00
k. No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Johana Castillo y Emilia Guerrero

Los profesores entrevistados son profesionales docentes sobre todo el 32.86% son Licenciados en Ciencias de la Educación, seguido por el ítem "h" con un 18.57% Egresados en otras carreras. Con el 10% tenemos literal "j" con otros títulos.

El 8.57 % de los encuestados son Profesores de educación Primaria.

Luego tenemos a los Doctores en Ciencias de la Educación, Maestrías Egresados en Ciencias de la Educación y Tecnologías con un 5,71% respectivamente. Con el 4,28% a los Profesores de segunda Educación.

Con un porcentaje mínimo de 2.85% tenemos a los Maestros que solo son Bachilleres.

**Graduados de la U.T.P.L****Tabla No. 04**

<b>Egresados o graduados</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
a. Si	12	17,14
b. No	58	82,86
c. No contesta	0	0,00
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,00</b>

FUENTE: Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Johana Castillo y Emilia Guerrero

Del grupo de encuestados podemos apreciar que tan solo el 17,14% de la muestra son egresados de la Universidad Técnica Particular de Loja, y con un porcentaje mayor de 82,86% no son graduados de la UTPL.

**3.2. Muestra de Investigación**

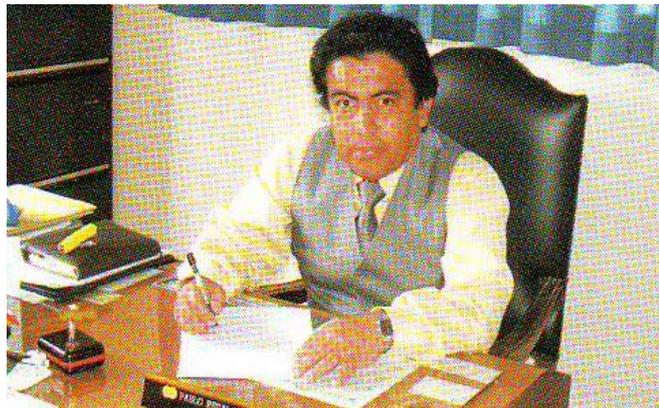
El tamaño de la Muestra de investigación fue sugerido por el equipo de planificación de la Universidad Técnica Particular de Loja. La selección de los participantes fue aleatoriamente, siendo 70 profesores de Educación Básica la muestra a investigar por dos investigadoras para el proyecto de Tesis " Enfoques del rol, profesionalización, actitudes y prácticas éticas de los educadores profesionales de educadores profesionales de educación general básica "



Docentes de la Unidad Educativa PBU "Buen Pastor"



Docente del Sauce



Escuela Marie Clarac

### 3.3. Materiales

- ✚ Encuesta y Cuestionario general a Docentes de Educación General Básica y entrevista

Estos Instrumentos tuvieron como objetivo principal el responder a las interrogantes ¿Qué impactos producen los nuevos los nuevos desafíos de la profesión y el rol del educador en la transformación del sistema educativo?, Existe una formación y capacitación continua de los docentes de educación básica?, Las práctica éticas de los educadores impactan positivamente en la formación de los educandos.

- **A. Información General del docente**

- Del establecimiento
- Tipo de establecimiento
- Edad de los profesores y sexo
- Graduados de la U.T.P.L

- **B. Opinión sobre fines de la educación y el rol docente**

- Fines que se cumplen en la educación
- Definiciones sobre el rol del docente
- Como docente, está de acuerdo con las afirmaciones de las nuevas tecnologías.
- Deberían las Instituciones escolares considerar temas como.
- Factores que inciden en el aprendizaje
- En las escuelas los docentes afrontan varias situaciones, cual de ellas representan un problema.
- Califique de 1 a 10 su grado de aceptación en la proposición.

- **C. Opinión sobre formación docente**

- Ultimo título que posee

- Cuántos años de servicio docente tiene
  - Esta cursando actualmente algún tipo de formación, indique su nivel
  - Lo más importante en un programa de formación es.
  - Estímulos eficaces para garantizar el éxito de un programa de capacitación docente.
  - Si tuviera la oportunidad de realizar actividades de capacitación ¿Qué grado de importancia le daría a cada uno de los temas?.
- D. En relación a las actitudes y practica éticas
  - E. En relación a la legislación escolar
  - F. En relación ala actitud profesional
  - G. En relación a la apreciación del docente sobre patrones de conducta social
  - H. En relación a los valores y prácticas éticas del profesor
  - Entrevista abierta

Es un proceso por el cual se procedió a entrevistar a cada uno de los docentes de las diferentes instituciones, con el fin de acceder a información sobre:

¿Cuáles fueron sus motivaciones para elegir la profesión?

¿Qué fines considera prioritarios en la educación?

¿Cuál es el rol que cumple como educador?

- Cada uno de los maestros compartieron sus experiencias sobre como ellos eligieron su profesión.
- Tuvimos la oportunidad de conocer sus diferentes criterios sobre fines de la educación y el rol que ellos cumplen como educadores.

- Las entrevistas realizadas nos permitió conocer la calidad de docentes que tenemos en las aulas de clase, los mismos que están formando la juventud del mañana.

#### Cámara de fotos y filmadora

- Artefactos que nos permiten recolectar información.
- Se recopiló información sobre las entrevistas usando la filmadora.
- Se tomó fotos de las diferentes Instituciones que participaron en la Tesis " Enfoques del rol, profesionalización, actitudes y prácticas éticas de los educadores profesionales de educadores profesionales de educación general básica ".

### **3.4. Diseño y Procedimiento**

La investigación se realizó básicamente con siete métodos que son:

➤ **Descriptivo:**

Se utilizó el método descriptivo para orientar la metodología del objeto mismo de la investigación.

➤ **Analítico:**

Con el método analítico fue posible llegar a conclusiones como fruto de un análisis exhaustivo de la realidad educativa en las dimensiones de profesionalización de los docentes en cuanto a nuevas tecnologías, capacitación docente, y su práctica de valores éticos y morales en su quehacer educativo.

➤ Inductivo:

La aplicación del método inductivo que partiendo como base, los supuestos entregados por la U.T.P.L para su comprobación, este tipo de investigación ayudó conocer la realidad de nuestros docentes, en relación a nuestra educación.

➤ Deductivo:

Este método por el contrario permitió esclarecer desde la generalización a los hechos particulares de la investigación a sus características.

➤ Hermenéutico:

Con la aplicación del método hermenéutico con el cual fue posible la interpretación bibliográfica, que aporta con conceptos de información y contrapolarlos con los ejecutores, en este caso los docentes entrevistados.

➤ Estadístico:

Se utilizó el método estadístico para posibilitar la organización de las diferentes tablas estadísticas y su interpretación como fruto de la investigación obtenida y tabulada.

### 3.5. Forma de comprobar los supuestos

Comprobación de los supuestos: Los supuestos son en número de tres.

- **Para el supuesto uno:** Se considerará como un porcentaje significativo sobre el 70% (tablas No.5), este supuesto se verifica si el total de la columna de la frecuencia del 196 y más; en caso de que una de las dos tablas no sobrepase el total de 196 frecuencias (70%), se considera que no se verifica el supuesto.

196 total de frecuencias si se aplica a 35 encuestas

392 total de frecuencias si se aplica 70 encuestas

588 total de frecuencias si se aplica 105 encuestas

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

1. Los docentes de educación general básica de los centros investigados se encuentran preparados para asumir las exigencias y desafíos que requiere la sociedad de la información y el conocimiento.

- **Para el supuesto dos:**
  - **Para el supuesto 2.1.** Se considera como un porcentaje significativo sobre el 70% ( tabla No. 12 ) estos supuestos se verifican si sumando los porcentajes de los literales a+b+c+d+e sobrepasan al 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 del **Si sobrepasan el 70%**.

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

2. Los docentes de educación general básica:

Poseen en su mayoría un título profesional de educación,

Existe discontinuidad en los procesos de capacitación y formación docente.

- **Para el supuesto tres:** Se considera como un porcentaje significativo sobre el 80% (tabla No. 18: para analizar esta tabla usted debe observar el total de columnas del SI sea de 280 y más, y tabla No. 20 para analizar esta tabla usted debe observar el total de columna del SI, sea de 280 y más, es decir que se verifica como más del 80%.

280 total de frecuencias si se aplica 35 encuestas

560 total de frecuencias si se aplican 70 encuestas.

840 total de frecuencias si se aplica 105 encuestas.

Estos supuestos se constituyen en instrumentos del tipo descriptivo; y su comprobación se hará en base de 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 investigación de campo y el aporte crítico del egresado equipo de investigadores.

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

### 3.6 Técnicas e instrumentos de investigación

Para la realización de nuestras tesis utilizamos las siguientes técnicas e instrumentos:

- Encuesta: se utilizó para obtener datos de los docentes de educación general básica, información de campo que permitió medir las variables por medio de preguntas cerradas y abiertas.
- La entrevista: se utilizó para obtener información importante para la investigación como: motivación, fines del rol del educador. El objetivo fundamental fue el obtener material de niveles psicológicos suficientemente profundos y hacer surgir a la superficie actitudes y sentimientos hacia el tema " Enfoques del rol, profesionalización, actitudes y prácticas éticas de los educadores profesionales de educadores profesionales de educación general básica, "

# **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**

Los nuevos desafíos de la educación se encuentran centrados en un cambio radical que en los últimos años se ha dado<sup>1</sup>. Ya que lo que ha cambiado es el trabajo del docente el cual, se lo conocía años atrás como un trabajo mucho más valorado, se podría decir que hasta más exacto.

Hoy en día depende de la evaluación de las fuerzas sociales, grupos políticos y sistemas económicos, los cuales plantean al sistema continuas exigencias de cambio.

En cuanto al sistema político pretende ordenar la realidad mediante leyes y decretos limitados ya que no pueden cambiar el pensamiento del docente.

La transformación del trabajo docente depende de personas con sensibilidad, con concepción de la enseñanza, como también hay otras personas que pretenden moldear la educación con política o con reformas basadas en otros países sin tener en cuenta que nuestro país es diferente, y nuestra realidad educativa es distinta a otros países y tenemos diferentes necesidades que poniéndolas en práctica a lo único que nos llevan es a un total fracaso.

---

<sup>1</sup> Emilio Tenti Fantani (2006) El oficio del docente vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI. Editores Argentina.

Está comprobado de acuerdo al estado actual de nuestro país en cuanto a la educación que primero deberíamos conocer nuestras necesidades, y las necesidades de nuestros educandos para aplicar una reforma, empezando desde un análisis profundo del estado que en esta actualidad se encuentra la educación de nuestro país, pero con realidades y hechos más no con simples supuestos.

#### ROL DEL EDUCADOR PROFESIONAL:

Hoy en día el rol del educador es el de un mediador entre el conocimiento y el educando.

En la actualidad el rol del maestro es el de una persona que intencionalmente desarrolla una actividad educativa en relación a otros, especialmente niños y jóvenes.

El maestro es un profesional técnico que desarrolla el rol de instruir a los jóvenes y transmitirles la herencia cultural en las diferentes instituciones y así se ha hecho siempre desde las sociedades más primitivas hasta hoy.

En su papel tradicional el alumno, los padres y la sociedad esperan de un maestro que conozca la materia que ha de impartir<sup>2</sup>, antiguamente esta preparación estaba más o menos mediatizada por el nivel de las clases impartidas, hoy en día no tanto porque el maestro tiende a constituirse en cada vez más a través de la experiencia y ya no ejerce tanto un rol o una función preestablecida e incluso reglamentada, sino en construirla usando la imaginación y los recursos disponibles.

---

<sup>2</sup> Sociología de la educación, Celestino Gómez Jaldón, José Andrés Domínguez Gómez

En este sentido puede decirse que el trabajo del maestro es un trabajo sin producto, una representación como la de un artista en donde el éxito o fracaso de su función dependerá de su personalidad.

El viejo adagio de que cada maestro tiene su librito pudo en otros tiempos, en las que la clase estuvo más centrada en la figura del maestro que en la del estudiante, hoy en día existen técnicas de estudio bien conocidas por todos que el docente tiene que utilizar en su clase, cada etapa tiene su metodología, en donde unos estudios convendrá hacerlos en grupo y otros individualmente, etc. Las nuevas condiciones los obligan a una realización habilidosa a partir de elementos sueltos y contradictorios.

Educar es servir dirigiendo, ser capaz de mantener la disciplina es una cualidad altamente valorada en un maestro que tiene que dirigir la clase, sino lo hace no hay educación, pero también tiene que servir.

Si en la clase se da una conducta antisocial primero se deben estudiar las causas de esta conducta y tal vez habrá que aplicar un castigo como terapia de último remedio, pero con la misma precaución con que el médico acude a la cirugía, y confiar en un autocontrol basado en la autonomía y la responsabilidad del colectivo docente.

El docente es un miembro de jerarquía docente tanto en su escuela como en el sistema educativo general, y como fundamento el maestro es un miembro de la sociedad concreta con una cultura determinada, la misma educación, las mismas normas de conducta en las que fue creciendo tendrán ahora que inculcarlas a los niños al frente de quienes está.

De él se espera el papel de mantener una cultura imperante a la sociedad a la que sirve, pero también se espera un aporte de renovación dinámica de vida dentro de la sociedad.

El docente está formando a hombres del mañana que ciertamente tienen que mantener sus formas culturales pero dándoles una impronta renovadora que capacite a esos futuros hombres con un sentido crítico de todo lo que ven para sacar a relucir lo positivo recibido y hacer a su vez su propia aportación positiva a la sociedad en donde se encuentra inmerso.

El maestro desempeña un papel como representante de la sociedad adulta, es responsable de la socialización de los jóvenes en nombre de la sociedad adulta para la cual se están preparando.

“Durkheim decía que el maestro es un mandatario de una gran persona moral que lo supera”.

#### **4.1.1.1. Caracterización de los fines educativos en el centro investigado**

Para cumplir con el requerimiento que nos pidió la Universidad Técnica Particular de Loja, tuvimos que entrevistar a 70 docentes, debido que nuestra investigación la hicimos en grupo, se realizó en 4 instituciones, ya que en solo una no alcanzábamos el total de 70 docentes a entrevistar, tomando en cuenta que en las instituciones no todos los docentes estuvieron dispuestos a colaborarnos.

Considerando las visiones de cada institución que vamos a exponer a continuación sacaremos a relucir junto con el cuadro #5 si se cumplen o no con las mismas.

## **VISIONES DE LOS DIFERENTES ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS**

### **COLEGIO EXPERIMENTAL " EL SAUCE "**

#### **VISIÓN**

El colegio El Sauce aspira a considerarse como un sistema educativo que promueve procesos innovadores, en las prácticas educativas basadas en el dominio personal del educando.

Es decir, con el objetivo de lograr la satisfacción de sus necesidades individuales, motivacionales, intrapersonales e interpersonales.

### **COLEGIO INTERNACIONAL CANADIENSE " MARIE CLARAC "**

#### **VISIÓN**

El colegio Marie Clarac quiere asegurar el crecimiento integral óptimo de la persona, por lo que busca ver y formar a Cristo en los alumnos, valiéndose de la palabra, el ejemplo y la oración procurando un ambiente donde lo académico vaya de la mano con la vivencia del evangelio y la dedicación puesta en desarrollo integral del alumno.

Nuestra larga trayectoria en diversos países del mundo como Canadá, México, Estados Unidos, Argentina, Chile, India e Italia es nuestra mejor referencia y la adecuación del currículo de educación se ve enriquecida por nuestra experiencia en estos países. Cabe decir que damos cumplimiento estricto a las leyes del Ministerio de Educación del Ecuador.

La enseñanza es impartida en español complementada con el conocimiento profundo de inglés y francés como segundo y tercer idiomas.

#### UNIDAD EDUCATIVA PBU " BUEN PASTOR "

#### VISIÓN

Nos proponemos ser una Institución Educativa modelo, con infraestructura necesaria, con recursos técnicos y didácticos modernos, con personal titulado, seleccionado, capacitado y motivado. Para dar una Educación de calidad con Principios Cristianos.

#### B. Opinión sobre fines de la Educación y el rol docente

##### Fines que se cumplen en la educación

Tabla No. 05

Fines de la Educación	MAS	
	IMPORTANTE	
	f	%
a. Desarrollar la capacidad física, intelectual creadora y crítica del estudiante	64	25,30
b. Transmitir conocimientos actualizados y relevantes.	29	11,46
c. Fomentar hábitos éticos y morales en los educandos	49	19,37
d. Estimular e impulsar la investigación	35	13,83
e. promover la integración de los grupos sociales más postergados de la sociedad.	19	7,51
f. Conocer y fortalecer los valores propios del pueblo ecuatoriano	37	14,62
g. Formar para el trabajo	20	7,91
h. No contesta.	0	0,00
<b>Total</b>	<b>253</b>	<b>100,00</b>

FUENTE: Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Johana Castillo y Emilia Guerrero

Tomando en cuenta los resultados de la tabla #5 nos podemos dar cuenta que si se cumplen dado que la mayoría de instituciones encuestadas, son instituciones privadas que obviamente lo mas importante para cada una de ellas es desarrollar las capacidades físicas e intelectuales creadoras y criticas del estudiante en donde un 25.30% de los docentes encuestados afirman que para ellos es lo mas importante considerando sus visiones.

En realidad se cumplen teniendo en cuenta que para los colegios lo mas importante es el educando, el cual tiene que desarrolla sus capacidades al máximo y las escuelas o colegios es su segundo hogar como todos sabemos y es el lugar mas propicio para poder cumplir con lo dicho.

A pesar de todo lo que pasa en nuestro país, todos los problemas que tienen y conllevan para la educación. Los directores de los colegios saben que de alguna forma u otra la visión que tienen que cumplir son sus metas las cuales tienen que ser alcanzadas en su totalidad.

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

Ley de escalafón y de prensa profesional del magisterio nacional en cuanto a los deberes y derechos del profesor<sup>3</sup>

#### **DE LOS DEBERES**

\*Artículo 4.-[mención] son deberes de los docentes

a) Desempeñar con dignidad eficiencia y oportunidad, sus funciones.

---

<sup>3</sup> Ley de Carrera Docente y Escalafon del Magisterio, Reglamento y legislación conexas.

- b) Mantener una conducta ejemplar en el establecimiento educativo y en la comunidad.
- c) procurar su permanente mejoramiento profesional.
- d) Contribuir al fortalecimiento de la unidad, la independencia, la soberanía, el desarrollo nacional y la integración andina y latinoamericana.
- e) Defender y cultivar los valores propios de las culturas, nacionalidades y etnias que integran el Estado ecuatoriano.
- f) Cumplir su trabajo de acuerdo con las normas legales y reglamentos, con las disposiciones impartidas, con las autoridades competentes.
- g) Trabajar por lo menos 3 años en el medio rural de acuerdo con el reglamento.
- h) Propiciar las buenas relaciones entre el personal docente, educandos, padres de familia y la comunidad.
- i) Residir obligatoriamente en la comunidad del lugar de su trabajo e impulsar su desarrollo; y,
- j) Todos los demás que consten en la Constitución de leyes y reglamentos.

Art.(4.1) [cursos de actualización].- los rectores y vicerrectores, inspectores generales, subinspectores generales, directores de escuelas y jardines de los establecimientos de educación media, primaria, pre-primaria y popular, y los directores y subdirectores de los centros educativos matrices deberán asistir a aprobar cada 2 años un curso de actualización en administración de sistemas educativos e innovación metodológica de la enseñanza organizado o autorizado por el Ministerio de Educación y Cultura.

## DE LOS DERECHOS

\*Art.5.-[mención] Los docentes tienen derecho:

- a) A la estabilidad en el cargo y a las garantías profesionales establecidas legalmente.
- b) A que se le otorgue el respeto y la consideración que les debe la sociedad por su condición de educadores.
- c) A licencia con sueldo por enfermedad y calamidad doméstica debidamente comprobada, en cuyo caso el reemplazante percibirá los haberes de una partida presupuestaria que se creara para el efecto.
- d) A la libertad de asociación para el estudio, la participación en la planificación y ejecución de la política educativa y defensa de los intereses profesionales.
- e) Al ascenso de categoría escalafonaria cada 4 años en el caso de los docentes que laboran en el sector urbano y cada 3 años en el caso de quienes trabajan en el sector rural y en las provincias fronterizas a Napo e Insular de Galápagos.
- f) A comisión de servicios con sueldo completo para su perfeccionamiento docente.
- g) A comisión de servicio con sueldo completo para el presidente, secretario y Tesorero Nacionales de la U.N.E. por el tiempo para el cual fueron elegidos y para delegados a las comisiones regionales y provinciales de defensa profesional.
- h) A comisión de servicio con sueldo para su perfeccionamiento académico hasta por 2 años consecutivos en el exterior.
- i) A gozar de vacaciones según el régimen escolar para los docentes, y a 30 días al año para quienes desempeñan funciones técnicas docentes o directivas.

**Definiciones sobre el rol del docente****Tabla No.06**

Proposiciones	f	%
a. El docente, más que nada es, un transmisorde cultura y conocimiento.	4	5,71
b. El docente es sobre todo un facilitador del aprendizaje de los alumnos.	66	94,29
c. No contesta	0	0,00
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,00</b>

FUENTE: Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Johana Castillo y Emilia Guerrero

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

Tabla No. 11	BAJO		MEDIO		ALTO	
	1 a 3		4 a 7		8 a 10	
Representan un problema	f	%	f	%	f	%
a. Ser maestro es una profesión donde lo más importante es la vocación.	9	6,57	12	10,43	60	14,53
b. Para ser un buen docente, son más importantes las cualidades, éticas y morales que el dominio de técnicas y conocimientos.	21	15,33	15	13,04	36	8,72
c. La cualidad más importante para el ejercicio de la docencia, es el conocimiento actualizado del contenido a desarrollar.	16	11,68	10	8,70	43	10,41
d. El docente debe ser un profesional de la enseñanza con un dominio de las tecnologías y didácticas más actualizadas.	8	5,84	6	5,22	57	13,80
e. Un profesional de la educación, debe ser un especialista en implementación y programación curricular.	6	4,38	13	11,30	43	10,41
f. El docente en el aula no debe incursionar en problemas políticos actuales.	4	2,92	12	10,43	21	5,08
g. El maestro debe desarrollar únicamente valores de probada validez universal.	0	0,00	17	14,78	25	6,05
h. El docente debe evitar toda forma de militancia y compromiso ideológico en el aula.	23	16,79	14	12,17	22	5,33
i. El profesor debe desarrollar la conciencia social y política de las nuevas generaciones.	16	11,68	6	5,22	53	12,83
j. Los docentes deben comprometerse con la democratización social y política del país.	12	8,76	10	8,70	34	8,23
k. Los docentes deben tener conciencia de que su rol es político.	22	16,06	0	0,00	19	4,60
l. No contesta	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>Total</b>	<b>137</b>	<b>100,00</b>	<b>115</b>	<b>100,00</b>	<b>413</b>	<b>100,00</b>

FUENTE: Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Johana Castillo y Emilia Guerrero

De acuerdo al literal (a) se considera que es de suma importancia la vocación de un maestro es la base de su profesión, ya que de nada nos sirve ser maestros si nuestro único objetivo es trabajar por dinero, que en lo personal creo que es un pensamiento tonto, ya que tanto los estudiantes como la educación vienen a decaer potencialmente, y para verificar esto no es necesario irnos tan lejos sino que aquí en nuestro país mismo podemos ver que nuestra educación demuestra estándares de calidad muy bajos, por lo antes mismo dicho ya que esto conlleva a que los "maestros" estén solo en huelgas donde no les importa ni la educación ni los mismos educandos.

Creo que para desempeñar y cumplir con nuestras responsabilidades u obligaciones como maestros debemos poseer cualidades como la ética profesional y moral que son mas importantes que el dominio de técnicas y conocimientos así como lo indica la tabla #11 en el literal b), también es importante que nuestros conocimientos sean renovados y actualizados de acuerdo a las necesidades de nuestros tiempos y de nuestros educandos en donde es importante tener conocimientos de los avances tecnológicos para una enseñanza de calidad.

También creo que para que un país salga adelante y mejore día a día tenemos que educar a nuestros niños haciéndoles ver lo importante que es la política dentro del aula, ya que si tenemos unos buenos gobernantes que se preocupen de todas las áreas importantes en su gobierno todo seria mucho mejor, es por eso que tenemos que formar niños y hombres que se preocupen principalmente por su prójimo, sen honestos y estén dispuestos a servir a su pueblo. El maestro debe desarrollar la conciencia social y política del país.

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

Los numerosos cambios económicos tecnológicos y políticos ocurridos a lo largo del último cuarto del siglo XX han alterado significativamente el panorama de los malos procesos y relaciones de producción tanto en cada país como en las estructuras económicas mundiales, la globalización económica, hábitos de consumo cultural, los importantes cambios antropológicos en el seno de las familias provocado por la igualdad de los derechos de la mujer y por el control de natalidad, la circulación permanente de información a través de múltiples canales y medios de comunicación esta provocando una alteración sustantiva de nuestra vida cotidiana y de nuestra sociedad llegando a señalar que hemos entrado en un periodo novedoso que algunos autores denominan "sociedad de la información o sociedad red"<sup>4</sup>.

Es evidente y nadie actualmente pone reparos a que las N.T. entren en las escuelas y se conviertan en parte de la vida cotidiana escolar, a quedado atrás los miedos y recelos de muchos docentes de que bajo los argumentos de que la tecnología fomentaba el individualismo, la distracción o la incomunicación de los estudiantes proclamaban su rechazo a que los ordenadores estuvieran presentes en las aulas, hoy en día los agentes educativos reclaman y defienden la necesidad de que las computadoras se integren y utilicen en los procesos de enseñanza y aprendizaje, sin dejar de lado

---

<sup>4</sup> Internet: Ordenadores en el aula Manuel Area.

que como dijimos anteriormente aun hay algunos docentes que tienen miedo incorporar las N.T. en el aula por falta de conocimiento o por no saber como se manejan las N.T. (desactualización de la informática).

En este sentido en los últimos años prácticamente todas las comunidades autónomas, unas con mayor o menor grado de celeridad y de inversiones han emprendido proyectos y planes destinados a dotar de la infraestructura y formación sobre las N.T. a los centros escolares.

En nuestro país en la primera década del siglo XXI la disponibilidad de ordenadores en la secundaria comienza a ser bastante aceptable y nos aproxima a la media de los países europeos a pesar de que todavía estamos distantes de los países del norte de Europa (tomando en cuenta que en educación primaria es menor).

Para finalizar diremos que desde un punto de vista psicodidáctico, una de las innovaciones mas profundas que provoca la incorporación de las nuevas tecnologías a la metodología de enseñanza es que el modelo tradicional de transmisión y recepción de la información a través de lecciones expositivas deja de tener sentido y utilidad. Todo el conocimiento o saber que un docente necesita comunicar a sus estudiantes puede ser colgado en la red de modo que la tengan disponible cuando lo deseen, pero lo mas relevante es que puede utilizarse el Internet como una gigantesca biblioteca universal en la que el aula o el hogar se convierten en puntos de acceso abiertos a todo el entramado mundial de ordenadores interconectados en el Word Wide Web.

De acuerdo a la tabla #7 nos podemos dar cuenta que de un total de 70 docentes encuestados que es igual al 100% aun hay un porcentaje de maestros que aun tienen miedo y que no conocen los beneficios que las nuevas tecnologías, ya que puede ser por falta de información, porque no saben manejar las nuevas tecnologías e incluirlas en la enseñanza o porque piensan que estas tecnologías (computadoras), las reemplazarían cosa que jamás sería así ni puede ser ya que la computadora fue inventada por personas como nosotros y que sin nosotros no existirían, y no toman en cuenta que lo único que hacen es beneficiar tanto el trabajo del maestro como los conocimientos de todos los educandos.

Revisando los resultados que se exponen a continuación daremos a conocer en una síntesis conclusiones de la investigación basadas en las entrevistas, encuestadas y observaciones (tabla #7).

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

Tabla No. 07

	SI		NO	
		%	f	%
a. Las nuevas tecnologías reemplazarían parcialmente el trabajo de los docentes en el aula.	29	10,78	41	28,08
b. Van a contribuir a deshumanizar la enseñanza y las instituciones pedagógicas.	25	9,29	44	30,14
c. Van a promover el facilismo de los alumnos.	37	13,75	33	22,60
d. Son recursos o herramientas que facilitarán la tarea de los docentes en las aulas.	60	22,30	9	6,16
e. Permitirán mejorar la calidad de la educación y el aprendizaje	57	21,19	13	8,90
f. Van a ampliar las oportunidades de acceso al conocimiento por parte de los alumnos.	61	22,68	6	4,11
g. No Contesta	0	0,00	0	0,00
<b>Total</b>	269	100,00	146	100,00

FUENTE: Encuesta Directa  
ELABORACIÓN: Johana Castillo y Emilia Guerrero

\* Recuperando la hipótesis de la presente investigación:

Efectos de la incorporación de las nuevas tecnologías:

Podemos inferir a través de los resultados de las encuestas y encuestados que arrojan los siguientes resultados en donde:

\* La interacción con las (NT. Nuevas tecnologías) por parte de los docentes, inciden en sus practicas pedagógicas ya que mas allá de la escasa presencia de una transferencia real del uso de estas actividades áulicas, el solo hecho de su conocimiento y toma de contacto con los entornos de aprendizaje que los caracterizan determinan y transforman el proceso de enseñanza-aprendizaje.

\* Las NT, han provisto de nuevos soportes físicos para apoyar las cogniciones, no solo como fuentes sino también como vehículo de conocimiento.

\* Debemos reconocer que nosotros mismos como docentes enriquecemos nuestro trabajo al compartimos con los demás, necesitamos herramientas y tecnologías que nos ayuden a pensar que seguimos aprendiendo a aprender.

Quizá se haga necesario arriesgarnos a participar en situaciones de intercambio de conocimientos, en donde las N.T. han de producir cambios profundos en las modalidades de enseñanza y aprendizaje que aun no se reflejan en las situaciones áulicas de los docentes consultados, pero podemos afirmar que no se trata solo de modernizar el paisaje de las escuelas con aparatos sofisticados, ya que si bien no todos los contextos visitados cuentan con conexión a internet, la mayoría cuenta con laboratorios de informática, pero si se trata de empezar a visualizar puentes para comunicar y conectar a las escuelas entre si, o a través de proyectos integradores y colaborativos.

De análisis de la variable que definen el grado de incorporación de las N.T. en las prácticas pedagógicas de la población objeto de la investigación.

Se infiere un grado elemental de incorporación de las N.T. en las practicas pedagógicas con tendencia al nivel avanzado ya que se trata de docentes

informatizados y de las causas detectadas que obstaculizan la transferencia (cuya solución a veces no dependen solo de los docentes) es la falta de equipamiento adecuado en las escuelas y la carencia de conexión a Internet en el 30% de los contextos visitados.

Los desarrollos tradicionales de las tecnologías conviven con otros sustantivamente diferentes, tecnología adecuada defienden los docentes entrevistados siguen siendo el pizarrón y la tiza, mas allá de la breve disposición para establecer una relación de continuidad con tecnologías informáticas contactados en los cursos.

Creo que en los ambientes de aprendizaje actuales estamos mas bien en presencia de un fenómeno de tecnología en educación mas que de una tecnología educacional ya que en algunos productos tecnológicos concebidos para tareas ajenas al campo educativo, se incorporan a este con propósitos instruccionales, los software educativos que disponemos, confiesan los maestros son conductistas de estimulo - respuesta y no contribuyen en nada a la profundización de los aprendizajes.

No se ha instalado aun en las aulas un necesario análisis del currículo en relación a la introducción de las nuevas formas de pensar y hacer de hoy estructuradas a partir de la interacción con las N.T.

Razones por las que se considera que las herramientas computarizadas favorecen y se constituyen en uno de los nuevos desafíos de la educación.

- Las nuevas tecnologías favorecen la enseñanza de los estudiantes:

Porque con las nuevas tecnologías se facilita la enseñanza, es mucho mas fácil porque todos los estudiantes tendrían acceso a la información actualizada como a información de hechos ocurridos anteriormente, el intercambio de información, cultura, etc., seria mucho mas rápido y en el momento de solo hacer un "clic", se podrían enterar de los últimos cambios y acontecimientos en cualquier parte de el mundo y así como dijimos anteriormente los estudiantes tendrían acceso a una biblioteca infinita la cual facilitaría su aprendizaje.

- Las nuevas tecnologías facilitarían el trabajo del docente:

Facilitaría el trabajo del docente porque ayudaría a organizar su trabajo, facilitaría sus planificaciones ya sean anuales, diarias o de cualquier índole en tiempo, facilitaría su trabajo porque así como ayudaría al estudiante con información actualizada, también ayudaría al docente en el mismo punto, el intercambio de ideas con otros docentes ya sean estos de diferentes países o con ideas nuevas, formas de interactuar con los educandos, para que su trabajo sea mas simple, mas fácil y menos pesado.

- Las NT se constituyen en uno de los nuevos desafíos de la educación:

Las nuevas tecnologías nos invitan hacer una innovación de los métodos de enseñanza y mejorar la calidad de los procesos de aprendizaje de los estudiantes apoyándose para ello en el uso de las nuevas tecnologías, en donde tenemos que tener en cuenta algunos procesos de utilización pedagógica de estas tecnologías.

- En primera diremos que la tecnología no actuara como arte de magia<sup>5</sup>: con esto quiero indicar que no podemos creer de forma ingenua que por el solo hecho de que un docente utilice la tecnología con sus alumnos, estos aprenderán de una forma mas motivada, con mayor entusiasmo y su rendimiento aumentara de una forma notable. Esta creencia falsa se a instalado en sectores del profesorado influenciados por una visión idealista y simple sobre los beneficios de las tecnologías difundidas desde la publicidad de empresas de telecomunicaciones desde los medios de comunicación y desde mas de un experto de informática educativa.

Educar formar o enseñar a un grupo de niños, adolescentes o jóvenes es en estos momentos una tarea altamente compleja que esta sometida a múltiples tensiones y no se

---

<sup>5</sup> Ordenadores en el aula Manuel Area.

puede reducir a esquemas simplistas de causa-efecto, por esto cualquier docente que haya experimentado con ordenadores en su aula sabe que lo relevante no es la tecnología sino el método de enseñanza bajo el cual emplea e integra pedagógicamente dicha tecnología.

Tradicionalmente la enseñanza se ha entendido como un proceso de transmisión de información del profesor hacia el estudiante, en este modelo el docente es poseedor del conocimiento y los estudiantes son sus receptores.

En consecuencia la actividad formativa consistía esencialmente en que el profesor bien apoyado en determinadas materias impresas como son los textos escolares lo exponían a los alumnos y estos las tenían que memorizar y reproducir posteriormente en un examen, lo descartable es que hoy en día en un contexto cultural saturado de información a la que los estudiantes tienen acceso el modelo no tiene mucho sentido, hoy sabemos que lo importante no es que el individuo retenga en su memoria toda la información, sino el proceso que le permite construir el conocimiento en distintas fuentes de consulta.

De este modo lo relevante del aprendizaje no es el desarrollo de la capacidad memorística sino de los procesos de análisis y reflexión, lo cual quiere decir saber hacer uso inteligente de los múltiples recursos y medios de diversa naturaleza ya sea esta impresa, audiovisual, informático, en definitiva el educando no debe desarrollar un aprendizaje mecánico en el que adquiera los conocimientos de forma receptiva, sino que sea un sujeto activo y protagonista de su propio proceso de aprendizaje.

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

De acuerdo a nuestra posición creo que si es necesario varios temas a incluir en el currículo como serian:

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	64	20,51	6	5,56
b. Religión	32	10,26	38	35,19
c. Análisis de situaciones políticas y sociales actuales.	63	20,19	7	6,48
d. Baile música moderna.	29	9,29	41	37,96
e. Análisis de la televisión y otros medios de comunicación.	59	18,91	11	10,19
f. Prevención al uso del alcohol y drogas	65	20,83	5	4,63
g. No Contesta	0	0,00	0	0,00
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>100,00</b>	<b>108</b>	<b>100,00</b>

FUENTE: Encuesta Directa  
ELABORACIÓN: Johana Castillo y Emilia Guerrero

De acuerdo al cuadro #8 analizado realmente creo que hay temas que son necesariamente importantes para ser incluidos en el currículo, ya que revisando detenidamente el cuadro de acuerdo a nuestra investigación hay un porcentaje muy alto el cual esta de acuerdo con lo dicho.

De acuerdo a mi punto de vista creo que en estos tiempos son temas importantes los siguientes.

- \* Educación sexual y salud
- \* Análisis de situaciones políticas y sociales actuales
- \* Prevención al uso del alcohol y drogas
- \* Baile y música moderna

Análisis de resultados desde un punto de vista personal

- Educación sexual y salud: este como también indica el cuadro es un tema de vital importancia ya que hay que educar desde niños y hacerles saber a ciencia cierta como deben llevar su sexualidad y salud acorde a su edad.

De acuerdo al cuadro el 20.51% afirma que es un tema de vital importancia como ya dijimos, en nuestro país hay un porcentaje muy alto de chicas menores de edad las cuales quedan embarazadas ya sea por falta de información o porque en sus hogares y escuelas no han sabido guiarlas como es debido pero creo que sobre todo porque el pensamiento de los adultos esta en el pasado y este tema para ellos es un "TABÚ" del cual no hablan por vergüenza, y al mismo tiempo no se dan cuenta el daño que realmente hacen a sus hijos y a todos los niños.

Ya es hora de tomar otra actitud, hablar del tema es la solución para que no se destruyan tantas vidas, tantos futuros a los cuales ya no se pueden dar marcha atrás como es un embarazo no deseado, no hay solución ya que este es un cambio de vida radical para toda mujer y mucho mas si es un adolescente que aun no a podido disfrutar de una juventud plena, de la vida propiamente dicho o de una muerte como seria un aborto y después de esto nadie sabe las secuelas que realmente quedarían, o mucho mas que seria una muerte en vida con el VIH sida para el cual aun no hay cura y el arrepentimiento seria demasiado tarde por estos motivos y muchos mas estoy segura que este tema se debería impartir como una materia mas empezando desde el pre-kinder hasta la misma universidad y evitar tantas vidas perdidas.

- Análisis de situaciones políticas y sociales actuales: este es un tema de importancia no solo para los estudiantes sino en general para todo el país pero porque lo debemos incluir en el currículo? El motivo es porque en nuestras aulas formamos a los futuros políticos, futuros presidentes de nuestro país y es de suma importancia hacerles conocer cual es la verdad de nuestra política y de acuerdo a esta orientar a nuestros niños para que sean mejores y puedan hacer y construir su futuro.

Enseñarles la honestidad que es lo mas les hace falta a todos los políticos corruptos de nuestro país.

- Prevención del uso del alcohol y drogas: el alcohol y las drogas es un tema que nos atañe a todos es responsabilidad de padres y maestros hablar sobre este tema y orientar a jóvenes y niños y hacerles comprender que todas empezando desde un cigarrillo es una droga que lo único que hace es matar nuestros cuerpos y cerebros, hacerles comprender que nuestra vida y que la vida de cada uno de nuestros educandos es importante, entonces si queremos cuidar sus vidas porque no hablarles de las drogas y el alcohol? Y hacerles tomar conciencia de que lo único que hacemos es evitar perder sus vidas en un mundo en el cual un día ingenua y fácilmente podrán entrar pero difícilmente salir.

- Baile y música moderna: no entiendo porque tiene que ser tan aburrido, tan cansado estudiar, porque no dar a nuestros educandos un momento de placer, alegría, satisfacción y sobre todo un incentivo para que sus estudios sean mas fructíferos, creo que así tanto como los temas de educación sexual, política, alcohol y drogas el baile y la música moderna y muchas mas actividades de recreación son de vital importancia para la vida de niños y jóvenes, porque si mantenemos su cuerpo y mente ocupadas en momentos y cosas que a ellos les agrada y atrae tendrían mucho menos tiempo como para pensar en drogas y vicios que los destruirán. Estoy segura que si son parte de un currículo los estudios serian mucho más agradables y contribuiremos a formar niños y jóvenes mas sanos de mente y cuerpo.

- En tanto a la religión creo que es un tema muy personal el cual no se puede ni se debe imponer.

En cuanto a la experiencia conforme a la realidad de la vivencia es muy lindo ver como desde muy pequeños se les hace tener conciencia a los niños de pre-kinder de todo su cuerpecito sin que exista morbo, sin que se asusten, sino haciendo que amen y respeten sus cuerpos, que los tomen con naturalidad, que sean su mayor tesoro que tendrán que cuidar toda su vida dándoles a conocer sus diferentes partes tanto como en los hombres, como en las mujeres, hablándoles con las

palabras correctas como tiene que ser sin que su sexualidad se convierta en un tabú.

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

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

Tabla No. 09

Factores que inciden en el aprendizaje	f	%
a. Funcionamiento de la escuela	2	1,43
b. El acompañamiento y apoyo de la familia	61	43,57
c. La calidad del docente	26	18,57
d. El nivel económico y social de la familia del estudiante.	8	5,71
e. Los materiales educativos	2	1,43
f. La metodología de trabajo del docente	41	29,29
g. No contesta	0	0,00
<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>100,00</b>

FUENTE: Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Johana Castillo y Emilia Guerrero

Según la tabla #9 el factor mas importante alcanza un porcentaje del 43.57% de un total del 100% = 70 docentes encuestados, en donde el acompañamiento y apoyo de la familia es el factor más importante que incide en el aprendizaje de los alumnos y concuerdo con este resultado ya que como hemos dicho antes la educación no es solo responsabilidad del maestro sino también en gran medida de la familia porque los niños pasan la mayor parte de su tiempo en sus hogares en donde el su trabajo y obligación es también la educación del niño, ya que existe mas confianza y donde se desenvuelve con mayor libertad.

El maestro en el aula da todo de si para que la educación de sus alumnos sea excelente donde todos los contenidos sean entendidos y todos los valores que se

les inculca desde pequeños sean puestos en practica. Pero que pasa si en su hogar no existen normas, no ayudan al niño en su educación, y el niño es maltratado o como dicen el es la ultima rueda del coche? La respuesta es obvia el niño tendrá un mal comportamiento tanto con su maestro como con sus compañeros y lo mas importante en su conocimiento no avanza, el niño no aprenderá así la maestra ponga todo su empeño. Porque?. La respuesta es muy simple y es porque en su familia a nadie le a importado, sus conocimientos y su condición moral no han sido reforzados y no hay colaboración para con la maestra.

Es importante tomar en cuenta que la comunicación del maestro con los padres de familia del niño es de vital importancia ya que así la responsabilidad de su educación es compartida y ayudaremos a nuestros estudiantes en su parte académica como en lo personal.

De allí que en concordancia con la tabla #9 el literal f) nos presenta un 29.29% (de un total del 100% = 70 docentes encuestados), que indica que la metodología de trabajo del docente tiene relevancia en el aula ya que depende de este, de su capacidad e imaginación como presentar sus clases, de el depende si sus clases son aburridas o interesantes, de su método de enseñanza depende que los estudiantes se interesen por estudiar y no solo decimos desde un punto de vista de un docente sino por experiencia, porque nosotros también estuvimos en aulas y muchas veces nos dormimos de lo aburridas que eran las clases, pero también tuvimos excelentes docentes que hacían de sus clases un evento grande, alegre e interesante.

Concuero en que la metodología del trabajo del docente es un factor que incide en el aprendizaje, como también es importante el funcionamiento de la escuela, la seriedad que tiene la institución en el servicio que brinda a la comunidad, sus materiales los cuales deben ser innovadores que llamen la atención de los educandos, que hagan del trabajo del docente algo mucho mas simple y sólido que sirva de provecho para los estudiantes.

En las escuelas los docentes afrontan varias situaciones, cual de ellas representan un Problema.

Tabla No. 10

Representan un problema	Si		NO	
	f	%	f	%
a. Manejar la disciplina en clase.	29	17,90	41	8,78
b. La relación con los directivos y colegas.	4	2,47	66	14,13
c. La forma de planificar y organizar el trabajo en clase.	6	3,70	64	13,70
d. El dominio de los nuevos contenidos.	7	4,32	63	13,49
e. La falta de definiciones y objetivos claros sobre lo que hay que hacer en el aula.	15	9,26	54	11,56
f. El tiempo disponible para corregir evaluaciones, cuadernos, etc.	39	24,07	32	6,85
g. La relación con los padres	24	14,81	46	9,85
h. Las características sociales de los alumnos.	21	12,96	48	10,28
i. Evaluar los aprendizajes.	17	10,49	53	11,35
j. No contesta	0	0,00	0	0,00
<b>Total</b>	<b>162</b>	<b>100,00</b>	<b>467</b>	<b>100,00</b>

FUENTE: Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Johana Castillo y Emilia Guerrero

Analizando los datos de la tabla #10 indica que el problema más grande que tienen los docentes es el tiempo disponible para corregir evaluaciones, cuadernos, etc. Indicado en el literal f) en donde para un 24.07% de un total del 100% = a 70 docentes encuestados representa una dificultad ya que lo que menos tiene un maestro a favor es el tiempo, ya sea por circunstancias diferentes, no se lo puede realizar pero creo que la circunstancia más relevante es porque la mayoría de docentes en nuestro país a tenido que recurrir a 2 y 3 trabajos a la vez a causa de que los ingresos para un docente son demasiado bajos, y este mismo motivo haga que nuestra educación se vaya degradando cada vez más.

En cuanto al literal a), manejar al disciplina en clase también se presenta con un 17.90% (de un total de 100% = 70 docentes encuestados), debemos decir que la

disciplina es otro rasgo de mucha importancia dentro del aula para los docentes, ya que en las aulas existen niños y jóvenes muy diferentes, los maestros debemos manejar diferentes estrategias para poder manejar la disciplina de los niños.

Deberíamos antes que todo buscar el porque de ese comportamiento, buscar los motivos de tras fondo que llevan al niño a comportarse así, y buscar las soluciones junto con su familia y después tomar las medidas que sean necesarias para solucionar el problema.

Hay que tomar en cuenta que existen varios motivos por los cuales los niños pueden tener un mal comportamiento entre los cuales también están, la relación con sus padres, el medio en donde se desenvuelven sus amistades, hay niños que son difíciles o se puede decir que dan un poco de trabajo pero todos los docentes tenemos que ser consientes que no todos los niños son iguales.

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 el rol del educador.

Un docente adaptado a cambios, testigo de cambios como ver las 5 revoluciones que afectan profundamente la historia y el que hacer de la especie humana.

La revolución científica, la revolución económica, la revolución política, la revolución de la crisis Estado - Nación y la revolución de la información y de las comunicaciones. A partir de este marco el docente a través de su capacitación deberá dar respuesta para enfrentar los nuevos desafíos en los que se mezclan diferentes factores como: el desarrollo humano sustentable de igualdad de género, todos los problemas actuales de la sociedad entre los que debemos señalar la globalización, desintegración, desempleo, pobreza, marginación, violencia, endeudamiento, analfabetismo, etc. Afectan gravemente el desarrollo de un país y propiamente dicho de la educación<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Internet :Alicia Cristina Gradenecker La incidencia de la capacitación en las practicas docentes en la educación de jóvenes y adultos.

Para que los maestros estén preparados para asumir las nuevas exigencias que requiere la sociedad, hoy en día deben trabajar más duro para alentar interacciones sustantivas entre los participantes del proceso educativo. Los educadores deben ser facilitadores de la enseñanza, ser los diseñadores de métodos de aprendizaje, hoy en día la responsabilidad de la escuela y de los maestros no pueden registrarse a la simple transmisión de conocimientos en donde los niños y jóvenes de las sociedades modernas se desenvuelven en un medio saturado de estímulos, por lo que las deficiencias de los estudiantes no se refieren a la cantidad de información sino que tienen que ver más bien con la formación del pensamiento y con el desarrollo de las actitudes.

En la actualidad los sistemas educativos deben evolucionar rápida y permanentemente para que a través de la formación del ser humano las sociedades encuentren las respuestas a los desafíos que se presenten, el aprendizaje se ha convertido en un reto y no solamente en la escuela o universidad, porque es un esfuerzo continuo. El aprendizaje se definirá como una educación que permite que todo el mundo pueda participar, haciendo cosas, revisando su proyecto de vida aprovechando al máximo las posibilidades que tenga, el proceso de aprendizaje debe estar orientado por el maestro en colaboración con el estudiante.

Debemos dejar que el estudiante trabaje por su cuenta darles materiales para que resuelvan juntos problemas con consignas claras y que se organicen ellos mismos con ayuda del maestro, a los docentes les resulta mucho más gratificante porque los estudiantes se sentirán mucho más motivados, colaborarán más con el docente y este se sentirá mucho más valorado, con esto también se logrará que el alumno aprenda, forme actitudes, respete y desarrolle modos para poder manejarse de una manera distinta frente a los demás en la vida

La importancia de este tipo de desarrollo profesional surge entre otros factores a la necesidad de mejorar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje y la falta de formación en docencia de los profesores universitarios, y motivada

fundamentalmente por los cambios culturales y sociales constantes que exigen el desarrollo de unos planes de estado actualizado y flexible.

En un intento de compendiar los retos más importantes expuestos hasta ahora podemos decir que el desarrollo profesional es un proceso continuo que se desarrolla durante toda la vida profesional y no se puede entender como actividades aisladas e ineficaces.

El proceso de construcción profesional a través de los descubrimientos de soluciones sobre la problemática de la enseñanza ira desarrollando destrezas cognitivas que le permitan una mayor valoración de su trabajo profesional en consecuencia los docentes deberán guiarse a través de las siguientes orientaciones:

- Orientación Profesional: se centra en la capacitación para todas las funciones del docente del siglo XXI.
- Orientación Personal: se basa en el cambio de actitudes individuales y de la conducta personal del docente para mejorar el aprendizaje de los estudiantes a través de la mejora de la enseñanza.
- Orientación Colaborativa: la capacitación didáctica del profesor se llevaría a cabo mediante el intercambio de experiencias, información y capacitación en proyectos de innovación educativa.
- Orientación Reformadora: su propósito es utilizar los programas de desarrollo profesional como estrategia para motivar a los profesores hacia la mejora de la práctica educativa.

En cuanto a las tendencias de desarrollo de los sistemas educativos, hoy hablamos de un orden mundial competitivo basado en el conocimiento en el cual la educación y la capacitación son el punto de apoyo mas importante que tienen los gobiernos para mejorar la competitividad y para asegurar una ventaja nacional.

Los miembros activos de una sociedad no solo necesita tener una formación básica sino que debe incorporar conocimientos sobre informática y tecnología, por ello es necesario mencionar las tendencias en el desarrollo de los niveles del sistema educativo, la diversidad y magnitud de las demandas educativas, el agotamiento de los modelos tradicionales de gestión y de los tipos de relaciones que generan en el interior de los sistemas educativos cuyas necesidades son atendidas con ineficiencia, el creciente malestar social como consecuencia de promesas no cumplidas por el ministerio de educación que se expresan en el desinterés de los alumnos en la desesperanza de los padres en la frustración de los docentes inmersos en una estructura que no produce resultados aceptables para la sociedad.

Por todo esto y más existe una urgencia en producir transformaciones estructurales que reorienten las responsabilidades del sector público, la readecuación del estado es uno de los puntos más importantes para superar el aislamiento del sistema educativo con respecto a los requerimientos sociales.

Por esto los nuevos retos de la institución escolar y del educador son:<sup>7</sup>

- Convertirse en un espacio de democratización y participación de la sociedad y de punto de contacto de los sectores populares con el Estado.
- Conformer un ámbito con capacidad de decisión para la colaboración de su proyecto educativo y la construcción de su propia identidad a partir del conocimiento más cercano de las demandas sociales.
- Desarrollar capacidades para la gestión pedagógica de la institución que focalice todos los esfuerzos en el logro de metas que atiendan la calidad de sus resultados educativos y el mejoramiento del ambiente y las condiciones del aprendizaje.
- Transformarse en un espacio con poder para organizar la oferta educativa y combinar el uso de los recursos humanos, técnicos, físicos y financieros de acuerdo a las necesidades y oportunidades en función de su propio proyecto educativo.
- Ejercer un desempeño institucional eficiente que rinda cuentas a su comunidad de los resultados de aprendizaje de sus alumnos.

---

<sup>7</sup> Maria Ines Abrile de Volver. Revista Iberoamericana de Educación Numero 5 Calidad de la Educación Mayo Agosto 1994

- Constituirse en un espacio de democratización de las relaciones institucionales para el logro de debates y consensos de equipos de trabajo en equipos de ejercicios de control social y sobre el cumplimiento de las metas.
- Desarrollar capacidades para la articulación orgánica con las instancias intermedias y centrales del sistema educativo que definan las competencias educativas. Y
- La administración de recursos humanos.

Por otro lado aparece el Rol del educador: para responder a los requerimientos de una educación de calidad para todos es indispensable promover la profesionalización de los docentes. El proceso de conversión del rol docente en profesional es una exigencia no solo de las transformaciones en la organización de trabajo, sino que es una consecuencia de los procesos de descentralización, de la autonomía en la gestión de las escuelas y de los cambios que están ocurriendo en los procesos de enseñanza y aprendizaje, que contraponen el rol tradicional de mero trasmisor de conocimientos al de facilitador del aprendizaje de los alumnos.

En la actualidad la docencia es una semi-profesión desde un punto de vista sociológico, débilmente estructurada, en una posición dominada por la burocratización de las instituciones y por la desvalorización dentro del mercado de empleo, en muchos países Iberoamericanos la actividad docente no ha logrado todavía ser reconocida como profesión, existe gran contradicción sobre la trascendencia que cumplen los docentes a nivel de discurso político, y la situación concreta en la que se desenvuelven.

Las remuneraciones como dijimos anteriormente no se compadecen con las responsabilidades asignadas ni con el nivel de preparación, y abundan más las frustraciones que las gratificaciones entre los docentes, el efecto negativo de esta situación es la pérdida de jóvenes talentosos que no se sienten atraídos por la función docente y la dificultad para remontar los bajos índices en los resultados del aprendizaje.

El rol profesional implica que el docente tiene un nivel superior que lo capacita para conectarse permanentemente con el saber pedagógico acumulado, para diagnosticar los problemas de aprendizaje de sus alumnos y las necesidades educativas de su entorno para recurrir por si mismo a la generación de métodos y técnicas para la elaboración local del currículo.

La autonomía escolar es el marco apropiado para la configuración profesional del rol docente, una autentica descentralización que haga menos rígida y uniforme la administración, que entregue crecientes cuotas de poder a los actores sociales y a las comunidades locales que atienda a la heterogeneidad de las realidades regionales y locales de la diversidad de cada escuela y de cada aula, ya que es el ámbito privilegiado para construir la profesionalización del trabajo docente.

#### **4.1.1.6. Verificación del supuesto uno #1:**

- Para el supuesto #1: se considerara como porcentaje significativo sobre el 70% (tabla #5), este supuesto se verifica si el total de la columna de frecuencias es de 196 y más; en caso de que una de las dos tablas no sobrepase el total de 196 frecuencias (70%), se considera que no se verifica el supuesto.
  - 196 total de frecuencias si se aplica 35 encuestas
  - 392 total de frecuencias si se aplica 70 encuestas
  - 588 total de frecuencias si se aplica 105 encuestas

Se considerara como un porcentaje significativo sobre el 70%, (el literal b de la tabla #6).

\* SUPUESTO #1: Los docentes de educación general básica de los centros investigados se encuentran preparados para asumir las exigencias y desafíos que requiere la sociedad de la información y el conocimiento.

Determinar y argumentar los porcentajes significativos en donde el 70% y más permita verificar o no el supuesto #1.

#### B. Opinión sobre fines de la Educación y el rol docente

##### Fines que se cumplen en la educación

Tabla No. 05

Fines de la Educación	MAS	
	IMPORTANTE	
	f	%
a. Desarrollar la capacidad física, intelectual creadora y crítica del estudiante	64	25,30
b. Transmitir conocimientos actualizados y relevantes.	29	11,46
c. Fomentar hábitos éticos y morales en los educandos	49	19,37
d. Estimular e impulsar la investigación	35	13,83
e. promover la integración de los grupos sociales más postergados de la sociedad.	19	7,51
f. Conocer y fortalecer los valores propios del pueblo ecuatoriano	37	14,62
g. Formar para el trabajo	20	7,91
h. No contesta.	0	0,00
<b>Total</b>	<b>253</b>	<b>100,00</b>

FUENTE: Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Johana Castillo y Emilia Guerrero

##### Definiciones sobre el rol del docente

Tabla No.06

Proposiciones	f	%
a. El docente, más que nada es, un transmisor de cultura y conocimiento.	4	5,71
b. El docente es sobre todo un facilitador del aprendizaje de los alumnos.	66	94,29
c. No contesta	0	0,00
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,00</b>

FUENTE: Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Johana Castillo y Emilia Guerrero

Según nuestra investigación nos podemos dar cuenta de acuerdo a las tablas #5 y #6 que no se verifica el supuesto dado que el porcentaje de las frecuencias de la tabla #5 alcanza solo un porcentaje de 253 tomando en cuenta que se aplicaron 70 encuestas y la tabla #6 solo alcanza un porcentaje de 70.

Tomando en cuenta los resultados arrojados por nuestra investigación podemos decir claramente que los docentes de nuestro país no se encuentran preparados para asumir las exigencias y desafíos que requiere la sociedad de la información y el conocimiento, dado que aun hay un arduo trabajo por hacer en nuestra educación ecuatoriana como lo indican las tablas en sus diferentes literales que son básicos como para que nuestra educación salga adelante en donde por ejemplo el literal b) Transmitir conocimientos actualizados y relevantes solo un 11.46% afirma que este fin es importante y desde mi punto de vista creo que debería tener y llegar a un porcentaje del 100%, ya que si no se actualizan los conocimientos nuestra educación solo retrocede pero a pasos agigantados y nuestros educandos en cuanto a sus conocimientos acuerdo quedan siendo caducos.

Seria de vital importancia que tomemos como puntos de relevancia dos los literales de nuestros cuadros porque todos son importantes.

De acuerdo a la tabla #6 aun hay docentes que piensan que solo es un trasmisor de conocimientos como lo vemos en el literal a), pero ya no es así hoy en día el maestro solo debería ser un facilitador quien de bases para la educación, ser un observador, una guía, es importante dejar que los niños aprendan también investigando y no solo inculcando o pasando lo que sabemos desde muchos años a tras debemos actualizarnos como lo dijimos anteriormente primero nosotros como docentes en cuanto a tecnología y comunicación para poder orientar a nuestros educandos de una forma correcta.

Creo que es importante desde un punto de vista personal que ya que el gobierno no se preocupa por el sector de la educación, que nosotros como docentes tomemos cartas en el asunto investigando, poniéndonos al día con los innovadores métodos

de enseñanza, ser capaces de cambiar y hacer algo por nosotros mismos sin esperar del gobierno o los demás, pero si basándonos en las necesidades de nuestros educandos, en las necesidades de nuestro país, tomando conciencia que de nosotros depende el futuro y la educación de nuestro país porque no solo formamos niños o jóvenes formamos al futuro que son nuestros educandos.

#### **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.**

“ El nuevo profesionalismo ” se dibuja como una serie de rasgos que se requieren a los docentes frente a las demandas complejas<sup>8</sup> de la sociedad del conocimiento por un lado, y de las condiciones socioculturales y desarrollo específico de cada país, por otro.

Hay demandas de tipo cognitivo (conocimiento profundo, creatividad, flexibilidad, apertura a lo nuevo), de carácter social y afectivo (capacidad de trabajar con otros), la respuesta a la diversidad de tipo que se observa en las escuelas, en respuesta y manejo de los conflictos sociales que penetran a ellas (la violencia, la droga, las conductas sexuales y sus consecuencias).

---

<sup>8</sup> Entre ellos, el estudio de 10 sistemas de formación docente encargado por PROEDUCA-GTZ (Saravia y Flores, 2005), el informe sobre un encuentro latinoamericano acerca de la formación docente (PROEDUCA, 2003), estudios de caso y publicaciones entorno a la educación docente en la región encargada por la oficina regional de UNESCO y publicadas en su página [www.unesco.cl/esp/atemática/formadedesarrollodocente/index.act](http://www.unesco.cl/esp/atemática/formadedesarrollodocente/index.act) además del análisis reflexivo sobre al formación docente de Dense Vaillant (2005) y la revisión de formación docente continua (Avalos, 2004)

Frente a todas estas demandas, la tarea central del docente sigue siendo la enseñanza y el aprendizaje, para lo que dispone de herramientas que no siempre se adecuan a lo requerido.

Se observa una tensión y una grieta más o menos profunda entre requerimientos y posibilidades, como también entre el capital cultural y pedagógico de los docentes y su posibilidad de responder a lo esperado de ello. Las oportunidades de desarrollo docente tendrán que contribuir a cerrar la grieta, reducir las tensiones y aumentar la efectividad de su trabajo, en conjunto con otras condiciones contextuales como salarios, reconocimiento público y condiciones laborales adecuadas.

Existe una cantidad considerable de documentación y estudio en torno a la formación docente en Latinoamérica que permite verificar que hay iniciativas que van en dirección a preparar profesionales con los rasgos mencionados pero también especifica los problemas y tensiones que se mantiene.

Uno de los elementos de cambio que se advierte a conservar con quienes diseñan política de formación docente, como también en los docentes que describen estas políticas, es el cambio de lenguaje. Efectivamente se usa menos el concepto de "perfeccionista" y de "capacitación" para indicar las acciones de formación en servicio, prefiriendo el concepto de información continua y de desarrollo profesional docente. Esto podría indicar un viraje (aún débil) desde la concepción tradicional de profesionalización como anclada en el concepto de "déficit" a una concepción más centrada en el potencial de auto crecimiento de cada profesor y el reconocimiento de la base existente de conocimientos como soporte desde donde trabajar nuevas opciones y nuevos conceptos.

Sin duda puede considerarse avance en el en los últimos diez años por lo menos y coincidiendo con las diversas formas educativas, se haya realizado distintos esfuerzos por modificar las instituciones de formación docente y avanzar en la formulación de políticas integradas para la formación inicial y continua. Tal es el caso de Perú, Colombia, Paraguay, Argentina y México entre otros. Más recientemente se empieza a reconocer que la formación continua tiene que prestar atención a lo que Marcelo García ( 1995) ha hallado el " eslabón perdido " de la formación docente: el apoyo a los que se inician en la docencia (inducción). Chile ha reunido una Comisión especial para estudiar el tema, Colombia lo ha incluido en su política de carrera magisterial, y lo mismo ha hecho Perú.

Varias reformas de la formación docente implementadas o en propuestas incluyen una revisión curricular que procura modernizar la oferta hacerla más coherente, favorecer mayor integración entre las experiencias practicas y el aprendizaje de contenidos curriculares y pedagógicos, extendiendo en el tiempo estas experiencias, tal es el caso de las de Bolivia, Brasil, de Chile y de Perú, entre otras.

La acreditación de los programas de formación docente (tanto inicial como continua) es un modo necesario de velar por la calidad de la formación, especialmente en los países en que la oferta de formación esta distribuida en muchos tipos de instituciones públicas y privadas y en modalidades presénciales y a distancia. Existen diversas fórmulas de institucionalidad de los sistemas de acreditación. En Chile se ha estado implementando un esquema provisorio de acreditación de las carreras universitarias de pregrado (que comprende la formación inicial docente) dirigido por una comisión instalada al amparo del Ministerio de Educación. Pero, hay una ley en trámite que modificará el sistema. En Argentina existe un buen sistema de acreditación de la formación que se imparte en las instituciones de formación docente y al mismo tiempo un control relativamente fuerte efectuado a través de los gobiernos provinciales (Aguerrondo, 2005). En

otros sistemas se esta estudiando la implementación de programas de acreditación, o se proponen sistemas de acreditación de competencias para el ejercicio profesional docente (Namo de Mello, s/f).

Todo lo anterior indica que en los países latinoamericanos se avanza en términos de modernizar la formación docente inicial tratando de hacerla más acorde con las demandas de los tiempos actuales; se trata de articular esta formación con la ofrecida o al alcance de los profesores en servicio, procurando orientar dicha articulación en un sistema único de formación continúa.

**4.2.1.1 Nivel de formación profesional especializada en los docentes del establecimiento educativo. (Literal a, del apartado 2.1 de la Problematicación, incluya tabla estadística No. 12 y 13)**

Los docentes son la clave para que los niños ecuatorianos aprendan bien. Un sistema educativo puede tener aulas adecuadas, currículos innovadores y material didáctico suficiente, pero sin docentes motivados y capaces, los alumnos no lograrán aprender lo mismo en los salones de clases.

**La formación de los docentes es desigual**

Más de los docentes ecuatorianos tienen un título universitario. No obstante, hay una gran diferencia en los niveles de instrucción entre los docentes de educación básica y bachillerato. Mientras dos de cada tres profesores de nivel medio tienen títulos universitarios, solo uno de cada tres profesores de educación básica tiene el mismo nivel de preparación académica. ( **Anexo 1**)

### C. OPINIÓN SOBRE LA FORMACIÓN DOCENTE

Ultimo Título que posee

Tabla No. 12

Título	f	%
a. Profesor de educación primaria.	6	8,57
b. Profesor de segunda educación	3	4,29
c. Licenciado en Ciencias de la Educación.	23	32,86
d. Doctor en Ciencias de la Educación	4	5,71
e. Maestría	4	5,71
f. Egresado en Ciencias de la Educación.	4	5,71
g. Bachiller	2	2,86
h. Egresado de otras carreras	13	18,57
i. Tecnología	4	5,71
j. Otro	7	10,00
k. No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Johana Castillo y Emilia Guerrero

Según la Tabla No. 12 se puede apreciar que:

El 32.86% son Licenciados en Ciencias de la Educación, seguido por el ítem "h" con un 18.57% Egresados en otras carreras. Con el 10% tenemos literal "j" con otros títulos.

El 8.57 % de los encuestados son Profesores de educación Primaria. Luego tenemos a los Doctores en Ciencias de la Educación, Maestrías Egresados en Ciencias de la Educación y Tecnologías con un 5,71% respectivamente. Con el 4,28% a los Profesores de segunda Educación.

Con un porcentaje mínimo de 2.86% tenemos a los Maestros que solo son Bachilleres.

**Cuántos años de servicio docente tiene**

**Tabla No. 13**

Años cumplidos de servicio docente	MASCULINO		FEMENINO	
	f	%	f	%
a. Entre 0 a 10	7	10	24	34.29
b. Entre 11 a 20	9	12.86	23	32.86
c. Entre 21 a 30	1	1.429	3	4.286
d. Más de 31	1	1.429	2	2.857
e. No contesta	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>25.71</b>	<b>52</b>	<b>74.29</b>

FUENTE: Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Johana Castillo y Emilia Guerrero

De acuerdo a la Tabla estadística No. 13 es notable apreciar lo siguiente:

En el literal "a" se puede observar un alto porcentaje con el 34.29% donde los maestros tienen de 0 a 10 años de experiencia en la docencia.

Con el 32.86% tenemos a maestros que tienen entre 11 a 20 años de experiencia en la docencia.

Con un porcentaje bajo se presenta el literal "c" con un 4.286% donde tienen entre 21 a 30 años en la docencia; muy seguidamente con menor porcentaje de 2.857% a los maestros que tienen más de 31 años en la docencia.

Cabe resaltar que la mayoría de los maestros que hoy en día están ocupando las aulas de las instituciones, son personas que tienen poco tiempo en la docencia, mientras los maestros con más años en la docencia han disminuido como hemos podido observar en las tablas anteriores.

**4.2.1.2. Oportunidades de capacitación para desarrollar la formación docente continua ( Literal b y c, del apartado 2.1 de la Problematización, incluya tabla estadística No. 14)**

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

Tabla No. 14

Tipo de Formación		f	%
Si	a. Pregrado	6	8,57
	b. Postgrado	5	7,14
	c. Capacitación Docente	16	22,86
No		42	60,00
No contesta		1	1,43
<b>Total</b>		<b>70</b>	<b>100,00</b>

FUENTE: Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Johana Castillo y Emilia Guerrero

Al analizar la Tabla No. 14 podemos decir que:

El 60% de los maestros encuestados no tienen un tipo de formación de tercer y cuarto nivel educativo; Los maestros que están recibiendo capacitación docente con un 22,86%.

Tenemos con un porcentaje bajo a los maestros que han cursado por un Pregrado con 8,57%, seguido con un 7,14% a los maestros que han optado por un Postgrado.

El 1,43% de los encuestados no contestan a que tipo de formación tienen.

Como podemos notar la gran mayoría de los maestros encuestados no han continuado con una formación de Pregrado o Postgrado siendo que la mayoría de las Universidades del Ecuador, ofrecen temas muy interesantes acorde con

nuestra profesión, donde podemos perfeccionar algunos temas específicos de la Educación y mejorar nuestro aprendizaje.

Es lamentable observar que un menor grupo de maestros están recibiendo capacitación continua; Esto quiere decir que un buen grupo de maestros no se están actualizando ni están perfeccionando sus aprendizajes y se están quedando con un conocimiento caduco y la tecnología y la ciencia sigue avanzando y no hacen nada para ir acorde a las necesidades que el mundo hoy en día requiere.

Cabe resaltar que un pequeño porcentaje de los encuestados optó por un Pregrado y Postgrado, debido a que los costos de los mismos son muy altos, y muy pocos tienen los recursos para estos.

A pesar de esto no es una excusa para nosotros como maestros seguir capacitándonos.

La UTPL también está ofreciendo Postgrados y Pregrado para que sus estudiantes que ya han sacado su Título Universitario sigan capacitándose, ofreciendo precios convenientes, y así también otras Universidades.

De la misma manera que hemos podido apreciar anteriormente el ministerio de Educación y Cultura ofrece cursos gratuitos y cobrados a los maestros de Educación General Básica.

**El sistema de capacitación para docentes necesita importantes rectificaciones.**

Los aspirantes a maestros de educación básica pueden tomar uno de los dos caminos para ejercer la profesión: ingresar a uno de los 23 institutos superiores, que es educación terciaria y forman alrededor de 1500 docentes por año, o estudiar la carrera de Licenciatura en Educación básica en una Universidad.

El consejo Nacional de Educación Superior (CONESUP) dirige la parte académica, no la MEC.

Esta autonomía es importante porque incorpora a las Universidades e Institutos privados que tienen incentivos para mejorar la calidad educativa debido a la competencia entre ellos. Sin embargo, existen quejas de que las universidades no están bien integradas con las necesidades del sistema escolar porque no preparan a los docentes con enfoques sistémicos integradores.

Aunque el CONESUP ha ganado autoridad en la organización del currículo para la formación de docentes, los Institutos Pedagógicos (IPED) también aplican nuevos sistemas curriculares para la formación de futuros docentes.

Otros modelos de capacitación están vigentes. Se trata de cursos de capacitación y actualización para los docentes que se encuentren en servicio. Para que todos los docentes puedan acudir, los cursos se imparten en horarios diferenciados: mañana, tarde y fines de semana.

Los docentes, según el nivel en que se encuentren, deben cumplir un número de horas (40, 60 ó 120), cada 4 años, para poder ascender de categoría. La disposición legal establece que las capacitaciones deben ser prácticamente gratuitas (US\$1), con lo cual se cumplió hasta 2004-2005.

A partir de marzo de 2005 se cobra entre US\$20 y US\$30 por curso. Aún así, se calcula que solo el 30% de los maestros asisten a los seminarios de capacitación, y en su mayoría son maestros de preescolar y educación básica. Algunas veces el gremio docente (UNE) organiza sus propias capacitaciones, pero deben presentar los módulos en la Dirección Nacional de Capacitación del Ministerio de Educación y Cultura (DINAMED) para su aprobación.

En todos los casos, si la capacitación de profesores es una prioridad del país, hay que buscar maneras de generalizarlas y/o ofrecerlas gratis obligatorias y efectivas y asegurar su aplicación al salón de clases.

#### **4.2.1.3. Valoración de las diversas dimensiones o aspectos que configuran un programa de perfeccionamiento (Literal d, del apartado 2.1 de la Problematización, incluya tabla estadística No. 15)**

Numerosas son las investigaciones que plantean la necesidad de aumentar la autonomía profesional de los profesores. Zeichner (1991) sostiene “no podemos tener buenas escuelas a menos que se capacite a los profesores para jugar un papel central en el desarrollo de las escuelas y de las soluciones de los numerosos problemas que tiene la escuela”. Este papel central tiene que ver con la toma de decisiones en el diseño del currículum, en la gestión del mismo y en los diferentes procesos que se dan en los establecimientos.

En consecuencia, una propuesta de perfeccionamiento ha de posibilitar a los docentes la reflexión sobre su propia práctica, el trabajo colaborativo en el que la investigación y la innovación estén estrechamente ligados en su rol de guías y de promotores de aprendizaje. Implica, además, desarrollar competencias y estrategias para analizar e interpretar situaciones y para proponer soluciones y alternativas viables, eficaces y efectivas de mejoramiento cualitativo.

Un profesor autónomo, en el sentido descrito, no es el que se ciñe fielmente a pautas preestablecidas por los gestores de una innovación o de un proyecto de mejoramiento educativo diseñado sin su participación. Al contrario, es un sujeto capaz de efectuar un diseño propio, capaz de interpretar su realidad y su contexto, de tomar iniciativas, en síntesis, es un constructor de innovaciones.

## **Estrategias de perfeccionamiento docente**

En estricto sentido, las estrategias de perfeccionamiento deberían estar en estrecha vinculación con los objetivos que se pretende lograr:

- informar o divulgar,
- actualizar conocimientos,
- especializar en un área determinada,
- capacitar para el desarrollo de una acción específica o para la ejecución de un determinado proyecto o programa,
- capacitar para el uso de determinados medios o materiales,
- implementar una innovación, y otros.

Durante largo tiempo, la estrategia más utilizada ha sido el curso de perfeccionamiento, el que bajo esta determinación genérica, ha ofrecido respuestas prefabricadas a demandas o problemas de supuesta ocurrencia general, sin considerar la realidad ni el medio en que los docentes ejercen su labor, sin tomar tampoco debida cuenta de su heterogeneidad, de sus expectativas o intereses.

La escasa incidencia que este tipo de cursos tiene en la práctica docente ha sido denunciada profusamente.

Cuando estos cursos son dictados de manera puntual, esporádica y descontextualizada no logran modificar las prácticas docentes puesto que sus destinatarios difícilmente llegan a incorporar en su repertorio pedagógico nuevas estrategias o comportamientos, aún cuando el curso haya sido diseñado y desarrollado de manera adecuada.

Marcelo (1994) señala las ventajas y desventajas de este tipo de estrategias, las que son susceptibles de asimilar a nuestro contexto. Entre las ventajas señala:

- puede aumentar los conocimientos,
- puede mejorar las destrezas,
- los profesores pueden elegir lo que se les ofrece,

- proporciona una oportunidad para reflexionar sobre la práctica profesional,
- pueden permitir calificaciones ulteriores, y en el caso nuestro, específicamente,
- permiten acumular puntaje para un reconocimiento remunerado.

Entre los inconvenientes o desventajas:

- pueden ser demasiado teóricos,
- las opciones son determinadas por los organizadores,
- pueden no reflejar las necesidades del docente o de su escuela,
- pueden no tener aplicaciones prácticas en la clase,
- ignoran el saber hacer del docente, entre otras.

Entre las estrategias de perfeccionamiento que dejan mayores márgenes para el desarrollo profesional estarían las siguientes (Marcelo 1994):

- **Cursos o acciones con proyectos de acción.** Son aquellos que no concluyen con el dictado del curso, sino que se proyectan en el quehacer de la unidad educativa de acuerdo a un plan de acción predefinido, con criterios de pertinencia, de aplicabilidad y de viabilidad. Esta acción puede complementarse con asesorías externas, con trabajo colaborativo al interior de la escuela y con acciones de sistematización o de profundización ulteriores.
- **Acciones al interior de la unidad educativa.** Estas pueden ser con apoyo externo o sin este apoyo, el cual dependerá del grado de complejidad de la tarea a realizar, de las necesidades del cuerpo docente, y de la magnitud del proyecto a desarrollar, entre otros.

Sin embargo, en este tipo de estrategias, que suponen un “trabajo colaborativo” cabe hacerse los cuestionamientos planteados por J. Little (1989):

- “¿el trabajo colaborativo de los profesores favorece el desarrollo creativo de las decisiones bien justificadas, o por el contrario supone el reforzamiento mutuo de hábitos pobremente justificados?”.

- “¿el tiempo que los profesores están juntos supone un incremento de la comprensión e imaginación que tienen de su trabajo, o por el contrario, los profesores simplemente confirman sus propias prácticas respectivamente?”

Nada hemos dicho hasta ahora de los contenidos que deben ser privilegiados en el perfeccionamiento de los docentes. Al respecto, B. Avalos (1996) hace un detenido análisis de lo que Shulman y otros profesionales de la Universidad de Stanford han establecido como “dominios” para cualquier tipo de programa de desarrollo profesional.

Estos dominios serían tres:

- dominio del conocimiento pedagógico,
- dominio del conocimiento disciplinario, y
- dominio del conocimiento pedagógico de la disciplina

Esta categorización en dominios debe ser revisada y analizada a la luz de las demás variables que hemos señalado anteriormente y que, en conjunto tendrán incidencia en el proceso de profesionalización docente.

Hasta ahora hemos hecho una reseña somera de aquellos factores o variables sobre los que existe un alto grado de consenso en cuanto al perfeccionamiento docente. Sin embargo, nos parece de la mayor importancia, señalar que la función docente es y ha sido siempre objeto de diferentes demandas y esto por los cambios sociales que vienen a afectar directamente al sistema educativo en general y a sus agentes, en particular.

Lo más importante en un programa de formación es.

Tabla No. 15

Programa de formación	f	%
a. El interés y pertinencia de los temas.	56	26,79
b. La calidad de los materiales.	21	10,05
c. El tiempo de aprendizaje.	14	6,70
d. La interacción con los coordinadores del curso	15	7,18
e. La participación y experiencias de grupo.	36	17,22
f. El nivel profesional de los responsables del curso.	54	25,84
g. Los incentivos y estímulos que se ofrecen	13	6,22
h. No contesta	0	0,00
<b>Total</b>	<b>209</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Johana Castillo y Emilia Guerrero

En la tabla No. 15 se puede apreciar que:

El 26.79% de los encuestados consideran importante en un programa de formación el interés y pertinencia por los temas, mientras el 25.84% consideran que es importante el nivel profesional de los responsables del curso, para que este pueda afianzar más los conocimientos de los maestros y responder a todas sus preguntas.

La participación y experiencia de grupo consideran importante el 17.22%; siendo que el 10.05% cree es primordial tener una buena calidad de materiales. El 17.22% piensa que la participación y experiencia del grupo es necesaria dentro de un programa de formación.

El 6.70% de los encuestados consideran importante el tiempo de aprendizaje, seguido con el 6.22% que creen que es necesario los incentivos y estímulos que se ofrezcan en los programas de formación.

Es de suma importancia que los maestros de Educación general Básica tomen cursos de formación docente ya que hoy en día las demandas para todo educador cada vez son más grandes, y para obtener un trabajo donde tenga una buena remuneración consideran que los maestros tienen que estar bien preparados y capacitados.

**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 (Literal e, del apartado 2.1 de la Problematicación, incluya tabla estadística No. 16)**

**Los incentivos**

Corresponde al Estado determinar una política de incentivos en la medida que constituye un eficaz instrumento de dinamización para quebrar la inercia de los sistemas educativos, que tienden al inmovilismo. Pueden establecerse tres tipos de incentivos: materiales (incremento salarial, premio por mérito o productividad), simbólicos (certificaciones, prestigio profesional, reconocimiento de la autoridad y de la comunidad) y técnicos (calificación y acreditación profesional).

La autonomía de las escuelas permite combinar o articular inteligentemente distintos tipos de incentivos que operen sistémicamente y produzcan un impacto más efectivo; asociar incentivos con desempeño e incentivar lo nuevo, lo innovador.

Una política de incentivos colabora sustancialmente en la profesionalización de los docentes, a partir de una nueva visión del valor estratégico de la educación y de la convicción de que ésta será una profesión estratégica.

Los incentivos no favorecen el desempeño

Está claro que la estructura salarial y otros incentivos no permiten atraer y retener a buenos maestros en los lugares donde más los necesitan. Los docentes con buen desempeño ganan igual remuneración que aquellos con actuación deficiente. También se conoce que no se monitorea sistemáticamente su asistencia al lugar de trabajo ni su desempeño.

El Ecuador no tiene un sistema de evolución de sus profesores. Esto significa que en la práctica no hay consecuencias para el más desempeño, ni premios para el buen desempeño docente, en la forma como ocurre en otros sectores del mercado laboral. La UNE, a la cual pertenece el 90% de los profesores no ha contribuido al desarrollo de un sistema de evaluación, pues, aunque participa activamente en la capacitación de profesores y en defensa de sus derechos salariales y de contratación, se opone a iniciativas que permitan evaluar efectivamente el desempeño y los logros de los docentes.

El nivel de los salarios depende mayoritariamente de la antigüedad. Un profesor inicia en las zonas rurales con US\$126, y en las zonas urbanas con US\$112. Cada 3 años en el sector rural y cada 4 años en el sector urbano, su salario sube US\$10 y puede ganar hasta US\$650 por mes máximo.

Aún con salarios levemente superiores que el docente urbano, el docente rural busca emigrar a los centros urbanos debido a las mejores condiciones de vida que puede encontrar allí, que no son compensadas por el bono salarial.

Esto hecho produce dos problemas significativos que inciden en la inequidad del sistema educativo:

a) Los maestros que se trasladan de una escuela a otra con un salario (partida presupuestaria), dejan a muchas comunidades rurales sin atención escolar y sin los recursos fiscales necesarios para contratar a otros maestros; y (b) los maestros jóvenes, recién graduados por lo tanto, con menos experiencia, van al campo, fenómeno que contribuye a que los alumnos del sector rural y los pobres que necesitan los mejores profesores, tengan la menor probabilidad de contar con ellos.

**Estímulos más eficaces para garantizar el éxito de un programa de capacitación**

**Docente**

**Tabla No. 16**

<b>Programa de capacitación docente</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
a. Estímulos salariales	43	28,48
b. Uso del tiempo de trabajo para la capacitación.	31	20,53
c. Diplomas y certificaciones formales	18	11,92
d. Asenso de categoría profesional.	49	32,45
e. Otro	10	6,62
f. No contesta	0	0,00
<b>Total</b>	<b>151</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Johana Castillo y Emilia Guerrero

Del grupo de docentes encuestados según la tabla No. 16 consideran: Que el ascenso de categoría profesional es eficaz para garantizar el éxito en un programa de capacitación.

El 28.48% de consideran que los estímulos salariales son eficaces. El uso del tiempo de trabajo para la capacitación, consideran que es eficaz el 20.53%.

El 11.92% creen que es importante dentro de la capacitación recibir diplomas y certificaciones formales.

El 6.62% consideran que otros son los estímulos más eficaces para garantizar el éxito de capacitación.

Todos los maestros consideran de mucha importancia que se les sea reconocido todos sus esfuerzos en capacitarse. Muy pocas son las Instituciones Particulares donde premian el esfuerzo de sus docentes dando estímulos salariales o ascensos, esto ha sido de mucho éxito para ellos ya que sus maestros están mucho mas motivados para realizar sus trabajo y las Instituciones cuentan con docentes bien preparados y capacitados.

En cambio en las Instituciones fiscales realizan cursos para ascender de categoría a los profesores y aumentan su sueldo.

**4.2.1.5. La importancia establecida por los docentes en relación a los temas de capacitación. (Literal f, del apartado 2.1 de la Problematicación, incluya tabla estadística No. 17)**

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

Tabla No. 17

	BAJO 1 a 3		MEDIO 4 a 7		ALTO 8 a 10	
	f	%	f	%	f	%
Representan un problema						
a. Nuevas tecnologías de la información y comunicación	9	6,57	12	10,43	50	11,01
b. Teoría, filosofía y ética de la educación.	21	15,33	15	13,04	34	7,49
c. Contenidos de la enseñanza - aprendizaje.	16	11,68	10	8,70	43	9,47
d. Estrategias, métodos y didácticas.	8	5,84	6	5,22	56	12,33
e. Psicología y cultura de los alumnos.	6	4,38	13	11,30	53	11,67
f. Relaciones sociales y humanas.	4	2,92	12	10,43	54	11,89
g. Política y legislación educativa.	23	16,79	17	14,78	31	6,83
h. Dirección y liderazgo institucional.	16	11,68	14	12,17	40	8,81
i. Pedagogía	12	8,76	6	5,22	56	12,33
j. Temas de cultura general	22	16,06	10	8,70	37	8,15
k. No contesta	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>Total</b>	<b>137</b>	<b>100,00</b>	<b>115</b>	<b>100,00</b>	<b>454</b>	<b>100,00</b>

FUENTE: Encuesta Directa  
ELABORACIÓN: Johana Castillo y Emilia Guerrero

Analizando la Tabla No. 17 se puede considerar que:

El 12.33% de los encuestados consideran muy importante capacitarse en estrategias métodos y didácticas. Mientras el 5.22% consideran medio y 5.84% bajo.

De la misma manera el 12.33 de los maestros ven que es suma importancia capacitarse en Pedagogía, el 5.22% consideran medio y el 8.76% lo considera bajo.

El 11.89% ven importante las relaciones sociales y humanas, tanto que el 10.43% consideran medio y el 2.92% consideran bajo.

El 11.67% consideran importante capacitarse en psicología y cultura de los alumnos. El 11.30% medio y el 4.38% bajo.

Del grupo encuestado el 11.01% consideran tener problemas en Nuevas tecnologías de la información y comunicación y ven necesario capacitarse en esta, el 10.43% considera medio y el 6.57% bajo.

El 9.47% consideran importante capacitarse en Contenidos de la enseñanza - aprendizaje. El 8.70 % medio y el 11.68% consideran bajo.

El 8.81% de los docentes consideran tener problemas en Dirección y liderazgo institucional creen importante capacitarse en este tema, mientras consideran medio el 12.17% y el 11.68% consideran bajo. Seguido 8.15% de los encuestados creen importante capacitarse en temas de cultura general, 8.70% consideran medio y 16.06% bajo.

Teoría, filosofía y ética de la educación consideran que es un tema importante para capacitarse con el 7.49% , el 13.04 considera medio y el 15.33% de los encuestados consideran bajo.

El 6.83% de los encuestados consideran que es importante capacitarse en Política y legislación educativa, el 14.78% medio y 16.79 bajo.

La mayoría de maestros consideran que es de suma importancia capacitarse y actualizar sus conocimientos en Pedagogía estrategias y métodos educativos y otras como hemos visto anteriormente.

#### 4.2.1.6. Verificación del supuesto dos (Literal g, del apartado 2.1 de la problematización.)

- **Para el supuesto 2.1.** Se considera como un porcentaje significativo sobre el 70% ( tabla No. 12 ) estos supuestos se verifican si sumando los porcentajes de los literales a+b+c+d+e sobrepasan al 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 del **SI sobrepasan el 70%**.

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

### 3. Los docentes de educación general básica:

#### **Poseen en su mayoría un título profesional de educación**

La tabla No. 12 muestra que el literal (a) ha alcanzado un porcentaje de 8.57%, el (b) profesor de segunda educación el 4.29%. El literal (c) 32.86% son Licenciados en Ciencias de la Educación, el literal (d) (e) con 5.71% son Doctores en Ciencias de la Educación, y tienen una Maestría.

Para verificar este supuesto se ha procedido a sumar los literales a+b+c+d+e dando como resultado el 57.14% tienen un título profesional de educación, esto es muy importante ya que la mayoría de docentes no se ha conformado por en ser solo profesores o bachilleres.

### **Existe discontinuidad en los procesos de capacitación y formación docente.**

Analizando la Tabla No. 14 se puede notar que el 8,57% de los encuestados tienen un Pregrado según el literal (a), el literal (b) 7,14% tienen un Postgrado, y con un porcentaje de 22,86% recibieron capacitación docente. Sumando los literales a+b+c se obtuvo 38.57% de los encuestados han recibido una capacitación y formación docente.

Como podemos ver el supuesto 2.1 no ha sobrepasado el 70% y el supuesto 2.2 no ha alcanzado el porcentaje establecido, esto quiere decir que no se verifica el supuesto ya que para ello tenían que haber sobrepasado los dos supuestos el 70%.

Es bueno saber que hay una parte de docentes que si ha estado capacitándose continuamente, con la finalidad de mejorar profesionalmente y no se han conformado en tener conocimientos caducos.

Es lamentable conocer que hay una parte de docentes que no están preocupados en mejorar sus conocimientos y así poder actualizarse, tenemos que tener en claro que nosotros como docentes, somos los transmisores del conocimiento y tenemos el deber de enseñar a los niños de acuerdo a sus necesidades y acorde a la que la sociedad hoy en día le pide, por eso tenemos que estar preparados y capacitados para afrontar y responder a todas sus inquietudes.

### **4.3. LAS ACTITUDES Y PRACTICAS PROFESIONALES DE LOS DOCENTES ASUMEN UN CARÁCTER ÉTICO.**

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

En un mundo donde la globalización cobra cada vez mas fuerza la cual a contribuido a formar hombres económicos, donde el valor esta considerado como un bien de consumo, se hace necesario la preparación del individuo que pueda recibir cualquier información y pueda procesarla de manera consciente sin que esto afecte en nada su desarrollo.

Más que nunca, la función esencial de la educación es conferir a todos los seres humanos la libertad de pensamiento, juicio, sentimientos y de imaginación que necesitan para que sus talentos alcancen la plenitud y seguir siendo artífices, en la medida de lo posible, de su destino (Delors, UNESCO)

Podemos decir que la mayor parte de los seres con los que nos relacionamos son seres sensibles, seres que vemos, que oímos, que podemos medir o pesar, que descubrimos al microscopio o que producen efector perceptibles, los valores son una realidad mas familiar en nuestra vida, todas nuestras actividades giran entorno a algún valor ya sea este económico, estético, religioso, político, etc.

Dentro del modelo de la formación profesional se encuentra la ética y la practica profesional, la misma que se centra en conocer los planteamientos éticos relevantes de la profesión. También entendemos por ética profesional a la reflexión sistemática sobre las normas morales que regulan el comportamiento en la actividad profesional, en donde es uno de los mecanismos utilizados por cada profesión para mantener el prestigio social y el poder económico del gremio, que consiste en ofrecer un trabajo o servicio profesional de calidad.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Luis José González Álvarez Ética

La ética profesional es la que trata de la moral, de las obligaciones que rigen el comportamiento del hombre en la sociedad. En el habla corriente ética y moral se manejan con igual significado, pero como anota Bilberny los dos términos en un plano intelectual no significan lo mismo porque mientras la moral tiende a ser particular la ética tiende a ser universal, no es equivocado interpretar a la ética como la moralidad de la conciencia.

La ética profesional es la reflexión sistemática sobre las normas morales que regulan el comportamiento en la actividad profesional, es uno de los mecanismos utilizados por cada profesión para mantener el prestigio social y el poder económico del gremio consiste en ofrecer un trabajo o servicio profesional de calidad, para garantizar cierta calidad aparte del bagaje de conocimiento que se certifica oficialmente mediante el título profesional se crea el código moral de la profesión, el cual consiste en una serie de normas de comportamiento que son aceptadas por todos los integrantes de la profesión y cuyo cumplimiento se exige normalmente mediante juramento, esta es la razón de ser de los denominados códigos de ética profesional.

En el estado actual de nuestra sociedad se ha perdido casi en su totalidad el tema de la ética, como por ejem; es tan feo ver como los docentes de hoy en día no somos éticos debido a que si hablamos de ética profesional es casi imposible encontrar un docente en nuestra sociedad que solo se dedique a su profesión, debido a la necesidad los docentes necesitan más fuentes de ingresos y no les queda de otra sino que conseguir otro trabajo aunque no tenga nada que ver con su profesión, también es importante recalcar que los sueldos de los maestros son muy bajos y nuestro gobierno da muy poco interés a la educación de nuestro país.

El concepto de la ética profesional es el concepto de moralidad, todos los principios normativos y las aplicaciones practicas que deben estar impregnadas e impulsadas por la moral, el cumplir con las condiciones dentro de las cuales el trabajo profesional y contratado y como decíamos anteriormente por un sueldo, se pone al servicio de los otros el saber hacer, pero de ninguna manera la dignidad humana, el sueldo o salario no compra al hombre solo compra las habilidades del hombre.

También podemos decir que los deberes profesionales no comienzan al recibir un diploma o título, sino desde el mismo momento en que se decide la actividad profesional porque adquiere una responsabilidad moral muy especial, ya que se obliga a los mismos deberes que la misma profesión ha establecido.

Por y para todo lo anteriormente dicho el requisito mas difícil de detectar es la vocación hacia una actividad que produce satisfacción en la persona, pero si podemos recalcar que en pocas profesiones la vocación es tan importante como en la tarea educadora, ya que difícilmente se puede estar educando y enseñando claramente mucho tiempo si se carece de vocación.

La educación debe promover el desarrollo socio-cultural y cognoscitivo del alumno ya que los procesos educacionales están vinculados, en tanto que en el educando participe en el contexto socio-cultural y existan otros que interactúen con el para trasmitirle la cultura.

El profesor debe acoplar los saberes socio-culturales con los procesos de internalización de allí que su participación en un principio debe ser directiva y posteriormente limitarse a ser un espectador, también es importante que todo maestro posea un fuerte compromiso con sus valores, que sea honesto, critico, respetuoso, preocupado por sus estudiantes, sensible a los avances de sus educandos.

El proceso Docente Educativo es el proceso resultado de las relaciones sociales que se dan entre los sujetos que participan de manera eficiente a la formación de nuevas generaciones a través de la educación de manera planificada y organizada, logrando la participación activa de los estudiantes.

De acuerdo al análisis realizado relacionado con el área de educación en valores es posible emitir las siguientes conclusiones como son:

- La educación en valores debe ser preocupación de todos los centros educativos, docentes y de los mismos educandos.

- Concretamente es de suma importancia crear conciencia y propiciar la reflexión acerca de los valores éticos en el ejercicio de esta profesión como es la de ser docente.
- Dado que los valores son un tópico difícil de manejar para la mayoría de los docentes es necesario una metodología que les permita tener un mejor manejo de la misma y contribuyan con la educación en valores de los futuros profesionales.

#### 4.3.1.1. LOS NUEVOS CONTEXTOS DE LA PRÁCTICA DOCENTE

##### D. EN RELACIÓN A LAS ACTITUDES Y PRACTICAS ÉTICAS

Tabla No. 18

	SI		NO		A veces	
	f	%	f	%	f	%
A. EN RELACION A LAS PRACTICAS PROFESIONALES						
a. Interactúa de forma profesional con directivos alumnos y familiares.	63	11,58	0	0,00	7	11,29
b. Teoría, filosofía y ética de la educación.	58	10,66	3	14,29	9	14,52
c. Implementa el desarrollo curricular elaborado por su centro.	58	10,66	4	19,05	7	11,29
d. La planificación de la clase es flexible y parte de las condiciones socio culturales del grupo.	64	11,76	0	0,00	6	9,68
e. Los contenidos propuestos son actualizados y se basan en biografía en documentos contemporáneos.	58	10,66	6	28,57	7	11,29
f. Demuestra conocimiento profundo y actualizado de su asignatura.	65	11,95	2	9,52	1	1,61
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.	59	10,85	1	4,76	9	14,52
h. Los métodos y técnicas de enseñanza estimulan la actividad de los estudiantes, la investigación, reflexión, expresión y creatividad.	56	10,29	3	14,29	11	17,74
i. las evaluaciones y sus resultados se usan para afianzar y retroalimentar los aprendizajes de cada alumno.	63	11,58	2	9,52	5	8,06
l. No contesta	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>Total</b>	<b>544</b>	<b>100,00</b>	<b>21</b>	<b>100,00</b>	<b>62</b>	<b>100,00</b>

FUENTE: Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Johana Castillo y Emilia Guerrero

En relación a las prácticas éticas de los docentes debemos tomar en cuenta diferentes puntos que son de vital importancia para atender todas las necesidades de los educandos y obtener una educación de calidad la cual que remos para nuestro país.

En estos puntos de relevancia es importante las relaciones de forma profesional con directivos alumnos y familiares, los cuales no se los lleva a cavo como tendría que ser ya que esto es importante no solo para el maestro o para la institución sino también para el niño, porque así podemos estar al corriente de todo lo que ha sucedido o sucede en su familia y de alguna manera poder ayudarle y saber el porque de las actitudes que el niño tenga ya sean estas buenas o malas.

En cuanto a la teoría, filosofía y ética de la educación, como se dijo anteriormente es muy difícil encontrar un maestro que sea realmente ético con su profesión pero creo que es en este punto en donde debemos pones mas empeño y esmero para poder solucionarlo y así poco a poco ir corrigiendo las falencias que tienen los educadores y en si nuestra educación.

En cuanto a una planificación, es infinito todo lo que tenemos que decir pero resumiendo nos hemos dado cuenta que la planificación que se hace en cuanto a un currículo que el ministerio de educación nos da tiene demasiadas fallas ya que lo aplicamos en nuestro país no esta acorde a las necesidades de nuestros niños, proponiendo contenidos actualizados, con un conocimiento profundo y actualizado de la materia y haciendo una evaluación constante de todos los procesos de aprendizajes considero que desde este punto es de donde debería partir la mejora, haciendo correcciones, realmente trabajando en nuestro país para nuestro país y para nuestros niños.

Desde décadas atrás se han realizado acciones formales y aparentemente sistemáticas en el área de formación de profesores y en todo este tiempo el camino recorrido ha registrado varios cambios, tanto en su planteamiento teórico como en la realización práctica, sin que podamos decir que determinada etapa ha sido finalizada plenamente.

Sabemos también que en el medio educativo intervienen procesos como la rotación del personal docente e ingresos de nuevos maestros que requieren apoyo en este sentido o el trabajo por horas de los maestros que aun constituyen como el 70% de los mismos, las restricciones económicas padecidas ya explicadas anteriormente las cuales impiden financiar o mantener un servicio permanente, entre otro aspecto podemos recalcar el proceso de progreso o ascenso dentro de la docencia en donde se supone que un maestro formado realiza mejor las acciones que uno que no lo esta, pero esto no se refleja en la realidad ya que las prestaciones y ascensos obedecen a la consideración de meritos disciplinarios (títulos académicos), antigüedad, cumplimiento administrativo entre otros, y no a la mejor o peor enseñanza que cada maestro imparte.

Ante la carencia de una definición explicita que englobe los aspectos socio-filosófico-político-educativos, se pierde el único conductor que puede guiarnos hasta el enjuiciamiento y la regulación de la actuación de los docentes para lo cual debemos tener una lógica en preguntarnos cual es el papel específico que atañe al maestro, y en que área es preciso atender la formación de los docentes para que puedan desempeñarse de una manera satisfactoria y cubrir las necesidades de todos nuestros educandos.

Para hablar de la formación de los docentes que es lo que atañe también a nuestros educandos y lo básico que considero nuestra educación necesita tenemos que hablar primero en general como la enseñanza superior y después a lo particular ya sea esta institución, facultad o escuela el equivalente en el maestro en lo que en este caso los alumnos conocemos como detección de necesidades las cuales queremos identificarlas y darlas una firme solución o ayuda para poder mejorarlas.

Creo que lo mas importante en nuestro caso seria que cada institución considere lo que es tener un buen profesor en concordancia con su particular concepto de educación y académico y tomando en cuenta que las instituciones educativas existen por y para los alumnos y que para cumplir sus fines en los alumnos se sirven de los maestros, con el objeto e que los mismo actúen se preparen o reclamen preparación, con esto se trata

de dar un beneficio a los profesores para la satisfacción de las necesidades de los mismos educandos e institución.

Con esto lo que se trata de conseguir es un ente educativo tan bueno como valioso y apto para conseguir en sus alumnos un aprendizaje y educación de calidad.<sup>10</sup>

#### 4.3.1.2. En relación a la legislación escolar

##### B. EN RELACIÓN A LEGISLACIÓN ESCOLAR

Tabla No. 19

LEGISLACIÓN ESCOLAR	SI		NO		A veces	
	f	%	f	%	f	%
a. Cumple con el calendario escolar	69	12,50	0	0,00	0	0,00
b. Puntual mente cumple con las actividades asignadas como docente.	69	12,50	0	0,00	8	16,67
c. Aplica y hace cumplir el reglamento interno y normas de la institución.	69	12,50	1	1,25	8	16,67
d. Participa de las actividades intra y extra curriculares.	69	12,50	1	1,25	9	18,75
e. Asume la responsabilidad de las tutorías a los alumnos en períodos extracurriculares.	69	12,50	14	17,50	16	33,33
f. Falta al trabajo simulando enfermedad o calamidad doméstica.	69	12,50	58	72,50	2	4,17
g. Conoce sus deberes y derechos como profesor.	69	12,50	6	7,50	5	10,42
l. No contesta	69	12,50	0	0,00	0	0,00
<b>Total</b>	<b>552</b>	<b>100,00</b>	<b>80</b>	<b>100,00</b>	<b>48</b>	<b>100,00</b>

FUENTE: Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Johana Castillo y Emilia Guerrero

<sup>10</sup> Balaguer Callejón, Francisco

Para el desarrollo de este ítem se investigó en los colegios pertinentes cuales son los deberes y reglamento de la institución para con los docentes y dependiendo de este se revisó si se cumple o no de acuerdo a los resultados arrojados de la misma.

#### DE LOS DEBERES DEL PERSONAL.

Son deberes del personal del Centro Educativo EL SAUCE, los siguientes:

- a.) Es deber de todo educador del Centro dar ejemplo de honestidad y rectitud a los alumnos y guardar lealtad a la Entidad, sus principios y a sus autoridades en el ejercicio de sus funciones.
- b.) Respetar la dignidad e integridad de los alumnos tanto física como psíquicamente.
- c.) Desarrollar su quehacer profesional. Conforme la proyección filosófica institucional.
- d.) garantizar absoluta idoneidad profesional en el desempeño de sus funciones.
- e.) prestar sus servicios en forma regular, puntual y continua con eficiencia y responsabilidad.
- f.) Asistir a la convocatorias del centro y a todas las actividades que este programe, siempre que se le haya notificado oportunamente (con mínimo 12 horas de anticipación).
- g.) Mantener el orden y disciplina entre los alumnos.
- h.) Enviar un reemplazo de la misma especialidad en caso de inasistencia y coordinar con su área para dicho efecto.
- i.) Presentar las planificaciones de su trabajo sea de índole administrativo o docente conforme a los lineamientos del Colegio.

#### PROHIBICIONES DEL PERSONAL

Queda prohibido al personal del Colegio lo siguiente:

- a.) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o en estados impropios para un Centro de Educación.
- b.) Retirar o usar sin autorización previa, las instalaciones, equipos o materiales del Centro.
- c.) Faltar al trabajo sin justificación.

- d) permitir que los alumnos realicen cualquier actividad contra los principios de la institución o en irrespeto a las normas del colegio.
- e.) Alentar, instigar o actuar de modo que se atente contra la seguridad de cualquier miembro de la comunidad educativa o de la institución misma.
- f.) Utilizar su cargo para proselitismo político, religioso de otro índole considerada atentatoria para el alumnado.
- g.) Solicitar contribuciones de cualquier naturaleza a los padres de familia.
- h.) Incumplir las normas de seguridad (poner en evidente riesgo) en el trato con los alumnos.
- i.) Ofrecer clases particulares a alumnos del plantel.
- j.) Irrespetar las instancias establecidas para la promulgación de calificaciones o de otro acto administrativo en claro perjuicio para el colegio.
- k.) Ausentarse sin justificación en las horas de trabajo.
- l.) Proporcionar informaciones de los alumnos o de sus representantes con fines comerciales.
- m.) Intervenir valiéndose de informaciones internas del Centro en actividades fraudulentas o que impliquen danos a terceros.
- n.) Difundir situaciones que pongan en riesgo la integridad de los alumnos o de la institución.
- o.) Ejercer cualquier acto inmoral o contra la moral publica en el ejercicio de su cargo o inducir a los alumnos a realizarla.

#### Normas y deberes que deben de cumplir los docentes en la Unidad Educativa Marie Clarac

1. aceptar libre y voluntariamente la mística y orientación católica del plantel e identificarse con la filosofía Marie Clarac y su espiritualidad para poderlos proyectar a los estudiantes.
2. Ser ejemplo de puntualidad probidad, disciplina y trabajo a demás de la presentación personal.
3. Entregar al inicio del año y fechas señaladas los planes de trabajo.
4. Cooperar y participar en las actividades religiosas, culturales, científicas y deportivas que organice la institución.

5. Asistir puntualmente a las reuniones convocadas por las autoridades. La inasistencia injustificada será observada por escrito y será motivo de un descuento económico como horas de clase.
6. Comunicar en lo posible con anticipación su inasistencia a clases por razones de fuerza mayor.
7. Justificar por escrito la inasistencia al rector, al plantel, si es por enfermedad, con certificado del IESS.
8. Asistir puntualmente al período de clase y cumplir con el tiempo reglamentario, caso contrario deberá sujetarse a las sanciones respectivas.
9. En caso de ausencia por más de 3 días consecutivos dejar reemplazo bajo la total responsabilidad económica del contratado y con el visto bueno de la autoridad competente.
10. Ejercer la cátedra con honestidad y rectitud al margen de cualquier orientación ideológica y proselitista.
11. Se prohíbe dar clases particulares remuneradas a los propios alumnos.
12. No se pedirá materiales de trabajo, textos especiales demasiado costosos o.
13. erogaciones a los estudiantes sin la autorización de las autoridades.
14. Revisar con los estudiantes pruebas, consultas y trabajos corregidos y calificados con anticipación.
15. Presentar los cuadros de calificación a las reuniones de área y entregar en secretaría con puntualidad.
16. Asistir durante 3 sábados durante el año lectivo según lo requieran las autoridades de la Institución.
17. Registrar la asistencia de acuerdo con el horario de clases.
18. Tener y fomentar el sentido de pertenencia en el colegio.
19. Realizar el análisis de rendimiento académico e identificar las causas de bajo rendimiento y determinar las estrategias para su mejoramiento en el área respectiva.
20. Fomentar y fomentar en los estudiantes el espíritu de investigación, análisis y creatividad.
21. Ser leal a la Institución y armonizar con los compañeros de trabajo.

Normas y deberes que deben de cumplir los docentes en la Unidad Educativa Buen Pastor:

- a) Respetar la filosofía cristiana de la Institución, participar en las actividades de orientación espiritual y no contradecir la doctrina cristiana evangélica de la Iglesia Bautista Universitaria propietaria de la Institución.
- b) Planificar, organizar, ejecutar y evaluar el currículo a su cargo.
- c) Permanecer en el establecimiento durante las jornadas diarias de trabajo;
- d) Coordinar el desarrollo de sus actividades con las de los demás docentes del establecimiento.
- e) Utilizar procesos didácticos modernos que permitan la participación activa de los estudiantes, garantizando aprendizajes significativos.
- f) Practicar los valores cristianos, éticos, morales y patrióticos, las normas de salud, las buenas costumbres, el aseo y la estética, para constituirse frente a sus estudiantes como ejemplo permanente de rectitud, puntualidad, responsabilidad y buena presentación.
- j) Promover la integración social y velar por la presentación de la salud y la seguridad social de sus estudiantes;
- h) Diseñar y elaborar material didáctico y utilizarlo oportunamente;
- i) Participar activamente en programas de perfeccionamiento profesional;
- j) Llevar al día los registros de planificaciones didácticas, asistencia, conducta y evaluación de los estudiantes y más instrumentos técnicos, pedagógicos determinados por el Ministerio y el sistema de Calidad (SGC);
- k) Revisar, con los alumnos pruebas y exámenes corregidos;
- l) Asistir a sesiones y más actos convocados por las autoridades competentes;
- m) Atender e informar a los padres de familia sobre los asuntos relacionados con el desarrollo académico y actitudinal de los estudiantes;
- ñ) Informar oportunamente a la autoridad competente, acerca del desarrollo de las actividades;
- o) Cumplir con las comisiones encomendadas obligaciones determinadas en el reglamento interno y demás disposiciones.

- p) Realizar sus quejas, reclamos, sugerencias y solicitudes ante la autoridad correspondiente.
- q) Desarrollar todo su trabajo con diligencia; entusiasmo y amor, dando testimonio cristiano en cada uno de sus actos.
- r) Evitar chismes y todo comentario negativo en contra de la Institución, autoridades, profesores, empleados, padres de familia y estudiantes, notificar de inmediato a las autoridades en el caso de que otras personas lo hagan;
- s) Cumplir la demás obligaciones determinadas en la ley, el Reglamento General el Código de la Niñez y Adolescencia el reglamento Interno y las demás disposiciones de las Autoridades

Analizando la tabla nos podemos dar cuenta que los docentes no cumplen total mente con las normas de los colegios, y no se cumple con todos los ítems descritos en la tabla #19 como son:

Si el docente cumple con el calendario escolar, en este mundo si se lo cumple casi en su totalidad por ser un calendario nacional que compete a todos los colegios y escuelas del país.

En cuanto a cumplir puntualmente con las actividades asignadas como docentes hay un 11.43% de encuestados que contestaron que no lo hacen creo que es importante que los directivos de los colegios sean mas estrictos con los mismos docentes para cumplir y hacer cumplir las normas y así con el ejemplo poder enseñar a nuestros educandos.

Si los docentes cumplen y hacen cumplir el reglamento interno y las normas de la institución los datos recogidos nos dan a conocer que un 1.25% de los docentes no lo hacen y nos preguntamos como queremos enseñar si nosotros mismos como docentes no lo hacemos nosotros como adultos y como docentes como dije anterior mente deberíamos dar el ejemplo respetar las normas y no solo las del colegio porque nos

están viendo sino en general con la sociedad para que así podamos construir una sociedad mas justa y humana, y poder orientar a nuestros niños y adolescentes.

Al participar en las actividades intra y extra curriculares es una norma de la mayoría de los colegios pero lamentablemente no se cumple como podemos ver en nuestra tabla en donde solo encuestamos a 70 docentes y nos dan un porcentaje de el 1.25% de los docentes no lo hacen, faltar a nuestro trabajo simulando enfermedad o calamidad domestica un 12.50% lo hace entonces porque decimos que nuestros estudiantes prefieren volarse del colegio antes que sentarse a aprender es que claro mi maestro lo hizo y porque no yo, además soy mas joven, al no cumplir con normas que parecen que no tienen importancia no nos damos cuenta el daño que hacemos a nuestros niños y es por esto exactamente que la educación de nuestro país esta donde esta porque no cumplimos con las normas impuestas para con nosotros y para con los demás.

Es lamentable también darnos cuenta que los docentes no conocen sus deberes y derechos, creo que esto es solo culpa nuestra ya que no solo es necesario que nos den todo, sino que nosotros por nuestros propios medios informarnos y estar al día con estas normas para así cumplir y hacer cumplir estos derechos y deberes como docentes y no estar haciendo protestas como lo hacen gran parte de nuestros maestros en el país poniendo en juego la educación de el futuro de nuestro país como son nuestros educandos.

### 4.3.1.3. En relación a la actuación profesional

C. EN RELACIÓN A LA ACTUACIÓN PROFESIONAL  
Tabla No. 20

ACTUACIÓN PROFESIONAL	SI		NO		A veces	
	f	%	f	%	f	%
a. Me siento satisfecho en mi trabajo	64	13,28	0	0,00	7	8,33
b. Las actividades que realizo, me permiten crecer personal y profesionalmente.	67	13,90	0	0,00	3	3,57
c. Me gusta trabajar en equipo.	61	12,66	0	0,00	9	10,71
d. Acepto retos.	57	11,83	0	0,00	13	15,48
e. Me acepto como soy.	65	13,49	2	3,51	4	4,76
f. Mis conductas inadecuadas cambian y se modifican positivamente.	52	10,79	4	7,02	13	15,48
g. Demuestro estados de ansiedad e inestabilidad emocional.	7	1,45	47	82,46	15	17,86
h. Me atrae vivir la libertad, asumiendo la responsabilidad que ésta implica.	55	11,41	4	7,02	9	10,71
i. Soy tolerante con los estudiantes y compañeros.	54	11,20	0	0,00	11	13,10
l. No contesta	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>Total</b>	<b>482</b>	<b>100,00</b>	<b>57</b>	<b>100,00</b>	<b>84</b>	<b>100,00</b>

FUENTE: Encuesta Directa  
ELABORACIÓN: Johana Castillo y Emilia Guerrero

En la sociedad en la que vivimos puede describirse como una sociedad que aprende porque la clave del éxito es el conocimiento y a ello no escapa la profesión docente, visto así el aprender a enseñar como un proceso continuo y construido socialmente que apunta a transformaciones dinámicas en las actitudes profesionales de los docentes en donde resulta el espacio idóneo para ello.

Podemos entender las actitudes como formas estables de comportarse frente a determinados objetos o campos de la realidad, la actitud es una forma permanente de reaccionar frente a algo, el concepto de actitud tiende a suplantar en la moral actuar el concepto clásico del hábito.

En la educación la propuesta de la reflexión desde la actuación profesional se presenta asociada con las corrientes de la pedagogía activa y sostenida por Dewey (1989) a principios del siglo XX quien establece las diferencias entre la acción de rutina fundada en la tradición y la autoridad externa, y la acción reflexiva que es una consideración

activa persistente y cuidadosa de una creencia o conocimiento a la luz de sus bases y de las consecuencias que produce.

Por tanto constituye un compromiso asumir nuestra responsabilidad como formadores de nuestros niños para que desarrollen durante su formación inicial la disposición reflexiva, así como la orientación hacia el aprendizaje permanente.

En cuanto a las actitudes de los docentes y nuestros datos recogidos en nuestra investigación podemos ver que hay docentes que no se sienten satisfechos ni con su mismo trabajo y así mismo no puedo entender que hacen entonces trabajando allí como dijimos antes creo que para todo esto es su vocación la cual algunos o muchos de ellos no la tienen, nos deberíamos sentir satisfechos con nuestro trabajo, con todas las actividades que desarrollamos dentro de la misma, sentirnos felices con lo que somos, sentirnos seguros de nosotros mismos y poder transmitir la misma seguridad a nuestros educandos.

Para dar todo de nosotros como docentes también deberíamos aprender a trabajar en grupo o en equipo, haciendo entender a nuestros estudiantes que es una forma mas de socializar hacer buenos amigos y por supuesto trabajar mejor, aprendiendo a aceptar todos los retos que se crucen en nuestro camino, aceptándonos tal y como somos, utilizando todas las conductas adecuadas cambiando y modificando nuestras conductas positivamente.

Tenemos que asumir nuestra libertad pero saber llevarla asumiendo todas nuestras responsabilidades que implica la profesión de la docencia, siendo tolerantes con todas las personas aunque no sean de nuestro agrado, creo que si tomamos todos estos puntos en cuenta y somos buenas personas y buenos docentes podremos dar una educación de calidad que es el punto al cual queremos llegar valiéndonos de todos los recursos que tenemos y sabiéndolos aprovechar de excelente manera.

Según nuestros datos recogidos aun nos falta mucho por hacer tanto con nosotros mismos como para nuestros educandos y la sociedad.

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

El proceso de socialización se lleva en primer lugar por la familia, quien inicia el proceso para la formación de habilidades sociales, lo continua la escuela quien enfatiza y obliga a desarrollar la habilidad más complejas y específicas, simultáneamente a este actúa el propio desarrollo o etapas de la vida de un individuo, lo cual le va proporcionado ciertas exigencias, donde ocupa un lugar importante las relaciones que se establecen con el grupo de amigos.

#### D. EN RELACION A LA APRECIACION DEL DOCENTE SOBRE PATRONES DE CONDUCTA SOCIAL

Tabla No. 21

APRECIACION DEL DOCENTE SOBRE PATRONES DE CONDUCTA SOCIAL	SI		NO		A veces	
	f	%	f	%	f	%
a. Admito el divorcio	37	54,41	25	4,27	9	18,00
b. Admito las relaciones sexuales pre y extramatrimoniales.	18	26,47	50	8,53	3	6,00
c. Admito el consumo de alcohol, cigarrillos o drogas.	1	1,47	63	10,75	5	10,00
d. Admito las infracciones de tránsito.	3	4,41	58	9,90	11	22,00
e. Admito la práctica de la mentira.	2	2,94	67	11,43	2	4,00
f. Consiento en ocasionar daños públicos leves.	1	1,47	69	11,77	0	0,00
g. Accede a comprar un producto y llevarlo sin pagar si no se dan cuenta.	1	1,47	69	11,77	0	0,00
h. Admito no declarar los impuestos.	4	5,88	63	10,75	3	6,00
i. Estoy de acuerdo en agredir verbal o físicamente en respuesta a un insulto o reclamos.	1	1,47	62	10,58	7	14,00
j. Admito los criterios de corrillos o rumores.	0	0,00	60	10,24	9	18,00
l. No contesta	0	0,00	0	0,00	1	2,00
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100,00</b>	<b>586</b>	<b>100,00</b>	<b>50</b>	<b>100,00</b>

FUENTE: Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Johana Castillo y Emilia Guerrero

Analizando la tabla 21 se puede ver:

El 54.41% de los docentes encuestados en las diferentes instituciones educativas en el sector rural, admiten el divorcio, mientras con el 4.27% de los encuestados no lo admiten, mientras el 18.00% a veces lo admite.

Según estos datos, más de la mitad de los docentes están de acuerdo con el divorcio.

Continuando con el literal "b", el 8.53% de los docentes no admiten las relaciones pre y extra matrimoniales, el 26.47% de los docentes si lo admite y el 6.00% a veces lo acepta.

En el literal "c" con el 10.75% no admiten el consumo de alcohol, cigarrillo, drogas, el 10.00% a veces lo admiten y el 1,47% de los docentes si lo admiten.

El 9.90% de los docentes no admiten las infracciones de transito, mientras el 22.00% de los docentes a veces lo admite, 4,41% si lo admite.

En literal "e" el 2.94% de los docentes admiten la práctica de la mentira, mientras el 4.00% a veces lo admiten y el 11.43%no lo admiten.

El 11.77% de los encuestados no consienten en ocasionar daños públicos leves, y el 1,47% si consienten.

El 11.77% de los docentes no acceden en comprar un producto y llevarlo sin pagar sin que se den cuenta, mientras en 1,47% si accede en llevarse productos sin pagar.

En el literal "h" podemos observar que el 10.75% admiten no declarar los impuestos, el 5,88% si , y el 6.00% a veces lo admiten no declarar los impuestos.

El 10.58 de los maestros no están de acuerdo en agredir verbalmente y físicamente en respuesta a un insulto o reclamos. El 14% a veces están de acuerdo, mientras 1,47% si están de acuerdo.

El 10.24% de los docentes no admiten los rumores, mientras en 18.00% a veces lo admiten.

El 2.00% No contesta

#### 4.3.1.5. Valores y prácticas éticas del profesor.

El educador vive en comunidad y conoce la realidad en la que se desenvuelve (si no fuese el caso debería tratar de conocerla a profundidad). Conoce las carencias y las posibilidades, las deficiencias y las potencialidades de las familias con las que convive y puede constituirse en el dinamizador de los procesos de corto, mediano y largo plazo. Partiendo siempre de un concepto de desarrollo humano o por lo menos lo más cercano a nuestra manera de ser, según Octavio Paz:

*“ Desarrollo no significa progreso cuantitativo solamente. Ante todo es o debería ser, solución al problema de la convivencia como una totalidad que incluye tanto el trabajo como el ocio, el estar juntos y el estar solos, la libertad individual y la soberanía popular, la comida y la música, la contemplación y el amor, las necesidades físicas, las intelectuales y pasionales.”*

Por lo tanto el desarrollo debe promover el reconocimiento y el respeto a la diferencia (cultural, religiosa, sexual, etc.); posibilitar la construcción de acuerdos y consensos, suscitar la crítica de toda obra o accionar social; estimular el debate y la discusión sobre las supuestas verdades y respetar el criterio ajeno; provocar el acercamiento a otras realidades y otras formas de concebir el mundo; cuestionar permanentemente la sociedad de consumo y poner en evidencia los verdaderos intereses que se esconden tras el marketing y la publicidad; provocar el acercamiento a las manifestaciones artísticas y fortalecer el espíritu crítico. En definitiva todo docente debe propender a la formación de individuos con capacidad de discernir por sí mismos en la búsqueda de los mejores caminos para hallar la libertad, la autonomía y si es alcanzable la felicidad entendida como satisfacción de actuar en consecuencia con los principios de solidaridad, bienestar común y respeto.

El educador debe ser el promotor de una nueva generación de individuos libres que sepan valorar el trabajo con la capacidad de realizar todas sus actividades con toda

la honestidad, lealtad y con valores espirituales como prioridad en su vida para responder correctamente ante cualquier situación que se le presente en la vida cotidiana.

- Todo acto educativo encierra un comportamiento ético, toda educación es ética y toda educación es un acto político, no solo por el ejercicio formativo en sí mismo, sino por sus consecuencias.
- El propósito fundamental de toda educación es preparar para el mundo de la vida y en él para el desarrollo del conocimiento, la belleza y el saber. Ello implica abarcar dos dimensiones de acción o de comportamiento: el mundo de la vida desde el cuidado y la atención de uno mismo, y el mundo de la vida desde el cuidado y la atención a los demás o lo que genéricamente llamamos, desde la antigua Grecia: el cuidado de la ciudad.
- Toda educación significa para el educador como para el educando la recepción o transmisión de un saber social previamente existente, que más allá de su especificidad técnica o de su utilidad práctica, viene cargado de un sentido contextual. Todo saber responde a representaciones colectivas que, en mayor o menor grado, incorporan pulsiones valorativas sobre el mundo objetivo y subjetivo. Por ello, para el educando, todo acto educativo implica una relación de universal heteronomía. Es un ejercicio de socialización en el que nos incorporamos al torrente de un mundo ya existente, cargado de contenidos, de jerarquías, de escalas valorativas y de evidentes y apreciables núcleos morales, normativos, unas veces represivos, otras, permisivos.
- La actividad educativa no es solo un acto unilateral de transmisión o de incorporación pasiva de saberes y conocimientos. La educación es también un proceso mediante el cual el propio sujeto crea y recrea los sentidos del conocimiento. Implica la autocrítica del acto pedagógico y de la práctica del educador. Si esto acontece con los conocimientos de las llamadas ciencias naturales y exactas, donde es posible una mayor formalización de los métodos y los objetos de conocimiento, mayor es el juego de reinterpretación y si se quiere de libertad en relación con saberes que condensan representaciones sociales, tradiciones culturales, referencias

éticas, morales y normativas, donde el estatuto de legalidad científica y objetiva es de suyo más problemático y falible, puesto que cae en el campo de la comprensión de los sentidos y los contextos, en los cuales, desde luego, es más difícil discernir entre juicios sobre valores y juicios de valor.

- La educación ética y moral la pensamos como aquella que se ocupa justamente de formar y preparar a la persona como sujeto moral para que pueda construir y ejercer su condición de ser humano en el mundo.
- En esto, justamente estriba la importancia trascendental de toda educación específicamente ética y moral. Pero, en ello radica también la excesiva demanda de resultados que se le hace a ella misma. Si la educación ética y moral prepara para la vida, es necesario reconocer que el arte de la vida escapa a cualquier ingenua pretensión de ser enseñado como por ejemplo, se enseña a hablar, a caminar, a sumar o restar.
- En la esfera más trascendental de nuestra propia constitución y autoformación como especie por fortuna no hay certezas, ni recetas salvadoras. No existe una única vía para la formación del sujeto moral, ni tampoco una senda segura para el logro de la felicidad tanto individual como colectiva. Por fortuna, lo que existe ante nosotros es un campo de múltiples posibilidades que nos emplaza a ser creativos, a afrontar las incertidumbres con todo lo problemático que puedan ellas tener y a reconocer el límite de nuestras posibilidades.
- La educación ética y moral debe ser colocada en su sitio. No se le pueden pedir milagros o que salte por encima de su propia sombra. Se le debe pedir que afronte el problema de ser y estar en el mundo, que no eluda responsabilidades, que se fije metas y objetivos, pero que sobre todo, reconozca el carácter humano, demasiado humano que la comporta.
- La educación ética y moral desde luego no es responsabilidad exclusiva ni de los maestros, de alguna área curricular específica, ni del resto de la escuela, o de la familia. Sin embargo, la educación moral debe tener claramente definido el lugar que ocupa en el seno de las prácticas formativas y educativas de la sociedad. La educación en valores éticos y

morales atañe directamente tanto a la educación formal, como a la informal y a lo no formal.

- En relación con la educación formal, la formación en valores éticos y morales, de suyo debe ocupar un lugar central en el mundo de la escuela. No obstante, por su naturaleza, en la medida que se ocupa de los comportamientos de la vida, ella no se debe limitar a un simple lugar en el currículo.
- Tanto en el currículo explícito como en el oculto, como en cualquier otro lugar o tiempo donde se tenga vida individual o colectiva, se presentan las situaciones, moral y éticamente significativas. En todo lugar donde se viva en contextos éticos y morales, ahí debe estar la educación ética y moral. Ese es el verdadero sentido de la transversalidad y universalidad de la preocupación ética y moral dentro de la vida educativa.

## E. EN RELACIÓN A LOS VALORES Y PRACTICAS ÉTICAS DEL PROFESOR

Tabla No. 22

VALORES Y PRACTICAS ÉTICAS DEL PROFESOR	SI		NO		A veces	
	f	%	f	%	f	%
a. Asumo que el amor es básico para el desarrollo de aprendizajes significativos.	66	14,29	1	0,56	3	5,36
b. Respeto los derechos de lo demás.	69	14,94	1	0,56	1	1,79
c. Emito juicios de valor aunque afecten a los demás.	8	1,73	46	25,84	16	28,57
d. Realizo acciones que se contraponen con el sentido del deber.	4	0,87	58	32,58	6	10,71
e. Actúo con lealtad en todo momento.	62	13,42	8	4,49	4	7,14
f. Aporto lo que debiera según mi esfuerzo y capacidad.	68	14,72	2	1,12	2	3,57
g. Encuentro siempre un culpable para mis fracasos.	2	0,43	57	32,02	5	8,93
h. Respeto y cuidado de la naturaleza y el planeta.	61	13,20	0	0,00	9	16,07
i. Considero la espiritualidad como fuente de crecimiento de vida.	54	11,69	5	2,81	8	14,29
j. Se refleja la honestidad en mis actuaciones.	68	14,72	0	0,00	2	3,57
l. No contesta	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>Total</b>	<b>462</b>	<b>100,00</b>	<b>178</b>	<b>100,00</b>	<b>56</b>	<b>100,00</b>

FUENTE: Encuesta Directa  
ELABORACIÓN: Johana Castillo y Emilia Guerrero

Esta propuesta de educación ética y moral se centra en la vida escolar y abarca en primer lugar el trabajo con la infancia y la juventud, pero de ninguna manera creemos que la educación ética y moral termina con la culminación de los estudios escolares o universitarios, ella debe ser una actividad continua y permanente a lo largo de toda la vida de la persona.

En la búsqueda de universales éticos y políticos mínimos que está planteada en nuestra propuesta es necesario reconocer explícitamente la importancia de la Carta Constitucional de 1991, en la medida que aparecen allí principios y derechos fundamentales para la vida política colombiana. Principios que no solo hay que defender, sino incluso desarrollar, para ahondar y consolidar la vida democrática.

Analizando la Tabla No. 22 sobre valores y práctica éticas del profesor podemos llegar a la conclusión:

El 14.29% de los docentes encuestados asumen que el amor es básico para el desarrollo de aprendizajes significativos, mientras que el 5.36% consideran que solo a veces y 0.56% no asumen que el amor es básico para un mejor desarrollo.

El literal "b" el 14.94% de maestros si respetan los derechos de los demás; y con el mismo porcentaje de 1,79% a veces respeta los derechos de los demás y el 0.56% no.

El 25.84% de los encuestados no emiten juicios de valor aunque afecten a los demás. Mientras el 28.57% a veces lo hacen y el 1.73% si lo hacen.

Siguiendo con el literal "d" el 32.58% no realizan acciones que se contraponen con el sentido del deber, el 10.71% a veces lo realizan y el 0.87% si realizan tales acciones.

El 13.42% de los docentes si actúan con lealtad en todo momento; el 4.49% no y el 7.14% a veces actúan con lealtad.

El 14.72% de los docentes si aportan lo que debiera según su esfuerzo y capacidad; el 1.12% equitativamente no y un 3.57% a veces aportan con su esfuerzo y capacidades.

32.02% no encuentran siempre un culpable para sus fracasos; mientras el 8.93% a veces y el 0.43% si encuentran un culpable para sus fracasos.

De los docentes encuestados el 13.20% respetan y cuidan de la naturaleza y el planeta; mientras el 16.07% a veces respetan y cuidan el mismo.

11.69% de los maestros considera la espiritualidad como fuente de crecimiento de vida, el 14.29% a veces lo considera y el 2.81% opina que no.

El 14.72% de la muestra encuestada refleja honestidad en sus actuaciones, el 3.57% a veces.

#### 4.3.1.6. Verificación del supuesto tres

- **Para el supuesto tres:** Se considera como un porcentaje significativo sobre el 80% (tabla No. 18: para analizar esta tabla usted debe observar el total de columnas del SI sea de 280 y más, y tabla No. 20 para analizar esta tabla usted debe observar el total de columna del SI, sea de 280 y más, es decir que se verifica como más del 80%.

280 total de frecuencias si se aplica 35 encuestas

560 total de frecuencias si se aplican 70 encuestas.

840 total de frecuencias si se aplica 105 encuestas.

Estos supuestos se constituyen en instrumentos del tipo descriptivo; y su comprobación se hará en base de 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 investigación de campo y el aporte crítico del egresado equipo de investigadores.

### **3. Las actitudes y prácticas profesionales de los docentes asumen un carácter ético.**

Analizando el resultado de las encuestas podemos llegar a la conclusión de que el supuesto 3 no se verifica ya que según la tabla número 18 tenía que llegar a un total de 560 frecuencias de 70 encuestas, y llegó a un total de 544 frecuencia.

No es tanto la diferencia de los resultados, se puede apreciar que los maestros están planificando sus clases, están evaluando a sus estudiantes y de la misma forma están teniendo acercamiento con los directivos y familiares del estudiante.

Según la Tabla número 20 hemos llegado a la conclusión que no se verifica este supuesto por que no cumple con el porcentaje anteriormente dicho, y tan solo a llegado los resultados a 482 frecuencias.

Se puede comprobar que algunos docentes no se sienten satisfechos en su trabajo, y les cuesta trabajar en equipo, y no asumen todos nuevos retos. Esto es de suma importancia ya que dentro de las instituciones educativas siendo bastantes docentes necesitan ser de apoyo los unos con los otros, se requiere un buen trabajo en equipo para poder tener un buen desempeño laborar y poder cumplir con los objetivos y metas de la Instituciones.

Es muy importante que los docentes se sientan a gusto dentro de la institución, para que de esa forma sea mucho mas productivo su trabajo, toda institución educativa tiene que motivar a sus docentes e incentivarles a trabajar como un solo cuerpo docente, ya que mejor se trabaja en equipo porque cada uno pone un grano de arena y se puede llegar mucho mas lejos en la labor educativa.

Podemos notar que hay algunos docentes que si están planificando sus clases y están motivando a sus estudiantes mostrando nuevas técnicas de enseñanza que motivan a la enseñanza. Todo docente tiene que tomar conciencia que estamos trabajando directamente con vidas humanas que necesitan aprender y de la misma

forma necesitan ser escuchados, como maestros no podemos cometer el error de ir al aula y enseñar un aprendizaje sin ser planificado, ya que si no se tiene un buen proceso, en vez de ayudarle al niño lo vamos a perjudicar y le haríamos un daño tremendo, mas bien debemos planificar y motivar con nuevas técnicas de enseñanza para poder llegar de mejor forma a ellos y hacer que sus aprendizajes sean más significativos.

Es tarea de todos los docentes interactuar con los padres autoridades y los niños, para que de esa forma podamos conocer la realidad en la que se encuentran y así poder ayudarlos.

Es muy importante que todos los docentes preparen sus clases concientemente y con anticipación, teniendo en cuenta las necesidades individuales de sus niños ya que cada uno es un mundo, y cada uno necesita que se le responda sus inquietudes y dudas, es deber de todo docente actualizarse para así mejorar sus conocimientos y de esta manera poder brindar una educación de calidad por que hay docentes de calidad que están preparados para enfrentar los nuevos desafíos que mundo hoy presenta.

#### 4.4. CONCLUSIONES

Al haber realizado todo el proceso investigativo sobre titulada " Enfoques del rol, profesionalización, actitudes y prácticas éticas de los educadores profesionales de educadores profesionales de educación general básica, " , hemos cumplido con el objetivo general que es justamente describir las características y prácticas éticas de un grupo de educadores del Ecuador para construir una propuesta educativa en mejora de la calidad de la docencia y formación profesional.

Podemos resaltar que los resultados obtenidos dejan algunos retos en las Instituciones educativas en todo el nivel básico.

Las escuelas y colegios tienen la obligación de capacitar permanentemente a todos sus docentes, cada docente tiene la obligación de buscar capacitarse, las Universidades deben preparar y capacitar profesionales idóneos para así poder brindar una educación de Calidad.

El estado ecuatoriano tiene al obligación de crear un ambiente y circunstancias necesarias para que la estructura educativa estatal, permita la movilidad social el crecimiento económico y una sociedad con las mismas oportunidades para todos los ecuatorianos.

De acuerdo a los objetivos específicos podemos concluir lo siguiente.

- De acuerdo a nuestro análisis podemos decir claramente que los docentes de nuestro país no se encuentran preparados para asumir las exigencias y desafíos que requiere la sociedad de la información y el conocimiento.

Los educadores hoy en día tienen un gran reto a cumplir, que es estar acorde a los avances tecnológicos, ya que esta es una de las principales herramientas de trabajo para el docente.

- También nos hemos dado cuenta que un pequeño grupo de docentes encuestados tienen temor que las nuevas tecnologías les reemplace.
- Es importante que los antiguos docentes que aún ejercen su profesión dejen de lado sus temores, aprendiendo a interactuar con las nuevas tecnologías.
- Los docentes tienen claro que el rol que cumplen hoy en día es el de ser un guía e intermediario para que los educandos construyan su aprendizaje.
- Del grupo investigado pudimos ver que un buen porcentaje de docentes tienen títulos Académicos en Educación.
- Un buen porcentaje de docentes que ayudaron en esta investigación no están teniendo una capacitación continua para actualizar sus conocimientos.
- Los docentes de hoy en día tenemos que buscar capacitarnos por nuestros propios medios y no estar esperanzados de recibir una capacitación obligatoria de parte de nuestros empleadores para poder de esta forma mejorar nuestra labor docente.
- Algunos maestros no se sienten satisfechos en sus lugares de trabajo, ya que su trabajo no es valorado, y al mismo tiempo existen docentes que no tienen vocación para enseñar, debido a esto existe frustración de parte de ellos y los estudiantes no aprenden, de este grupo podemos rescatar algunos docentes que han descubierto su vocación, y a pesar de no haber estudiado Educación, ellos enseñan con más ahínco y dan mas motivación a sus estudiantes.

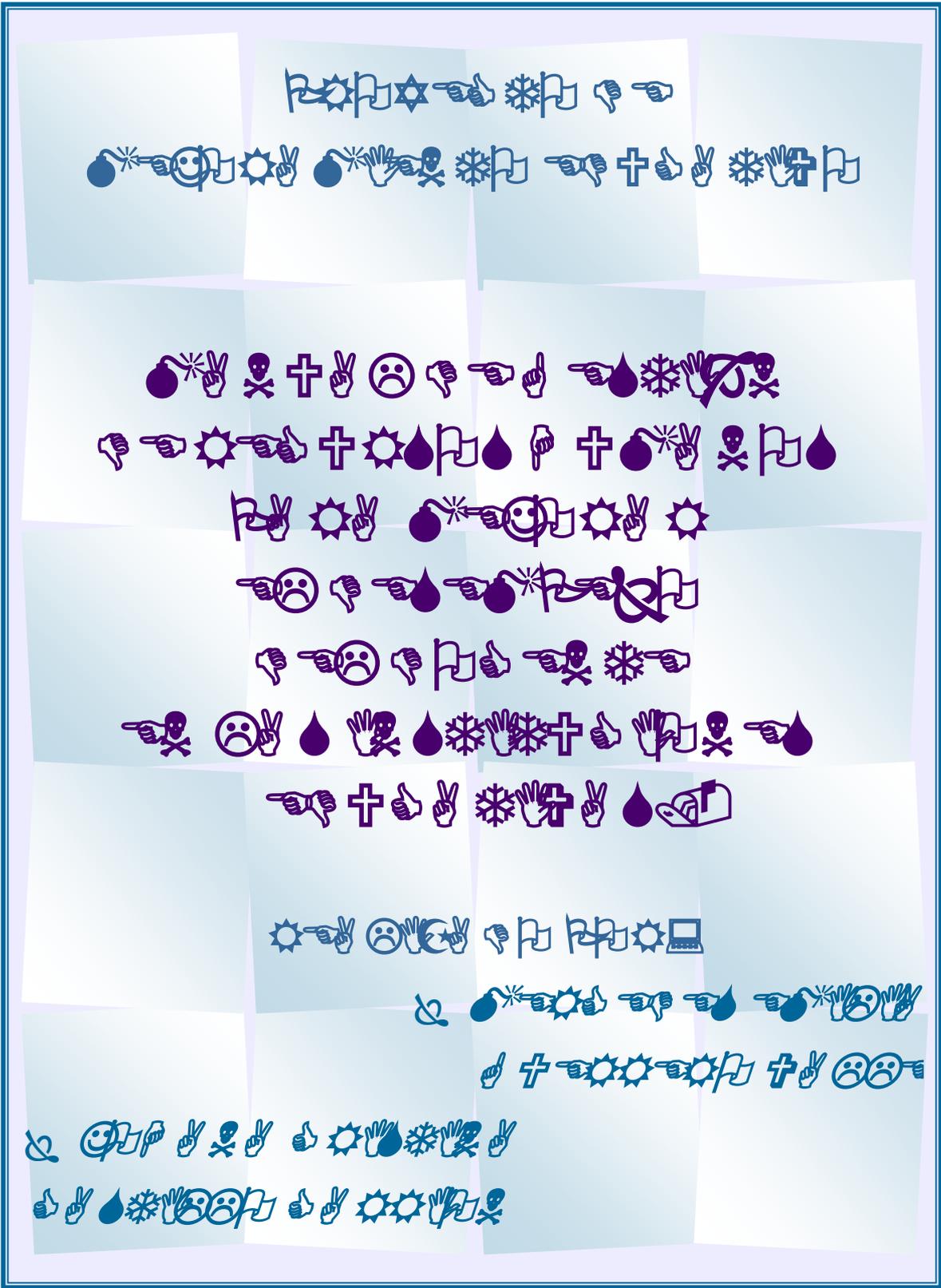
- De acuerdo a lo anteriormente descrito nos podemos dar cuenta que las Instituciones educativas deben mejorar los procesos académicos y tener un seguimiento continuo de los docentes que laboran en la Institución. tanto en temas de tecnologías, capacitación y ética profesional para que de esta forma estén preparados para asumir las necesidades y desafíos que el mundo de hoy nos presenta.
- Las Instituciones educativas encuestadas se encuentran en la necesidad de contar con personal calificado, especializado y capacitado para cumplir con los requerimientos que nuestra educación necesita.
- Se ha constatado que en las Instituciones Educativas no se pone en práctica el proceso de evaluación al docente y mucho menos en conocer la calidad humana moral y su forma de poner en práctica sus conocimientos en el aula de clase.
- Para concluir y tomando en cuenta todo lo anteriormente dicho podemos decir que existe una gran despreocupación por parte del ministerio de Educación y de las autoridades de las Instituciones educativas tanto fiscales como particulares, en no dar un seguimiento continuo al docente tanto al momento de contratar, capacitar y evaluar constantemente su labor dentro de la Institución.
- Para rectificar todas las falencias que se han descrito anteriormente es importante volver tiempo atrás y recordar porque tomamos la decisión de ser Educadores.
- Es necesario tomar en cuenta que la educación depende de nosotros los educadores, ya que tenemos en nuestras manos el futuro de nuestro país, y del mundo entero al tener la noble misión de enseñar a nuestros educandos.

#### **4.5. PROYECTO DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO**

##### **4.5.1. MANUAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.**

Realizado por: Mercedes Emilia Guerrero Valle  
Johana Cristina Castillo Carrión

2007



#### **4.5.2. PRESENTACIÓN**

De acuerdo a la investigación, hemos concluido que nuestra educación esta pasando por momentos críticos, debido a que algunos docentes no se encuentran preparados para asumir las necesidades y desafíos que el mundo de hoy nos presenta, tanto en temas de tecnologías, capacitación y ética profesional.

La propuesta es ayudar a las Instituciones educativas a brindar una educación de calidad, mejorando los procesos de gestión de los recursos humanos con lineamientos básicos que permitirá dar solución y seguimiento a las distintas necesidades educativas.

El proceso de gestión incluye: selección, capacitación, evaluación, y retroalimentación del docente.

#### **4.5.3. FINALIDAD**

La finalidad de la propuesta es que las distintas instituciones educativas acojan el proyecto, para que en un período de corto plazo (máximo un año lectivo), el departamento de recursos humanos tenga un seguimiento continuo de los docentes que laboran en la Institución educativa y organice un sistema de proceso de gestión dentro del trabajo, logrando de esta manera mejorar el desempeño laboral de los docentes y por ende mejorar la calidad de educación de la Institución dando así solución a las necesidades encontradas en el análisis de nuestros resultados .

#### **4.5.4. OBJETIVOS**

##### **4.5.5. General**

Mejorar la calidad educativa proporcionando un manual de gestión de recursos humanos, y así poder dar solución a la problemática del docente.

##### **4.5.6. Objetivos Específicos**

- Planificar la gestión de recursos humanos como un elemento decisivo para mejorar la Calidad Educativa.
- Seleccionar personal preparado calificado y capacitado para desempeñar las funciones que requiere la Institución.
- Brindar capacitación constante de parte de la Institución a todo el personal docente.
- Evaluar constantemente las actitudes y desempeño del docente

#### **4.5.7. RESULTADOS ESPERADOS**

- Con este proyecto esperamos que las instituciones educativas mejoren en su propósito de contar con personal docente titulado, seleccionado, capacitado y motivado para dar una educación de calidad y con ética profesional.
- Contar con el prestigio de tener docentes calificados para asumir los nuevos retos que la Institución se ha propuesto.
- Con lo anteriormente descrito se podrá llevar a cabo una evaluación constante y sacar a relucir falencias que tiene el docente, para así poderlas corregir a tiempo y dar las soluciones respectivas.

#### 4.5.8. ACTIVIDADES

### ELABORACIÓN DEL MANUAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

#### 1. PROPÓSITO

El Manual de gestión de recursos humanos define los procedimientos para seleccionar, contratar, capacitar, inducir estimular, desarrollar y evaluar al personal de acuerdo a las políticas de calidad y de mejoramiento que están establecidos en la Institución, para garantizar que todo el personal responsable de la calidad sea competente y capaz de satisfacer los requerimientos de los educandos y comunidad.

#### 2. ALCANCE

Este procedimiento se aplicará para todo el personal que labora en la Institución en las áreas Administrativas, **docentes**, de servicio y de colación escolar.

#### 3. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

- I. Selección del personal
- II. Capacitación:
- III. Motivación:
- IV. Evaluación:
- V. Retroalimentación:

Al concluir el año lectivo la Junta Administrativa o autoridades competentes recibirá, analizarán y aprobarán el informe general de evaluación al personal y la lista de vacantes para a través del acta respectiva junto con el director y autoridades continúen con los tramites necesarios negocien las liquidaciones de los profesores que no continúan y convoquen a concurso de merecimiento (**ver anexo 1**) para llenar las vacantes.

Si el empleado continuare se le comunicará, se le estimulará y se lo remitirá al programa de capacitación, si no continuare se le comunicará para que tramite su liquidación.

Si el empleado continuare con recomendaciones se le entrevistara y se le hace las recomendaciones necesarias, se le entregará las condiciones escritas y les las remitirá al programa de capacitación.

El personal que no continuare recibirá su liquidación, firma el Acta de finiquito y finalizará su relación laboral.

Al final del año el Director tomando en cuenta el distributivo (**ver anexo 2**) de trabajo y dediciones de la junta Administrativa o autoridades pertinentes convocaran a Concurso de merecimientos para llenar las vacantes incluyendo los requerimientos respectivos.

En los meses de Julio, agosto y septiembre el personal interesado presentará las carpetas, currículums con todos los documentos solicitados y en base a los requerimientos plantados en la convocatoria.

En los meses de julio, agosto y septiembre el Director/a se entrevistará con los postulantes que mejor cumplen los requerimientos de competencia, la información obtenida se deberá anotar en el registro de entrevistas a postulantes. (**ver Anexo 3**)

En los meses de agosto y septiembre las autoridades deberán utilizar la información proporcionada por el Director/a el registro de entrevistas a candidatos preseleccionados y cada carpeta, se procederá a calificar las carpetas anotando los resultados en el registro para calificar carpetas. (**ver anexo 4**).

Las carpetas calificadas, los registros de entrevistas y los registros para calificación de carpetas se deberán enviar a la junta Administrativa o autoridades pertinentes.

En los meses de agosto y septiembre la junta Administrativa revisará las carpetas preseleccionadas el registro a candidatos preseleccionados y el registro para calificar carpetas, para seleccionar a los nuevos empleados.

Las resoluciones se deberán inscribir en el acta de junta Administrativa que se remitirá a la Institución para los trámites respectivos.

En el mes de Septiembre en la fecha en la que la necesidad se presente las autoridades inducirán al nuevo personal basados en la resolución de la junta administrativa y utilizando los documentos correspondientes: (normas y políticas de calidad de la Institución, descripción de funciones, reglamento interno, horarios, etc.).

La inducción se la realizará siguiendo los pasos de los registros de inducción del personal nuevo. **(ver Anexo 5)**

En los meses de septiembre y octubre o cuando ingrese el personal nuevo la colectora elaborará y tramitará el contrato de trabajo de acuerdo a la ley, las condiciones establecidas en la institución y al acuerdo llegado entre la Institución y el empleado.

En el mes de septiembre o cuando ingresa el nuevo personal las autoridades elaborarán el distributivo de trabajo e inducirán al nuevo personal tanto a la Institución como al sistema de gestión de la calidad, procurando integrar técnica, profesional y emocionalmente al nuevo personal.

Este proceso se realizará cada año consecutivo en la Institución en forma de un espiral, ya que habrá año tras año una mejora continua en los docentes los procesos anteriormente realizados, de esta manera se obtendrá una mejor calidad en los docentes y mejora educativa.

En el mes de Julio. Las autoridades elaboran el distributivo de trabajo para el próximo año, considerando el Reglamento interno, el manual orgánico funcional donde se registrarán las necesidades de competencia de cada cargo, las encuestas de satisfacción (**ver anexo 6**), el informe general de satisfacción y reclamos, los proyectos para el próximo año, los cambios y reemplazos en el personal.

Durante el mismo mes, las autoridades elaboran en Programa de capacitación (**ver anexo 8**), considerando los resultados de las encuestas de satisfacción, el informe general de satisfacción y reclamos, los registros de anteriores programas de capacitación, la evaluación general de competencias del personal (**ver Anexo 9**), las evaluaciones generales a la eficacia de las capacitaciones (**ver anexo 10**) y las expectativas para el nuevo año lectivo.

Durante la primera quincena de septiembre y esporádicamente durante todo el año lectivo, los capacitadores entrenan y capacitan al personal de acuerdo a los temas propuestos y el perfil del personal de la Institución, se anota la asistencia en la lista de participantes a la capacitación. (**ver Anexo 11**)

En la primera quincena de septiembre y durante todo el año lectivo, el personal se entrena y capacita. Los participantes registran la asistencia en la " lista de participantes a la capacitación ", y al final del curso, llenan " la evaluación a de la eficacia de la capacitación " (**ver anexo 12**).

Las autoridades después de cada capacitación, utilizando las evaluaciones de la eficacia de las capacitaciones, elaborarán la " evaluación general a la eficacia de la capacitación ".

Durante todo el año el personal laborara con calidad en su respectivo cargo, de acuerdo al distributivo de trabajo, aplicando los cursos de capacitación apuntando a la calidad.

Al final de cada programa, actividad, o proceso, se presentarán los " informes de actividades del personal ", " el control de asistencia del personal ",(ver anexo 13) docente, alumnos. Mensualmente la inspectora deberá presentar " el control de disciplina del personal "(ver anexo 14) y al final del año se presenta el " informe de actividades del personal ".

Durante todo el año, las autoridades evaluarán al personal, harán recomendaciones, llamados de atención verbales y escritos, (ver anexo 15) seguimientos al desempeño, recibirán quejas y sugerencias sobre el desempeño del personal.

Al final del primer trimestre, las autoridades evaluarán las competencias funcionales del personal (ver anexo 16) y elaboraran la Evaluación general de competencias del personal, de acuerdo al reglamento interno, y al manual orgánico funcional, con el fin de realizar recomendaciones, y proponer acciones preventivas y correctivas para mejorar el desempeño de los empleados y lograr un trabajo de calidad.

Al final del año las autoridades volverán a evaluar al personal y elaboraran el informe General de Evaluación al personal, agrupando a los empleados en tres grupos: (ver anexo 17)

Los que continuarán,

Los que continuarán con recomendaciones y condiciones, y (ver anexo 18)

Los que no continuarán.

Además con las expectativas para el próximo año se elaborara la lista de vacantes (ver anexo 19) ambos documentos se los presentara la Junta Administrativa y directivos.

## **I. SELECCIÓN DEL PERSONAL**

1. Determinación de vacantes
2. Concurso de merecimientos

3. Entrevistas con postulantes
4. Calificación de carpetas
5. Toma de decisiones
6. Contrato de trabajo

Los procedimientos de selección de personal se desarrollan y alcanzan una alta sofisticación para escoger desde la multiplicidad de la oferta profesional aquellos postulantes que presentan un conjunto de cualidades personales y profesionales que, se estima, permitirán un adecuado desempeño laboral al incorporarse a la organización

En la actualidad los antecedentes regulares a explorar son los siguientes:

Identificación	Antecedentes educativos	Experiencia laboral	Historia personal	Otros antecedentes
Edad Sexo Estado civil	Habitualmente toda la historia académica del postulante	Se suele explorar todo sin límite de tiempo o pertinencia	Características, hábitos, concepciones sobre algún tópico, uso del tiempo libre, etc.	Desde la exploración de habilidades, competencias, exploración de su vida social-familiar, hasta sus antecedentes comerciales.

### Procedimiento de Selección

Los pasos que se proponen se estiman como los mínimos necesarios en un procedimiento de selección que puede realizar un director de la unidad educativa

que se interese por esta parte de la gestión. Un proceso más sofisticado requerirá de los servicios profesionales de psicólogo con experiencia en el área.

- La primera tarea consiste en definir las características de los postulantes que desea para el cargo vacante.
- Debe establecer sus fuentes para el reclutamiento, esto es, los lugares y la forma de obtener los candidatos.
- Luego de comunicar a la comunidad su búsqueda de candidatos, prepárese para recibir los CURRICULUM y sepárelos de acuerdo con algún criterio que le facilite los pasos siguientes.
- Comienza la selección. Revise los CURRICULUM de cada postulante según las características solicitadas para el cargo y separe los más cercanos a sus expectativas.
- Según la cantidad de CURRICULUM de postulantes que se tengan, debe revisarlos hasta dejar los diez que mejor se ajustan a lo solicitado. (Relación 1:10).
- Realizar la entrevista a cada uno de los seleccionados. Los recomendados y otros, se incluyen en esta parte del proceso. En la entrevista debe exponer con claridad las condiciones de trabajo, contrato, plazo, remuneración y beneficios. Con esta delimitación se evita realizar un esfuerzo con un candidato que puede desertar "espontáneamente", al disponer de la información, en esta fase del proceso. Si existe acuerdo con el candidato, puede continuar con la entrevista explorando los aspectos curriculares que considera fundamentales para el desempeño del trabajo.
- Debe reducir los postulantes a tres por el método que mejor se ajuste a su estilo directivo, ya sea por descarte o puntaje.
- Todo lo descrito hasta este punto se puede delegar o contratar el servicio, pero en este punto su participación es irrenunciable, ya que debe escoger uno de los tres seleccionados. Incluso si los datos o las impresiones recogidas no le satisfacen puede volver a entrevistar a los tres seleccionados. Pero recuerde, debe escoger, siendo este el punto crítico, eficiente y humano del proceso.

- La incorporación del nuevo profesor o profesora debe ser de modo claro, acogedor e informando a los demás integrantes del establecimiento. Recuerde que en estos tiempos el profesor es un colaborador en la gestión de la organización.

El procedimiento descrito es breve pero ajustado a la pauta técnica de uso estándar en nuestro medio. Un proceso más sofisticado puede incluir otros aportes como entrevista técnica, entrevista psicológica, aplicación de pruebas, chequeo de antecedentes, entre otros.

#### Advertencias

Recuerde que los antecedentes de los postulantes, curriculum y entrevista, deben ser manejados con confidencialidad.

### **CAPACITACIÓN DEL DOCENTE**

La capacitación es un proceso continuo de enseñanza aprendizaje, mediante el cual se desarrolla las habilidades y destrezas de los docentes, que les permita el mejor desempeño de sus labores habituales.

Pueden ser internas y externas de acuerdo a un programa permanente aprobado y que pueda brindar aportes a la institución.

En ambos casos se debe tener en cuenta que la capacitación es un esfuerzo que realiza la Institución, para mejorar el desempeño de los docentes por lo tanto el tipo de capacitación, debe estar en relación directa con el puesto que desempeña, los conocimientos adquiridos deben estar orientados a la superación de las fallas o carencias observadas durante el proceso de evaluación.

Los pasos a seguir para iniciar la capacitación se empieza con:

1. Inducción
2. Plan de Capacitación
3. Organización
4. Presupuesto
5. Realización
6. Evaluación

## **MOTIVACIÓN**

Ser educador, profesor, maestro, docente implica que el sujeto que se dedica a la profesión de "enseñar" deba poseer unas capacidades, conocimientos, comportamientos que la misma profesión y la sociedad le exigen. Como dice Millán-Puelles: "entre los hombres hay algunos cuya forma y manera de ir haciéndose consiste, precisamente, en ayudar a otros a su propia humanización". Por tanto, ese "deber" se transforma en vocación y se expresa en la profesión.

Ahora bien, cuando se habla de motivación hablamos de una acción orientada a ejercerla con ánimo, con diligencia. Desde ese punto de vista, se puede afirmar que es un requisito importante. Porque un docente profesional de vocación, es aquel que tiene además de aquellas habilidades y conocimientos ciertas disposiciones, capacidades y habilidades psíquicas y morales que le facilitan una mayor adaptación a la situación. Tiene muy claro el fin que persigue y le gusta perseguirlo, de tal forma que en ello encuentre alegría.

Un profesor no motivado, fomenta su descrédito como profesional y genera actitudes en sus alumnos actitudes similares – e incluso – peores.<sup>11</sup>

"Sin motivación no puede haber satisfacción. Las motivaciones difieren de un individuo a otro, evolucionan y pueden cambiar con el transcurso de los años y de

---

<sup>11</sup> "El malestar docente" de José M. Esteve, 3ª edición, 1998, Paidós, Barcelona

las épocas. La satisfacción en el trabajo pasa evidentemente por la satisfacción con el salario, pero eso no es todo:

La motivación de las personas tiene una dinámica compleja. Las condiciones de trabajo, el entorno, el trato que recibe de los superiores, el respeto y reconocimiento de los directivos por el trabajo de cada uno, la calidad de vida en el trabajo, el ambiente, etc., son factores de satisfacción importantes y por lo tanto motivadores para que una persona de lo mejor de si misma ”.

### 1. Clima organizacional

Se define clima organizacional como "un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización tales como la productividad, satisfacción, rotación, etc.

### 2. Ambiente de trabajo

Trabajar en un ambiente de respeto y confianza permite a los docentes generar espacios y oportunidades para la evaluación, monitoreo y compromiso con la práctica pedagógica.

Una de las principales características es que la cohesión de sus integrantes está afianzada por lazos de amistad, respeto, cariño o confianza y no por mandatos autoritarios de quienes dirigen las instituciones. En un buen ambiente de trabajo los ejercicios de evaluación y monitoreo cumplen su función, ya que no se ven como el señalamiento de errores, sino como el encuentro con oportunidades para el mejoramiento y crecimiento de los miembros de un equipo.

Compartir la responsabilidad por los logros educativos de los docentes y alumnos, compromete a cada integrante de la comunidad educativa, desde el intendente hasta el director. Fijar metas y objetivos comunes, permite aprovechar las competencias individuales y fortalecer al equipo de trabajo. Por lo tanto, un buen ambiente escolar, es requisito indispensable para la gestión escolar.

## **EVALUACIÓN:**

Para realizar el proceso de evaluación, el docente debe tener en cuenta la objetividad de los avances determinados, la validez del logro de los objetivos, la confiabilidad de los instrumentos que se apliquen además del conocimiento de cómo emplearlos efectivamente para el cumplimiento del propósito, la flexibilidad como proceso abierto y de cambios permanentes según el contexto social en que se trabaje, así como también la eficacia mostrada en los resultados obtenidos y por último la coherencia de las actividades seleccionadas con el propósito original.

### 1. Auto evaluación

Es un método a largo plazo en donde se tiene que reflexionar sobre lo realizado y concluir si hubo éxito en el objetivo de aprendizaje propuesto.

### 2. Coevaluación

Consiste en la evaluación mutua entre los mismos docentes sobre la realización de alguna actividad, por ejemplo, en una actividad de equipo los mismos docentes juzgan su trabajo.

### 3. Evaluación continua

Las autorices de la institución realizarán una evaluación continua a cada docente mínimo una vez por trimestre y se evaluará, su proceso de enseñanza aprendizaje, presentación de material didáctico, actualización en sus conocimientos, y practica de valores en la Institución.

Los padres de familia también evaluarán al docente al final del año y darán sus respectivas recomendaciones confidenciales, para ayudar a la mejora del docente y por ende de la Institución

**RETROALIMENTACIÓN:**

1. Replanificación
2. Mejora continua,
3. Actualización.

**4.5.9. METODOLOGÍA**

Para realizar este proyecto hemos utilizado los siguientes cuatro métodos:

Descriptivo:

Se utilizó este método para orientar la metodología del objeto mismo de la investigación.

Analítico:

Con este método fue posible llegar a conclusiones de fruto de un análisis exhaustivo de la realidad educativa de las instituciones en cuanto a capacitación al docente y mejor manejo de recursos humanos.

Inductivo:

La aplicación de este método partiendo como base los supuestos entregados por la U.T.P.L para su comprobación, este tipo de investigación ayudo a sacar las respectivas conclusiones y realizar el Manual de Gestión de Recursos Humanos para mejorar el desempeño del docente.

Hermenéutico:

Con la aplicación de este método fue posible la interpretación bibliográfica que apporto con conceptos e información.

#### 4.5.10. FACTIBILIDAD

Probabilidad de factibilidad 100% debido a que:

- Para aplicar el manual de recursos humanos en las Instituciones educativas se requiere que las Autoridades del plantel, estudien, analicen y apliquen el proyecto en conjunto con el personal docente de la Institución.
- No es importante que la Institución educativa sea grande o pequeña, ya que el documento se puede adaptar a las necesidades educativas Institucionales.
- No se requiere de grandes recursos económicos y técnicos ya que los instrumentos a aplicarse son accesibles y fáciles de manejar.

#### 4.5.9. PRESUPUESTO

Transporte	\$ 2 diario
Capacitador	\$ 100 diario
Material didáctico	\$ 50 total
diplomas	\$ 5 por persona
refrigerio	\$ 1.5 por persona
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 158,50</b>

#### 4.5.11. FINANCIAMIENTO

Autogestión

Autofinanciación por medio de la Institución

#### 4.5.12. CRONOGRAMA

MES	ACTIVIDAD
Julio	Realizar el distributivo de trabajo para el próximo año
Julio	Realizar el plan de entrenamiento y capacitación
15 de septiembre (durante todo el año lectivo)	Entrenamiento y capacitación del personal
15 de septiembre (durante todo el año lectivo)	Evaluación de la eficacia de la capacitación
Septiembre - junio	Evaluación general de la eficacia de la capacitación
Septiembre – junio	Evaluación al personal
Al final el primer trimestre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación de competencias funcionales del docente</li> <li>- Elaboración del informe general de competencias al personal</li> </ul>
Junio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se elabora el informe general de evaluación al personal</li> <li>- Lista de vacantes</li> </ul>
Junio	Acta de junta administrativa
Junio	Convocatoria a concurso de merecimientos
Julio – agosto - septiembre	Presentación de los nuevos postulantes
Agosto y septiembre	Acta de junta administrativa Calificación de carpetas
Septiembre	Inducción del nuevo personal
Septiembre - octubre	Realiza nuevos contratos
septiembre	Elaboración del nuevo distributivo de trabajo

#### 4.5.13. BIBLIOGRAFÍA

AMYA, E. (1970). *Introducción a la investigación pedagógica*. Editorial Mc. Graw Hill

CHIAVENATTO, Id. (1976). *Administración de Recursos Humanos*, Editorial Trillas, México

HAMPTON, D. (1990). *Administración*, Mac Graw-Hill, México.

Mario Tamayo y Tamayo. Limusa Noriega Editores. *El Proceso de la Investigación* Tercera Edición

MINEDUC (1999). *Profesores para el Siglo XXI*, Santiago, Chile.

MINEDUC (2000).

ROSARIO LOPEZ DE PRADO *Museo Arqueológico Nacional (BIBLIOTECA) Mlp@man*

WERTHER, D *Estándares de Desempeño*, Santiago, Chile.-; Davis, K. *Administración de Personal y Recursos Humanos*, 3ª. Ed. Mac Graw-Hill, México

# **5. BIBLIOGRAFÍA GENERAL**

ALDAY, Humberto y Nordenflycht, M.E. *Perfeccionamiento de educadores e innovación educativa*. Documento de Estudio N° 25, CPEIP. Santiago-Chile, 1993.

ASSAEL, Jenny y Soto, Salvador (coord.): *Cómo aprende y cómo enseña el docente. Informe de seminario*. PIIE-ICI, 1992.

AVALOS, B. *Repensando el concepto de formación continua de profesores*. Mim. MECE-MINEDUC. Santiago-Chile, 1996.

CALIDAD CON EQUIDAD. El desafío de la educación ecuatoriana. Informe de progreso Educativo PREAL. ( Programa de promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe). 2006

CASTRO, Eduardo (coord): *Informe comisión bases para la formulación de políticas de formación y perfeccionamiento docente*. Santiago, MINEDUC, 1993.

CASTRO, Eduardo. *Retos en la formación y capacitación de docentes en Iberoamérica*. SECAB-Colombia, 1993.

CERCA, Ana María et al: *Los docentes y los procesos de descentralización pedagógica*. Santiago, Instituto de Perfeccionamiento Colegio de Profesores de Chile A.G. PIIE, 1994.

CPEIP-OEA: *Jornadas de análisis de la formación y el perfeccionamiento de educación*. Informe final. 5-6 de diciembre de 1985. CPEIP, julio 1986.

CPEIP-Oficina de Acreditación: *"Instructivo Acreditación institucional y evaluación de cursos de perfeccionamiento. Ley 19.070"*. Santiago, CPEIP, Documento N° 29821, 1993.

CPEIP-Oficina Registro Nacional de Perfeccionamiento: *"Asignación de perfeccionamiento. Antecedentes del Registro Público Nacional de Perfeccionamiento"*. CPEIP, documento N° 31427, enero de 1995.

DE LAS HERAS, Rodrigo (ed.): *Jornadas de análisis del perfeccionamiento docente en la búsqueda de una mayor calidad de la educación*. Informe final. Santiago, CPEIP, 1990.

ECUADOR SIGLO XXI . Estrategias de desarrollo / Gustavo Galindo y Washington Macias.

<http://www.oei.es/valores2/boletin6a.htm><http://>

IMBERNON, F. *La formación permanente del profesorado en la CEE*. ICE/Horsori. Barcelona-España, 10993.

“Informe de la Misión Intergencial de alto nivel en apoyo al Mineduc-Chile”. Santiago, abril 1994. En: *Revista de Educación* N° 216 y 217 de mayo y junio de 1994.

JIMENEZ, B. *La formación del profesorado y la innovación*. En EDUCAR nº 19. UAB. Barcelona-España, 1995.

MARCELO, C. *Formación del profesorado para el cambio educativo*. PPU Barcelona-España. 1994.

MARCELO, C. *Desarrollo profesional e iniciación en la enseñanza*. PPU Barcelona-España, 1995.

MENA, Isidora; Rittershausen, Sylvia y Sepúlveda, Jana. *Perfeccionamiento docente: la visión de los profesores de educación media*. CPU, Santiago, 1993.

PRIETO B., Alfredo. *La modernización educacional*. Santiago, Ediciones Universidad Católica de Chile, 1983.

REVISTA de Educación. *La profesión docente*. CIDE-MEC. Madrid-España (N° 306, enero/abril 1995).

RIOSECO, Mariluz; Cuevas, Sonia y Araneda, Osvaldo. "Un programa de perfeccionamiento con éxito". En: *Revista de educación* N° 202, pág. 31 a 34.

SANTOS Guerra, M.A. *La "erosión" de la función docente*. En *Revista Española de Pedagogía* N° 159, 1983.

SEPULVEDA, Jana (edit.). *Educación Media y perfeccionamiento docente: la visión de los que están a cargo*. Santiago, CPU, 1994.

TEJADA, J. *El papel del profesor en la innovación educativa. Algunas implicaciones sobre la práctica educativa*. En *EDUCAR* N° 19 UAB, Barcelona-España, 1995.

# **6. ANEXOS**

Organización

**Nombre de la Institución**

Procedimiento

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**LISTA DE DISTRIBUCIÓN**

<b>USUARIO</b>	<b>FUNCIONARIO</b>
Director o Rector de la Institución	

**REVISIONES**

Fecha	Descripción de la modificación	Elaborado	Aprobado
Julio	Iniciación	Director o Rector	

# ANEXO 1

## CONCURSO DE MEREcimientos

### CONVOCATORIA

El Director y la junta Administrativa de la ....., convocan al concurso de merecimientos para llenar las siguientes vacantes:

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....
5. ....
6. ....

#### REQUERIMIENTOS:

1. Currículo Vitae
2. Título académico correspondiente
3. Experiencia de trabajo
4. Certificados de honorabilidad
5. Disposición a trabajar tiempo completo
6. manejar programas básicos de computación
7. Otros

---

Director/a







## ANEXO 5

### REGISTRO DE INDUCCIÓN AL PERSONAL NUEVO

FECHA:.....

NOMBRE DEL NUEVO EMPLEADO:.....

CARGO/S:.....

- I. PRESENTACIÓN:
- II. SALUDO Y BIENVENIDA AL NUEVO EMPLEADO
- III. HORARIO DE TRABAJO (General de la institución y particular del nuevo empleado)
- IV. ENTREGA Y REVISIÓN DE LA DESCRIPCIÓN DEL PUESTO (entregar una copia al empleado)
- V. INDICACIONES GENERALES
- VI. COMPROMISOS DE CAPACITACIÓN Y MEJORA CONTINUA
- VII. RESPUESTAS A INQUIETUDES DEL EMPLEADO
- VIII. ASPECTO LABORAL: (firma del contrato y explicación del sueldo lo realiza el director)
- IX. FIRMAS

INDUCTOR

INDUCIDO

# ANEXO 6

## ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

(Padres de familia)

Grado/ Curso: .....

Fecha:..... Documento confidencial

Estimado señor(a), con el propósito de mejorar el servicio educativo que brindamos, solicitamos a usted señalar con una X el parámetro que usted crea conveniente, de acuerdo a la siguiente escala:

MS: muy satisfactorio; S: satisfactorio; PS: poco satisfactorio; NS: no satisfactorio

PREGUNTAS	MS	S	PS	NS
La educación académica que recibe su hijo(a) es				
La disciplina que se aplica en la Institución es				
La infraestructura física del plantel es				
El trato que se da a los estudiantes y padres de familia es				
Los valores éticos, morales y espirituales que se imparten en la Institución.				
El desempeño profesional de los maestros es				

Si desea ampliar sus respuestas o transmitir algún comentario, sugerencia o reclamo, favor explicar.

.....  
 .....

### ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

(Evaluación del estudiante al personal docente)

Con el propósito de mejorar el servicio educativo que brindamos, solicitamos llenar la presente encuesta en relación al siguiente maestro:.....

MS: muy satisfactorio; S: satisfactorio; NS: no satisfactorio

	MS	S	NS
1. conocimiento científico de la materia			
2. Preparación pedagógica y uso de material didáctico			
3. Sus explicaciones son claras, entendibles repite la clase si es necesario			
4. Respeto, consideración y buen trato al estudiante			
5. Enfatiza valores morales y espirituales			
6. Califica tareas, deberes, trabajos			
7. mantiene el control de la disciplina			
8. Presentación personal adecuada			

Qué opina sobre el desempeño de su maestro?

.....  
 .....

Fecha:.....



# ANEXO 8

## EVALUACIÓN GENERAL DE COMPETENCIAS DEL PERSONAL

FECHA:.....

AÑO LECTIVO:.....

	NOMINA	TITULO ACADÉMICO	TÍTULOS AFINES	CURSOS REALIZADOS	MANEJO DE COMPUTADORA	AÑOS DE EXPERIENCIA	CERTIFICADO DE HONORABILIDAD	VALORES MORALES	MEJORA PROFESIONAL	CUMPLIMIENTO PROCEDIMIENTOS	ACTITUD CON LA INSTITUCIÓN	ACTITUD CON LOS COMPAÑEROS	ACTITUD CON LOS ESTUDIANTES	ACTITUD PADRES DE FAMILIA
1														
2														
3														
4														
5														
6														
7														
8														
9														
10														
11														
12														
13														
14														
15														
16														
17														

---

DIRECTOR/A

## ANEXO 9

### EVALUACIÓN GENERAL A LA EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN

Nombre de la capacitación:

Lugar:

Fecha:

Facilitadores:

#### I. EVALUACIÓN A LA FORMA DE CAPACITACIÓN

(Marque con una X)	EX	MB	B	R	M
Contenido					
Metodología					
Organización					
Material Didáctico					
Practicidad					

Seguimiento Aplicó si/ino
------------------------------

1.	
2.	
3.	

El seguimiento se registrará al final del año lectivo

#### III. EVALUACIÓN A LOS PARTICIPANTES DE LA CAPACITACIÓN (sobre 20 puntos)

PARTICIPANTES	CALIFICACIÓN	OBSERVACIONES

Firma del evaluador



# ANEXO 11

## EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN

Nombre del participante:

Nombre de la capacitación:

Lugar:

Fecha:

Facilitadores:

### I. EVALUACIÓN A LA FORMA DE CAPACITACIÓN

(Marque con una X)	EX	MB	B	R	M
Contenido					
Metodología					
Organización					
Material Didáctico					
Practicidad					

### II. EVALUACIÓN AL RESULTADO DE LA CAPACITACIÓN

(Escriba como puede aplicar en su trabajo lo aprendido)

Seguimiento Aplicó si/ino
------------------------------

1.	
2.	
3.	

El seguimiento se registrará al final del año lectivo

### III. EVALUACIÓN AL PARTICIPANTE DE LA CAPACITACIÓN

(Conteste el siguiente cuestionario) Sobre 20 puntos

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Firma del evaluado

Firma del evaluador

ANEXO 12

**CONTROL DE ASISTENCIA DEL PERSONAL**

AÑO LECTIVO: .....

FECHA: Día ..... Mes ..... Año 200.....

No	NOMBRES	HORA	FIRMA	OBSERVACIONES
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

INSPECTORA



ANEXO 14

**LLAMADO DE ATENCIÓN ESCRITO**

FECHA: .....

DE: .....

CARGO: .....

PARA: .....

CARGO: .....

ASUNTO: .....

DESCRIPCIÓN DEL LLAMADO DE ATENCIÓN

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Firma de Emisor

Firma de Receptor

Fecha: .....

## ANEXO 15

Nombre: ..... Fecha: .....

No		AUTO VALUACIÓN	EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
	<b>I. VALORES MORALES EN LA INSTITUCIÓN.</b>			
1	Estoy de acuerdo con los valores de la institución.			
2	Enseño a mis alumnos los valores hacia la institución.			
3	Aplico en mi vida los valores.			
	<b>II. MEJORA PROFESIONAL</b>			
4	Titulo Universitario 10. profesor de primaria 10.egresado 8 Bachiller 6			
5	Participo en todos los cursos de mejora profesional programados			
6	Soy un maestro actualizado: leo, investigo, estudio, mejoro, etc.			
	<b>III. CUMPLIMIENTO DE PROCEDIMIENTOS</b>			
7	Aplico los procedimientos establecidos.			
8	Entrego documentos a tiempo			
	<b>IV. APLICACIÓN DE METODOLOGÍA PEDAGÓGICA.</b>			
9	Planifico lo que enseño.			
10	Cumplo la planificación oficial, institucional y personal.			
11	Utilizo métodos, técnicas, y material didáctico adecuado.			
12	Evaluó técnica y profesionalmente a mis alumnos .			
	<b>V. ACTITUD CON LA INSTITUCIÓN.</b>			
13	Me identifico con la institución, me siento a gusto.			
14	Apoyo e impulso los proyectos de la institución.			
15	Evito comentarios y critica negativa.			
	<b>VI. ACTITUD CON LOS COMPAÑEROS.</b>			
16	Mantengo buenas relaciones con todo el personal.			
17	Trabajo en equipo.			
18	Doy y recibo ayuda sin interés personal.			
	<b>VII. ACTITUD CON LOS ESTUDIANTES.</b>			
19	Mantengo el control y disciplina de los estudiantes.			
20	Respeto y estimo a cada uno de mis alumnos.			
21	Mis alumnos estiman y respetan.			
	<b>VIII. ACTITUD CON LOS PADRES DE FAMILIA.</b>			
22	Los padres demuestran satisfacción por mi trabajo.			
23	Recibo positivamente sugerencias, quejas y reclamos de los padres.			

Mencione dos fortalezas importantes con las que puede usted aportar a la institución:

- 1.
- 2.

Mencione dos áreas débiles que se comprometa a mejorar

- 1.
- 2.

#### RECOMENDACIONES DE LAS AUTORIDADES

Nombre del evaluado  
Nombre del evaluador

Firma  
Firma

## ANEXO 16

### INFORME GENERAL DE EVALUACIÓN AL PERSONAL

Año Lectivo.....

Fecha:.....

Presentación:

Criterios de Evaluación:

Grupos de empleados:

Empleados con desempeño muy satisfactorio que se sugiere que siga laborando.

-  
-  
-

Empleados con desempeño satisfactorio pero con deficiencias por lo cual sugerimos que siga laborando, pero con recomendaciones y condiciones escritas de mejora.

-  
-  
-

Empleados con desempeño poco satisfactorio que se sugiere sean remplazados.

Atentamente

---

Director /a

## ANEXO 17

### RECOMENDACIONES Y CONDICIONES ESCRITAS

Año Lectivo: .....

Fecha: .....

NOMBRE DEL EMPLEADO:

CARGO:

I. VALORES ESPIRITUALES

II. MEJORA PROFESIONAL

III. CUMPLIMIENTO DE PROCEDIMIENTOS

IV. APLICACIÓN DE METODOLOGÍA PEDAGÓGICA

V. RELACIÓN CON LA INSTITUCIÓN

VI. RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS

VII. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES

VIII. RELACIÓN CON LOS PADRES DE FAMILIA

IX. RESULTADOS

---

EL DIRECTOR

## ANEXO 18

### LISTA DE VACANTES

Año lectivo: .....

Fecha: .....

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....
5. ....
6. ....

---

Director/a

# Funcionamiento de la escuela



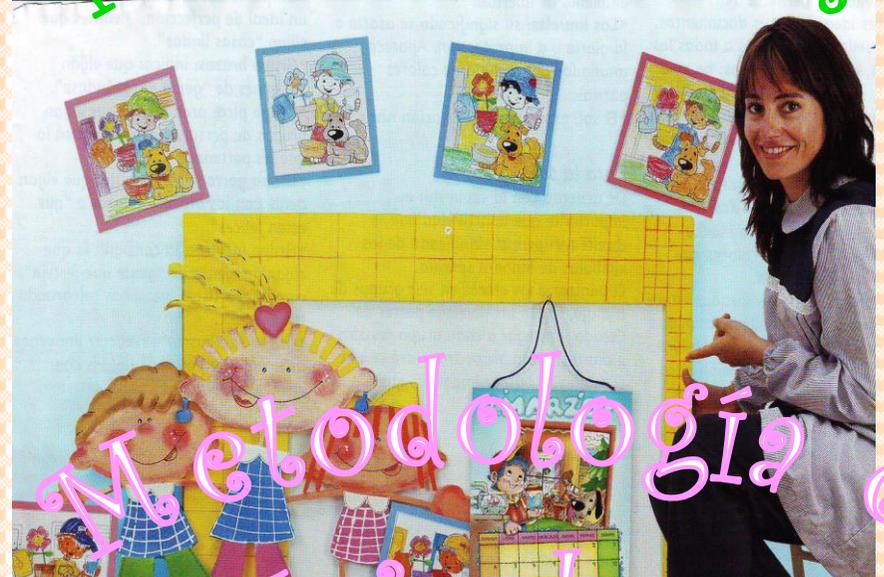
# Acompañamiento de la familia



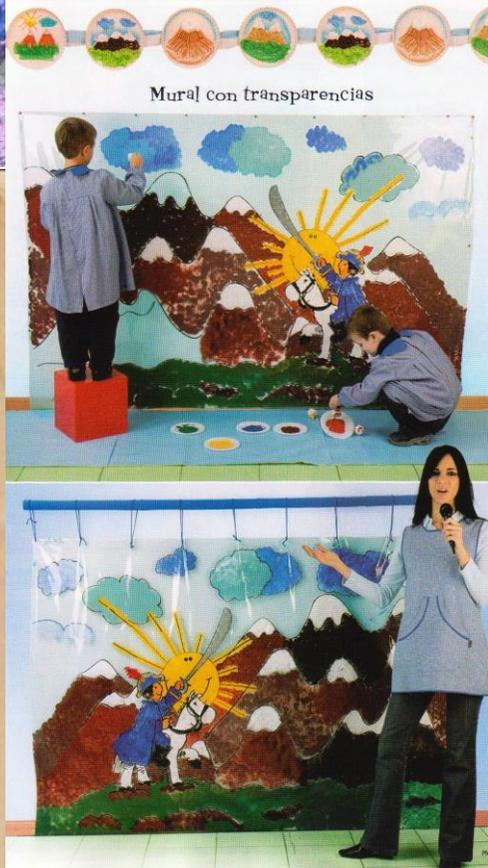
# Calidad del docente



# Materiales Educativos

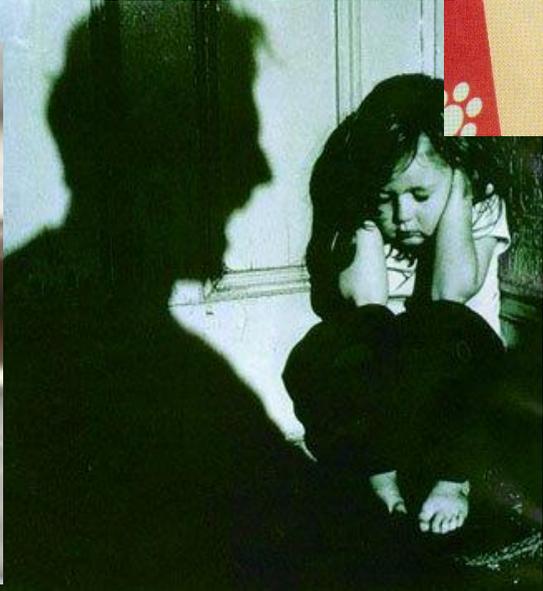
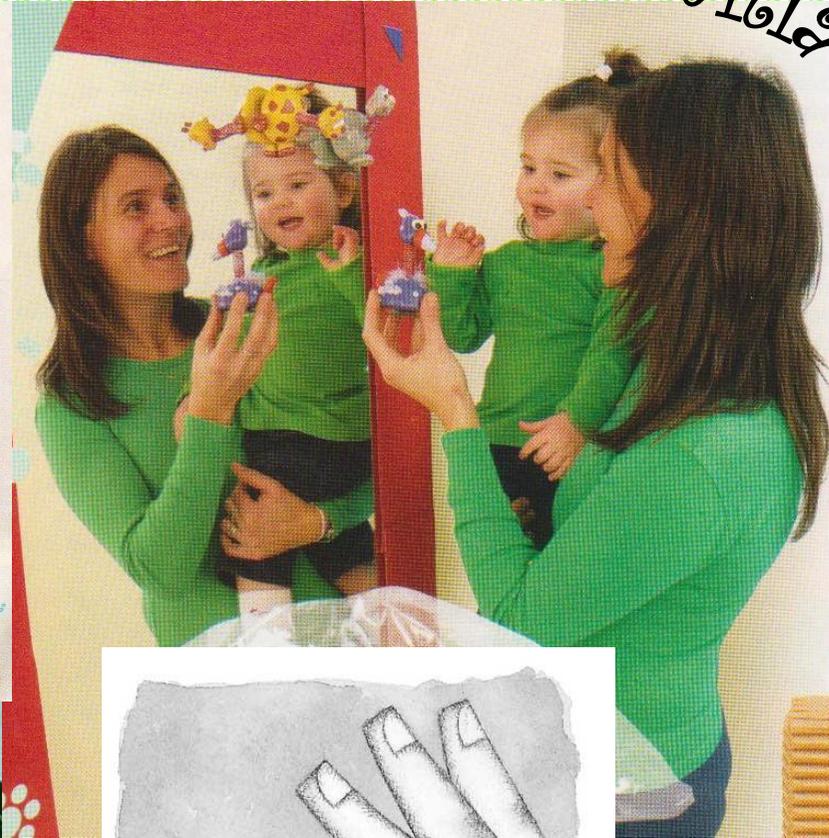


# Metodología de trabajo docente



# Nivel socioeconómico de la familia

... una maestra que seguramente enriquecerá las propuestas futuras y le devolverá al Colegio las impresiones que las familias se llevaron de las actividades vividas.





Colegio Marie Clarac  
Alumnado



Colegio "El Sauce"  
Instalaciones





Unidad Educativa Patria Nueva  
Instalaciones

