



Universidad de Cuenca

Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación

Carrera de Educación Inicial

La construcción de la identidad profesional de docentes de educación inicial: el reconocimiento social

Trabajo de titulación previo a la
obtención del título de Licenciada
en Ciencias de la Educación Inicial

Autores:

Fanny Gabriela Pizarro Guachichulca

Julia Narcisa Zhispón Guncay

Director:

Anita Catalina Izquierdo Molina

ORCID:  0000-0002-1841-7803

Cuenca, Ecuador

2025-10-28

Resumen

El presente trabajo de titulación de tipo monográfico, investiga la percepción y valoración de diferentes agentes sociales hacia la labor de las maestras de educación inicial y su impacto en la construcción de su identidad profesional docente. El objetivo de este estudio es analizar la importancia del reconocimiento social en la construcción de la identidad profesional de docentes de educación inicial. Por ello, se realizó una investigación documental con un alcance descriptivo y explicativo, lo que permitió relacionar las categorías centrales: el reconocimiento social y la identidad profesional de docentes de educación inicial. Finalmente, la investigación permitió evidenciar que el reconocimiento que reciben las maestras de nivel inicial hacia su labor docente, por parte de diferentes agentes sociales como el Estado, sistema educativo, opinión pública, familias, colegas y estudiantes, impacta de manera significativa en la construcción de su identidad profesional y vida personal. Este impacto al ser positivo se ve reflejado en un desempeño eficiente y comprometido en el proceso educativo, por el contrario, de ser negativo, ocasiona bajas expectativas en la docente e incluso deserción laboral.

Palabras clave del autor: identidad docente, percepción social, valoración social, educación inicial



El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Cuenca ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por la propiedad intelectual y los derechos de autor.

Repositorio Institucional: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/>

Abstract

The present monographic degree work investigates the perception and valuation of different social agents towards the work of early childhood education teachers and its impact on the construction of their professional identity as teachers. The objective of this study is to analyze the importance of social recognition in the construction of the professional identity of early childhood education teachers. Therefore, a documentary research with a descriptive and explanatory scope was carried out, which allowed relating the central categories: social recognition and professional identity of early childhood education teachers. Finally, the research showed that the recognition received by early childhood teachers for their teaching work, by different social agents such as the State, the educational system, public opinion, families, colleagues and students, has a significant impact on the construction of their professional identity and personal life. If this impact is positive, it is reflected in an efficient and committed performance in the educational process; on the contrary, if it is negative, it causes low expectations in the teacher and even job desertion.

Author keywords: teacher identity, social perception, social valuation, early childhood education



The content of this work corresponds to the right of expression of the authors and does not compromise the institutional thinking of the University of Cuenca, nor does it release its responsibility before third parties. The authors assume responsibility for the intellectual property and copyrights.

Institutional Repository: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/>

Índice de contenido

Resumen.....	2
Abstract	3
Agradecimiento.....	5
Dedicatoria	6
Capítulo I: Identidad profesional de las docentes de educación inicial.....	11
1.1 Definición de la identidad profesional docente	11
1.2 Componentes de la identidad profesional	14
1.2.1 Autoimagen.....	14
1.2.2 Satisfacción de la profesión docente	19
1.2.3 Relaciones sociales	24
1.2.4 Competencias profesionales	29
Capítulo II: Reconocimiento social de la identidad docente de educación inicial	36
2.1 Conceptualización de reconocimiento social	36
2.2 Agentes sociales que intervienen en el reconocimiento social	40
2.2.1 El Estado	40
2.2.2 Sistema Educativo	44
2.2.3 Opinión pública	48
2.2.4 Familias	51
2.2.5 Maestras	54
2.2.6 Estudiantes	58
Capítulo III: Influencia del reconocimiento social en la construcción de la identidad profesional de docentes de educación inicial	61
3.1 Reconocimiento del Estado	61
3.2 Reconocimiento del sistema educativo	65
3.3 Reconocimiento de la opinión pública.....	68
3.4 Reconocimiento de las familias	71
3.5 Reconocimiento de maestras	75
3.6 Reconocimiento de estudiantes	79
Conclusiones	82
Referencias	84

Agradecimiento

En primer lugar, agradecemos a Dios por brindarnos la sabiduría, paciencia e inteligencia necesaria para poder culminar con éxito esta etapa universitaria que fue parte de nuestras vidas, especialmente, durante el desarrollo de nuestro trabajo de titulación.

A nuestras familias por su apoyo constante e incondicional mediante palabras de aliento que nos impulsan a seguir adelante con total compromiso, a pesar de las dificultades.

A la Universidad de Cuenca por proporcionarnos las herramientas y espacios necesarios para nuestra formación académica, con el apoyo y acceso libre a los recursos académicos.

A la carrera de Educación Inicial por abrirnos sus puertas durante estos 4 años de formación y los docentes que imparten sus conocimientos en distintas asignaturas, quienes con su dedicación y experiencia nos han compartido conocimientos claves para desempeñarnos a nivel profesional.

A nuestra directora de tesis, Caty Izquierdo, por ser una voz de guía en este trabajo de titulación, quien con sus cualidades de paciencia, empatía y responsabilidad nos ha ayudado a convertirnos en personas más críticas y reflexivas.

Fanny Gabriela Pizarro Guachichulca

Julia Narcisa Zhispón Guncay

Dedicatoria

El fruto de este trabajo de titulación se lo dedico a Dios, por brindarme la vida y las fuerzas necesarias para seguir adelante día tras día, en cada una de mis luchas como mi escudo de fortaleza y resiliencia, siendo una persona paciente pero solo sobre todo perseverante; por permitirme cumplir una de mis metas propuestas, regalarme muchas bendiciones y una familia grandiosa, que siempre se ha mantenido unida, apoyándose mutuamente.

A mis padres, José Pizarro y Norma Guachichulca, por ser unos padres ejemplares, quienes con todo su cariño han sido mi pilar más grande durante esta etapa de mi vida y mi hombro de consuelo en momentos de dificultad, inspirándome a ser valiente, mantenerme firme y nunca rendirme, como ellos siempre lo han hecho. Ustedes me han enseñado que rendirse no es una opción y siempre hay que mirar hacia adelante con la frente en alto, confío plenamente en que llegaré muy lejos con su bendición.

A mi hermano, Andrés Pizarro, por apoyarme durante este trayecto de mi carrera universitaria y recordarme lo inteligente que soy, especialmente cuando dudo de mis capacidades. Tú valentía y fuerza interior son mi mayor admiración, porque siempre te mantienes positivo y optimista, animando a los demás frente a las adversidades. Eres mi ejemplo a seguir y me siento orgullosa de ser tu hermana.

A mi pareja, Ismael Rojas, por su comprensión y amor incondicional, quien con sus palabras de aliento y sabios consejos me inspira a ser mejor cada día, pero, sobre todo, a seguir de pie. Agradezco a Dios por encontrarte en mi camino, porque desde que te conocí te has convertido en una de las personas más importantes de mi vida y juntos estamos formando la familia que un día soñamos. Tus muestras de afecto y cariño me llenan de paz y tranquilidad, son mi motor de cada día. Las palabras se vuelven cortas al expresar lo agradecida que me siento de todos los esfuerzos que has hecho por nuestra hija y por mí.

Y como último punto, pero no menos importante, a mi pequeña que viene en camino, mi regalo de Dios, Maelys Madelyn Rojas Pizarro, este logro es tuyo, porque con tu llegada has iluminado mi vida y te has convertido en la razón de mi vivir. Sentir tus pataditas en mi vientre y ver lo mucho que has crecido son mi mayor felicidad y fuente de motivación, gracias por ser muy valiente y acompañarme durante mis noches de desvelo. Mamá te ama mucho, recuérdalo siempre, hija mía.

Fanny Gabriela Pizarro Guachichulca

A Dios, fuente de sabiduría y fortaleza le dedicó este trabajo de titulación, gracias por darme la paciencia y perseverancia necesaria, para poder terminar esta gran etapa de mi vida, por protegerme en cada paso y por bendecir cada uno de los esfuerzos realizados, celebro con él una meta más, un logro que no hubiera sido posible sin su bendición, que este nuevo logro sea reflejo de su bendición.

A mis padres Carmen Zhispon y Carlos Peñaranda que siempre han estado ahí, dando lo mejor de ellos, apoyándome en todo, gracias por su sacrificio, por enseñarme el valor del esfuerzo y que cada sacrificio tiene su recompensa, así como ustedes han realizado un gran sacrificio por darme lo necesario y poder tener las oportunidades para alcanzar uno de mis sueños. Este logro es tanto de ustedes como mío, gracias por todo, no tengo palabras para expresar todo lo agradecida que estoy con ustedes.

A Martha Zhispon, Samantha, Mariela y Ernesto Peñaranda, por compartir sueños, risas, momentos buenos y malos, gracias por su amor incondicional, por estar a mi lado, por ser ese paño de lágrimas cuando lo necesito, por escucharme, por ser mis cómplices, por cada palabra de aliento que me dan, ese “tú eres nuestra segunda mamá” me hace sentir especial porque no solo me dan el privilegio de ser su hermana mayor sino también su segunda mamá, gracias por la confianza que me tienen y enseñarme el verdadero significado de paciencia. Los quiero con todo mi corazón.

A las personas que compartieron conmigo momentos especiales y significativos sobre todo a la familia Montesdeoca Cabrera por recibirme en su casa, por hacerme sentir parte de su familia, gracias por acompañarme en este proceso.

A Johanna Montesdeoca que ha estado a mi lado, apoyándome. Gracias, por su ayuda incondicional, por sus consejos y palabras de aliento, que cuando he tenido dudas, preguntas e inquietudes, siempre me ha podido ayudar. Sin duda se ha convertido en una persona especial para mí, gracias por todo.

Finalmente, dedico este trabajo a mi querido Papi Ernesto, quien desde el cielo ha sido mi guía, consuelo y fortaleza, aunque ya no esté físicamente, sus recuerdos aún siguen en mi corazón, iluminando e impulsando a seguir adelante. Lo llevo siempre conmigo, en cada pensamiento, cada oración, esfuerzo y en cada paso que doy.

Julia Narcisa Zhispon Guncay

Introducción

La construcción de la identidad profesional de las docentes¹ de educación inicial es de gran importancia en el desempeño de sus funciones en las aulas de clase, frente a distintas situaciones que se presentan con los estudiantes y sus familias, actuando con seguridad y responsabilidad. La importancia de la construcción de esta identidad se ve influenciada por el reconocimiento social, que según Flores et al. (2014) busca promover la confianza y seguridad del educador en sí mismo mediante la motivación, para lograr conocer, comprender y aplicar nuevos conocimientos en el proceso educativo. Esta construcción no solo se conforma a partir de la formación académica o pedagógica, sino también a través de las experiencias personales, las prácticas preprofesionales y su interacción con el entorno, permitiendo asumir nuevos roles y desafíos en el ámbito educativo.

Debido a la importancia del tema, es fundamental presentar algunas investigaciones a nivel internacional que sustentan la presente investigación, Solís (2018) investigó el proceso de construcción de la identidad profesional de docentes de educación inicial. Los resultados evidenciaron que, un aspecto que interviene en esta construcción es que los padres de familia perciben a los centros infantiles como asistenciales, restando valor a los beneficios que se generan en la socialización, práctica de valores y desarrollo de sus hijos; al mismo tiempo que persiste el poco reconocimiento de la autoridad educativa y la sensación de que su labor no es reconocida. De la misma forma, Miranda y Vargas (2019) examinaron el reconocimiento social que recibe el estudiantado de la carrera de educación preescolar. Los resultados señalaron que, existe una gran negatividad en relación al reconocimiento social porque la docencia es poco valorada, generando a su vez, una crisis de identidad, que las lleva a restablecer sus ideas en relación al rol que ejercen en las aulas.

Por ello, el objetivo general del presente estudio es analizar la importancia del reconocimiento social en la construcción de la identidad profesional de docentes de educación inicial. Para alcanzar dicho objetivo se han planteado tres objetivos específicos: a) Indagar bibliográficamente en qué consiste la identidad profesional de las docentes de educación inicial, b) describir a los agentes sociales que intervienen en el reconocimiento de la identidad profesional de docentes del nivel inicial y c) explicar la influencia del reconocimiento social en la construcción de la identidad profesional de docentes de educación inicial.

¹ En este trabajo de titulación se utilizará el género femenino porque de acuerdo al reporte anual de información de Estadística Educativa del Ecuador el 98% de docentes de educación inicial son mujeres (Ministerio de Educación, 2023).

El trabajo de titulación se realizó a través de una investigación documental de tipo monográfico, con un alcance descriptivo y explicativo, que según Hernández et al. (2014) busca especificar y establecer información clave en relación a las características más relevantes del tema de estudio y al grupo poblacional de su contexto más cercano, relacionando las categorías investigadas, centradas en la identidad profesional de docentes de educación inicial y el reconocimiento social, las cuales fueron interpretadas de manera objetiva. Para lo cual se realizó una selección y recopilación de información bibliográfica relevante por medio de la lectura crítica de documentos oficiales, artículos científicos, libros, entre otros recursos. La información recopilada se sintetizó y analizó de modo que se logró llegar a establecer las conclusiones pertinentes y alcanzar el objetivo planteado.

El presente estudio se estructura en tres capítulos. El capítulo I, busca indagar bibliográficamente en qué consiste la identidad profesional de las docentes de educación inicial. Se aborda la definición de la identidad profesional docente centrada en la percepción personal que tienen las maestras de sí mismas en el ejercicio de su profesión, influenciado por sus vivencias de la vida diaria, en el ámbito educativo, familiar y social. A su vez, se conceptualizan y describen cuatro componentes esenciales que intervienen de manera significativa en la construcción de la identidad profesional propuestos por Bolívar, los cuales son la autoimagen, la satisfacción de la profesión docente, las relaciones sociales y las competencias profesionales.

En el capítulo II, se pretende describir los agentes sociales que intervienen en el reconocimiento de la identidad profesional de las docentes del nivel inicial. Se comienza con una conceptualización del reconocimiento social definido como la valoración de las personas hacia los demás con respecto a sus cualidades y habilidades. Además, se presenta una breve definición y descripción de seis agentes sociales que influyen en el reconocimiento de las maestras de educación inicial: 1) el Estado, mediante las leyes que reglamentan la labor docente; 2) el sistema educativo, con el Ministerio de Educación como órgano de gobierno; 3) la opinión pública, a partir de las percepciones de los medios de comunicación; 4) las familias, considerando las relaciones que surgen con los representantes; 5) las maestras, con un enfoque en las relaciones existentes entre colegas; y, 6) los estudiantes, como principales agentes que interactúan con las docentes.

El capítulo III, busca explicar la influencia del reconocimiento social en la construcción de la identidad de las docentes de educación inicial, iniciando con la exploración y descripción del nivel de reconocimiento que reciben las maestras de nivel inicial por parte de los agentes

sociales descritos en el capítulo anterior. También, se ha registrado información de algunas conversaciones que surgieron con maestras de educación inicial, durante las prácticas preprofesionales en torno a la percepción del reconocimiento que reciben hacia su labor.

Finalmente, esta monografía permite concluir que, la construcción de la identidad profesional de las docentes de educación inicial cambia constantemente y se transforma de acuerdo con la percepción y opinión de los distintos agentes sociales acerca del desempeño de las maestras de educación inicial, lo que interviene de manera directa en su labor docente, porque da lugar a un nivel de reconocimiento en dos direcciones. Un reconocimiento positivo, incentiva a la docente a aplicar nuevas estrategias educativas que cubran las necesidades de sus estudiantes y un sentimiento de enorgullecimiento de brindar todos sus conocimientos adquiridos en la formación profesional hacia la enseñanza y aprendizaje de calidad. No obstante, un reconocimiento negativo, tiene repercusiones que pueden generar la indiferencia entre colegas y una crisis en su identidad, llegando al abandono de la profesión docente. Además, la poca información de las investigaciones existentes en relación a este tema se convierte en una barrera que dificulta comprender con mayor esta valoración.

Capítulo I

Identidad profesional de las docentes de educación inicial

La identidad profesional docente es importante en la práctica pedagógica de las maestras de educación inicial porque influye en el desarrollo de sus habilidades personales y en su ejercicio profesional. Este primer capítulo tiene como objetivo indagar bibliográficamente en qué consiste la identidad profesional de las docentes de educación inicial. Se parte por una conceptualización de la identidad profesional docente, describiendo cada uno de los términos que conforman esta categoría, centrada en la autopercepción que tienen las docentes de su desempeño profesional. También, se expone una definición y caracterización de algunos componentes fundamentales en la construcción de la identidad profesional: la autoimagen, la satisfacción de la profesión docente, las relaciones sociales y las competencias profesionales.

1.1 Definición de la identidad profesional docente

Para tener un poco más de claridad en la definición de la identidad profesional docente se considera pertinente abordarla de manera escalonada. Para comenzar, se define a la identidad en general, luego la identidad profesional y finalmente, se tratará el concepto de identidad profesional docente.

La Real Academia Española (RAE, 2024) define a la identidad como “el conjunto de rasgos propios de un individuo o de una colectividad que los caracteriza frente a los demás”. En esta definición, se puede encontrar el doble sentido que tiene la palabra identidad. El primero centrado en la persona, aquí, se podría pensar en rasgos únicos e incomparables que están ligados a las experiencias que esa persona haya tenido o tenga en espacios familiares, laborales, políticos y económicos. El segundo sentido, se orienta a un conjunto de personas que, perteneciendo a una cultura, a una comunidad, a una profesión, a una actividad, se van diferenciando de otros grupos sociales.

Del mismo modo, en el diccionario de Psicología, se refiere a la identidad como el “sentido que cada persona tiene de su lugar en el mundo y el significado que asigna a los demás dentro del contexto más amplio de la vida humana” (Consuegra, 2010, p. 146). En este caso, la autora se enfoca, por un lado, en la perspectiva que tiene cada persona de sí misma, es decir, la forma de verse, sentir, actuar y relacionarse dentro de un entorno y por otro, en la manera de cómo cada persona, asigna particularidades a los demás, en relación con las ideologías, costumbres y comportamientos que pueden llegar a surgir en espacios y situaciones en los que interactúan.

Avanzando a la identidad profesional, Bordignon (2005) considera que es “la selección de una profesión en la cual poder dedicar sus energías y capacidades de trabajo y crecer profesionalmente” (p. 56). La idea del autor lleva a reflexionar sobre la responsabilidad tanto personal como social, de elegir una profesión, puesto que esto implica dedicar tiempo, esfuerzo y medios económicos durante la formación, esperando que esa decisión, le permita a la persona, superarse en el campo laboral, pero sobre todo de manera personal.

La identidad profesional para Muñoz y Arvayo (2015) hace referencia a las características que un grupo de personas van adquiriendo a lo largo de su formación académica en un área específica y que, al obtener una titulación, le permitirán ejercer la profesión con habilidad, compromiso y calidad. Los mismos autores, también llevan a reflexionar de que obtener un título, no es suficiente para llevar a cabo la práctica profesional, sino que es un proceso dinámico, en él se tiene en cuenta las interacciones sociales a lo largo de la formación y del ejercicio profesional, aspectos que son importantes para comprender el rol de los profesionales dentro de la sociedad, esto da paso a comprender la identidad profesional docente.

Olave (2020) define la identidad profesional docente de una manera muy sencilla: “es la identidad de una persona que trabaja en un área de trabajo específica de la educación” (p. 381). En este sentido, se puede hablar de la identidad profesional de las docentes de educación inicial, puesto que esta profesión tiene la especificidad de favorecer el proceso de enseñanza y aprendizaje de las niñas y niños de 0 a 6 años. Este mismo autor, considera a la identidad como un proceso y en este proceso la maestra, tiene un papel importante el contexto en el que se desenvuelve, las relaciones que se establecen con docentes, directivos, estudiantes, representantes, entre otros porque a partir de la interacción con diferentes agentes educativos y su vida personal se va moldeando esta identidad, al encontrarse en constante aceptación de su labor. Por lo tanto, “Es única y no puede sustituirse porque se crea y va evolucionando durante la vida” (Olave, 2020, p. 381).

Se puede decir entonces, que la identidad profesional docente, se transforma, aceptando los roles que le asigna el contexto. Al hablar de la aceptación de los roles, las maestras deben priorizar el proceso de enseñanza y aprendizaje que brindan a sus estudiantes puesto que el sistema educativo del Estado y las familias, esperan que desde su rol como docentes brinden una educación de calidad y calidez. Sin embargo, se debe recordar que, para lograr esa meta, es necesario que existan políticas educativas claras y la participación de las familias en proporcionar espacios y momentos para la exploración y estimulación de las niñas y niños.

A decir de Bolívar et al. (2005) y Bolívar (2006) cada profesión tiene un núcleo central, evidenciado en reglas, normas y roles que son compartidos por quienes han optado y ejercen esa profesión, por lo tanto, según estos autores se puede hablar de identidades profesionales, lo que resulta interesante porque eso se puede confirmar al observar y analizar cómo es el ejercicio profesional de las diferentes áreas de conocimiento. Es así que, la trayectoria personal y profesional de un docente es única, su identidad es única, por lo tanto, existen varias formas de expresar su identidad al momento de identificarse en el ámbito laboral. En este sentido, Addin y Ayatollah (2021) mencionan que, por el contexto de trabajo y por las personas que rodean a la docente, ésta, personaliza su identidad para desempeñarse con éxito en cualquier situación del proceso educativo. En el caso de la identidad de las maestras de educación inicial, González et al. (2021) sostienen que está rodeada de altibajos, inquietudes, cuestionamientos y motivaciones, resaltando su vocación, su formación profesional y su práctica educativa.

Teniendo en cuenta todo lo expuesto anteriormente, se puede decir que la identidad profesional docente se encuentra en constante transformación en la vida diaria del maestro tal como lo indican (García, 2010; González et al., 2019; Muñoz y Arvayo, 2015), además, se la concibe como un proceso evolutivo y dinámico, no estable, ni fijo, que se desarrolla a lo largo de la vida personal y colectiva de una persona, a partir de su auto interpretación en un espacio determinado y las experiencias adquiridas. Los autores mencionan que la identidad no nace propiamente con una persona debido a que, se va desarrollando con el paso del tiempo, con las personas del entorno y con las circunstancias de carácter positivo, por ejemplo, al observar los logros de sus estudiantes y el sentimiento de gratitud por parte de sus familias, convirtiéndose esto en un apoyo para su desarrollo profesional. Pero, también puede haber situaciones negativas como la falta de recursos para la enseñanza, para la capacitación y comunicación dentro de la comunidad educativa, lo que puede llevar a que las docentes inviertan mucho tiempo en buscar soluciones para mejorar su quehacer docente.

En este proceso, las maestras, logran percibir su “yo”, para lo cual se puede analizar y comprender su historia de vida como indica Bolívar (2006) reconociendo vivencias pasadas y buscando experiencias nuevas que han forjado y forjan su identidad profesional, al mismo tiempo que, entender el contexto de cada niño y niña, atendiendo a sus necesidades e intereses durante el aprendizaje, puesto que cada uno pertenece a una familia y comunidad única.

1.2 Componentes de la identidad profesional

Para dar paso al presente apartado se ha de tener en consideración los componentes de la identidad profesional propuestos por Bolívar (2006) tomando como punto de referencia la autoimagen, el grado de satisfacción, las relaciones sociales y las competencias profesionales.

1.2.1 Autoimagen

La autoimagen según Mézerville (1993) es una capacidad propia del ser humano de verse tal y como es, sin cambiar nada de sí mismo, de manera análoga se puede señalar el reflejo de cada uno frente a un espejo, dejando ver con total transparencia las principales características que resultan únicas ante los demás. En este sentido, resulta interesante mencionar que algunas veces esta acción de mirarse en un espejo no siempre muestra cosas agradables, sino que también refleja aquello que se considera necesario cambiar para ser mejor persona cada día. La manera de cómo se ve una persona, va a influir en su estado de ánimo y en lo que transmite a otras personas en los diferentes escenarios en los que interactúe. A modo de ejemplo, los gestos agradables, transmite confianza, energía y felicidad de convivir activamente en cualquier actividad que surja durante la jornada diaria, en cambio, una expresión negativa llega a generar un desánimo e incluso una sensación de incomodidad.

Continuando con la definición de autoimagen, Naranjo (2010) concuerda con Mézerville (1993), para quien consiste en la capacidad de ver su ser interior, destacando cualidades positivas y negativas que caracterizan a un individuo. Desde esta perspectiva, la idea del autor es interesante por la relación de la autoimagen con la autoestima puesto que, es un aspecto clave que una persona sea consciente de las cualidades que lo definen pues, la indecisión o confusión podría generar una baja autoestima, lo que afectará su estado de ánimo posteriormente. Estos problemas se convertirán en una barrera dentro del aula de clase porque los niños y niñas perciben los estados de ánimo respondiendo de la misma manera, si la maestra se encuentra triste ellos van a sentirlo y tendrán un desánimo de participar en clase; esta situación impedirá que exista el esfuerzo y dedicación necesaria para la realización de actividades cotidianas del proceso educativo.

Para Buitrago y Sáenz (2021) la autoimagen al ser definida como la valoración que una persona tiene de sí misma presenta otras características entrelazadas como la motivación en todo momento, el conocimiento del ser, los sentimientos y valores que se adquieren desde la niñez para expresarse, interactuar y convivir dentro de la sociedad. Al hablar de los valores y actitudes que se tienen hacia sí mismos y hacia los demás se puede decir que no se puede

brindar algo que no se tiene, si como seres humanos no se tienen actitudes positivas frente al resto, ese comportamiento deja poco que decir de una persona, por lo que, la autoimagen se ve afectada, pues también se complementa con los comentarios y valoraciones que se reciben por parte de individuos cercanos al entorno.

La autoimagen para Ambríz (2020) se puede representar de tres formas:

- La autoimagen real, que es la percepción que la persona tiene de sus características y atributos como persona; se trata de “cómo me veo como persona”.
- La autoimagen ideal, que se refiere a la representación de lo que nos gustaría ser, es decir, “como me gustaría verme”.
- La autoimagen social, que consiste en la percepción que se tiene de uno mismo en relación a lo que los demás piensan o dicen de nosotros; aquí se hace referencia a “cómo los demás me ven como persona”. (p. 5)

A partir de esta clasificación se puede decir que, el primer tipo de autoimagen determina la forma de comportamiento de un ser humano con cualidades propias que le permiten tener una visión más amplia en relación a su forma de ser y actuar. La segunda, se convierte en una aspiración pues, es un medio por el cual se crean ideas de cómo ser mejor no solo a nivel personal sino, también profesional, innovando en la metodología de trabajo, actuando con valores de cooperación y perseverancia frente a la familia tanto del docente como de sus estudiantes, los compañeros de trabajo y la sociedad en general. El tercer tipo de autoimagen, deja ver cómo se visualiza una persona en su actuar y actitudes con respecto a lo que dicen los demás, debido a que, en ocasiones pueden surgir sentimientos de indecisión en relación a la autopercepción por escuchar comentarios poco fructíferos o malintencionados, que llegan a desestabilizar emocionalmente.

Profundizando un poco más en el tema, a partir de la indagación se ha logrado distinguir que a partir de las definiciones de la autoimagen existen similitudes claras en relación a los términos autoestima o autoconcepto, razón por la que serán tomados en cuenta más adelante.

Ahora bien, la autoimagen desde el punto de vista profesional, se refiere a dos aspectos esenciales: el autoconocimiento de la profesión y la valoración de la misma por parte de los demás (Sandoval et al., 2022). Según los autores, el primero hace referencia a los

conocimientos que posee una persona acerca de las responsabilidades y obligaciones que debe cumplir dentro de una profesión y el segundo como lo mencionó Ambríz (2020) en la autoimagen social, consiste en la percepción que tienen otros en relación a la actitud y el modo de actuar de una persona en cualquier situación, y en el nivel de apreciación de esta profesión desde distintas miradas, es decir, para la familia de un estudiante, director o autoridad como es vista la docencia en su opinión.

Ante lo expuesto, es importante que como estudiantes en formación se aproveche al máximo cada uno de los conocimientos y experiencias que son compartidas por docentes que han tenido mayor experiencia dentro del ámbito laboral y, a su vez, todos los saberes teóricos que se han adquirido llevándolos a la práctica para lograr una meta. En la asignatura de pedagogía, al hablar de la importancia de la teoría, se hizo una reflexión sobre la frase del filósofo Kant en la que dice: la teoría sin práctica es vacía; la práctica sin la teoría es ciega; a partir de esta frase se puede decir que, todo lo que se aprende se lo debe aplicar para el bienestar de las familias, comunidades y sociedad en general.

Para Artavia et al. (2024), “La construcción del autoconcepto profesional se lleva a cabo desde la percepción de la disciplina, incluso antes de ingresar a una formación académica e interviene como criterio para la carrera a seleccionar” (p. 589). Haciendo un análisis de la cita, se entiende que el autoconcepto de la profesión, está ligado a momentos claves como la decisión de estudiar una carrera, el lapso de duración de este proceso de instrucción hasta su culminación y el tipo de comportamiento que sobresale en el profesional durante su desempeño en un puesto laboral.

Pacheco-Calderón et al. (2022) concuerdan con los autores mencionados en el párrafo anterior al manifestar que, el modo de actuación, la valoración y la percepción del entorno como profesionales y el autoconocimiento son características propias de la autoestima de un profesional y junto con ello, la construcción de su identidad. Además, para los autores debe existir confianza para afrontar, cambiar, mejorar o modificar algún aspecto en la vida personal de cada uno, en cuanto a experiencias, vivencias y cambios drásticos de carácter laboral, recordando la vocación. A modo de aclaración, vale la pena recordar que el ambiente de trabajo en donde se crean vínculos de compañerismo entre colegas, las condiciones laborales, los valores y actitudes con los que brindan sus servicios a otros y su nivel de conocimiento, son características que forman parte del autoconcepto profesional (Artavia et al., 2024).

En relación a la autoimagen docente, para Colque et al. (2024) existen habilidades y capacidades que fortalecen la autoimagen de una maestra, en el sentido de cómo se ve a sí misma tales como la competencia, confianza en su actuar, comunicación, relaciones interpersonales, disciplina, desempeño y eficacia en su labor docente, aspectos determinados como relevantes en la construcción de su identidad personal y profesional. Al profundizar en estos aspectos, como docentes se debe priorizar que exista una comunicación asertiva entre los colegas pues, cada una suele tener diferentes perspectivas o puntos de vista en relación a las metodologías de enseñanza y planificaciones de programas o actos cívicos, con los estudiantes cuando surgen situaciones de discriminación, falta de empatía y malos comportamientos como golpes o agresiones entre compañeros y con los familiares cuando surgen conflictos como divorcios que afectan a sus hijos o al existir falta de colaboración en actividades en donde está incluido el niño o niña; ante estas situaciones el desempeño de la docente frente al grupo debe ser bueno para que ellos se sientan felices de ir a la escuela.

También hay que tener confianza en las capacidades y habilidades innatas para hacer frente a las tareas y responsabilidades de la docencia como lo mencionan Pacheco-Calderón et al. (2022), especialmente al momento de planificar una clase y de ejecutarla, debido a que los conocimientos que se adquieren durante la formación académica son primordiales al plantear actividades enfocadas en el logro de destrezas básicas con diversos materiales de tipo sensorial según sus necesidades y ritmo propio de aprendizaje. Las educadoras al enseñar reconocen que su rol docente es importante dentro de la sociedad pues, sin la docencia no podrían existir otras profesiones, es decir, toda persona para ser un profesional necesita de un instructor que lo guíe en su proceso de formación. Además, al continuar formándose constantemente, reflexiona y aprende un poco más con su propia experiencia, lo que refuerza su autoestima, sintiéndose cada vez más preparada en el mundo laboral porque cuando se trabaja sin motivación, ni satisfacción, no se obtienen buenos resultados (Wilhelm et al., 2012).

Buitrago y Sáenz (2021) reafirman la postura de Wilhelm et al. (2012) al coincidir en que cuando las maestras llegan a la profesión por vocación con la completa seguridad de su elección, su autoimagen se construye de un modo más auténtico, puesto que, a pesar de los problemas personales o laborales que puedan surgir durante su desempeño se mantendrá optimista de solucionarlos de la mejor manera posible. Desde esta visión, al momento de elegir una profesión se debe tener confianza y ser consciente de la decisión que se tome, puesto que, si esta decisión es acertada permitirá que la autoimagen de la docente sea de seguridad y perseverancia desde el momento de la formación y durante todo el trayecto

profesional al convivir con los miembros de la comunidad educativa, individuos del entorno personal y social más los desafíos que pueden llegar a presentarse de manera inesperada por ejemplo, el adaptarse a un nuevo entorno, modelo o sistema educativo.

En la misma línea, Martínez-Torres (2020) entiende el autoconcepto profesional docente como la representación de las labores de una maestra al interactuar en un campo determinado, su actitud en el aula con los estudiantes y su forma de enfrentar conflictos de manera asertiva adquiriendo experiencia. El rol de una docente debe ser de mediadora, ayudando a resolver cualquier situación de la mejor manera posible, escuchando a cada niño o niña y llegando a acuerdos, en donde todo el grupo de clase se sienta feliz y satisfecho con las decisiones tomadas.

Esta idea es complementada por Martínez y Emynick (2023) al considerar como esencial que desde las escuelas se fomenten prácticas que propicien una buena autoestima en los agentes educativos que conviven diariamente en las escuelas, posibilitando mayores logros cumplidos. Es decir, si la maestra ayuda a sus estudiantes a sentirse bien, brindándoles la confianza que necesitan y convirtiéndose en una fuente de motivación, desde su persona también se sentirá feliz, motivada y entusiasta, visualizando una autoimagen positiva de sí misma, de ese modo, se logrará un mejor desempeño y predisposición a aprender de todo el grupo, lo que representaría un logro muy significativo para ella.

Ahora bien, para Bolívar (2006) resulta complicado moldear la autoimagen profesional docente porque está viene ligada no solo al campo profesional, sino también a diferentes espacios en los cuales se desenvuelve la maestra, es decir, en la familia, al participar en grupos de formación continua, reuniones con representantes legales de los estudiantes, entre otros momentos, y se ve influenciada por la forma en cómo es reconocida por aquellas personas más cercanas a su entorno, por lo que se puede ir modificando esta autoimagen desde sus acciones, actitudes frente a situaciones problemáticas que viven los estudiantes fuera del ámbito escolar, siendo conscientes de que pueden llegar a interferir en su bienestar emocional o rendimiento académico y pensamientos, al escuchar las experiencias que han vivido sus colegas, aplicando una metodología nueva en su salón de clase, reflexionando en cómo se va logrando el aprendizaje de los niños y niñas con una enseñanza y recursos distintos.

Finalmente, la autoestima profesional docente se refiere al nivel de satisfacción que tiene la maestra al momento de realizar sus actividades cotidianas en el cargo que ocupe, como docente de un grupo de estudiantes, autoridad educativa o algún puesto en particular; su rol

al llegar a ejercer de guía, coordinadora o directora le permitirá ver desde otras perspectivas las realidades de la comunidad y apoyarlas en todo momento (Miranda, 2005). Para la autora la satisfacción que se siente por la propia autoimagen se complementa con la percepción de otros agentes educativos como sus pares, estudiantes, familiares y autoridades. Es importante recalcar empleando las palabras de Ibarra (2021) que, si el autoconcepto de una maestra es positivo, el nivel de rendimiento de sus estudiantes será bueno, pero un bajo autoconcepto ocasionará una decadencia en los niños y niñas que tiene a su cargo.

1.2.2 Satisfacción de la profesión docente

La satisfacción según el diccionario de la RAE (2024) es “el cumplimiento del deseo o del gusto”. Esta definición se enfoca en la realización de alguna actividad que produce una sensación de disfrute al lograr culminarla como terminar de leer un libro, acabar una carrera profesional, realizar bien una tarea y aprobar un examen. En concordancia con lo anterior, según Hernández (2011) para conceptualizar la satisfacción es necesario definir primero el término satisfacer que significa “complacer un deseo y por derivación, satisfacción es la acción de satisfacer una necesidad o un deseo” (p. 350). A partir de esta definición, se pueden evidenciar dos perspectivas, la primera se encuentra basada en las necesidades, lo que implica cubrir aspectos considerados fundamentales para el desarrollo y bienestar de la humanidad como la alimentación, el sueño, la salud, una vivienda, entre otros. La segunda hace referencia al deseo, que consiste en el cumplimiento de anhelos o aspiraciones claves en la vida de una persona que le brindan sentimientos de felicidad, emoción y melancolía por la sensación de placer al lograr una meta propuesta.

Además, para Carrión et al. (2000) consiste en la valoración que siente un individuo de su diario vivir, a partir de un proceso de reflexión y análisis según las expectativas, metas y logros cumplidos en relación a normas establecidas por sí mismo. Es interesante que el autor resalta la importancia de reflexionar acerca de las expectativas que se tienen de uno mismo y de la vida, así como las metas, objetivos y propósitos que se han planteado, lo que implica analizar los logros y resultados obtenidos. En este punto, la satisfacción no es solo una emoción o sentimiento pasajero, sino que se convierte en una evaluación personal de la vida que puede cambiar o alterarse dependiendo de las circunstancias del entorno como una enfermedad, nuevo trabajo y estudios. Del mismo modo, al realizar actividades que representen un nuevo logro, se genera una sensación anímica de gratitud al tener la plena satisfacción de que poco a poco, se está construyendo el plan de vida que se ha planificado previamente.

Avanzando ahora, hacia el tema de satisfacción laboral, según Cantón y Téllez (2016) se refiere al grado de complacencia que siente una persona cuando se velan por sus necesidades personales en su entorno de trabajo. Desde esta perspectiva se puede decir que, cuando en el trabajo, se tiene un ambiente adecuado, se brindan las herramientas necesarias para poder cumplir con las funciones asignadas y, además, se tiene la posibilidad de seguir participando en capacitaciones profesionales, existe agrado, empeño y dedicación continua en el desempeño de la labor. A modo de ejemplo, un heladero se siente satisfecho en su trabajo cuando sus clientes son respetuosos y educados con él y con el establecimiento, saludan antes de hacer un pedido, agradecen cuando se les sirve el helado, ofrecen una buena opinión por el exquisito sabor de sus helados, cuidan de las instalaciones al no arrojar basura en el piso, promocionan su heladería y le ofrecen una propina por su buen servicio.

Para Gonzáles y Subaldo (2015) la definición de satisfacción o insatisfacción laboral es muy diversa pues abarca cuatro aspectos esenciales:

- El primero, se refiere a los sentimientos positivos o negativos que siente una persona al ejercer una profesión.
- El segundo aspecto, son los valores y creencias que surgen en relación al trabajo y su influencia en el actuar y el nivel de rendimiento en las actividades laborales que se realizan.
- El tercero, son las características propias del trabajador y características que requiere el trabajo. En el ámbito educativo de manera general, ser docente requiere de ciertas habilidades para sentir satisfacción en su labor, como, por ejemplo, la escucha activa, al prestar atención a las opiniones o dudas de todos sus estudiantes y a los requerimientos de los representantes legales cuando no comprenden algún comunicado a pesar de su claridad o desean conocer el rendimiento de sus hijos. Paciencia ante los diversos comportamientos de los niños y niñas, capacidad de liderazgo para dirigir un grupo, creatividad, empatía y motivación.
- El cuarto aspecto, son las condiciones del espacio, junto con los logros y desaciertos obtenidos.

Al hablar del ambiente, es necesario recordar a Forneiro, para quién existen cuatro dimensiones, la física se refiere a la organización del espacio y los diferentes materiales o recursos que existen dentro del mismo. La dimensión de tipo relacional se trata de las

relaciones que se originan entre quienes acceden comúnmente al lugar y la facilidad de ingreso. La funcional hace énfasis en quien utiliza ese espacio, sus usos y fines, por ejemplo, en las aulas de clase un espacio amplio puede ser utilizado por las docentes o por los niños y niñas para realizar actividades corporales, encuentros con todas las aulas o reuniones con los representantes. Y, la dimensión temporal consiste en el tiempo específico que se tiene previsto para utilizar un espacio y la rapidez o lentitud con la que se trabaja. Ante lo expuesto, es preciso mencionar que cuando existe la mezcla de estas dimensiones mencionadas anteriormente se propician un ambiente adecuado en donde exista la colaboración, cooperación, relaciones laborales positivas y el compañerismo por encima de la competitividad, por el contrario, estar en un espacio poco agradable será contraproducente para lograr los objetivos planteados y tener un alto nivel de satisfacción.

Por su parte, Salessi (2014) concuerda con González y Subaldo (2015) al mencionar que no existe una definición específica de la satisfacción laboral y al tomar en cuenta los sentimientos como un aspecto principal para su definición. Entonces, es interesante que González y Subaldo presentan los aspectos afectivos como un elemento clave de la satisfacción, pero Salessi añade a diferencia de González y Subaldo los juicios e ideas consideradas como fundamentales en el trabajo. Por un lado, según el primer autor mencionado anteriormente, la afectividad es esencial al hablar de la satisfacción de un profesional puesto que, durante la jornada de trabajo pueden surgir diversas emociones como la felicidad, al recibir un elogio de los colegas o del jefe por su rapidez en la entrega de productos, el enojo, si recibe tratos desagradables de los clientes o se presenta un reporte por alguna falta y la tristeza, si en algún momento cometió un error que generó consecuencias para la empresa como pérdidas materiales o económicas y tuvo que trabajar en horarios nocturnos.

Dependiendo del trabajo se requiere ciertas habilidades en los empleados y un tiempo específico como por ejemplo la rapidez al entregar productos, escucha activa al prestar atención a las necesidades del cliente y paciencia o disposición para trabajar en horarios nocturnos que ocurren comúnmente en empresas de alta demanda que no pueden parar su productividad, por lo que si no se siente cómodo y capaz de cumplir con su labor no se sentirá satisfecho al representar una exigencia muy grande.

Sin embargo, es necesario aclarar que la educación no debe ser vista como una empresa porque los niños y niñas requieren tiempo para desarrollar sus habilidades en base a sus ritmos de aprendizaje y, por ende, las maestras deben brindarles el tiempo necesario para terminar una actividad teniendo paciencia con el logro de cada uno y comprendiendo sus

habilidades y capacidades propias. Por otro lado, como mencionó Salessi (2014) resulta importante establecer juicios e ideas de cómo es el trabajo, teniendo en cuenta, el trato, el ambiente laboral, el salario o remuneración pues estar complacido genera un pensamiento positivo, ofreciendo todas las capacidades y habilidades necesarias para brindar un buen rendimiento.

Desde una visión de las organizaciones, medir la satisfacción laboral de los trabajadores es de importancia para conocer su experiencia, percepciones y emociones en relación al desempeño (Castro et al., 2009). Los líderes de una institución al ofrecer su tiempo y recursos en el personal ven reflejada esta inversión en el esfuerzo que realizan día con día en su trabajo, lo que también se convierte en una motivación para los empleados al sentir el interés y apoyo que reciben de las autoridades. Al ingresar a la carrera de educación inicial, las estudiantes se sienten satisfechas de recibir apoyo por parte de la dirección de su carrera al brindarles talleres de formación y prevención de violencia, salidas formativas que permiten visualizar diferentes contextos en los que surge la educación como las zonas rurales, a partir de estrategias metodológicas y recursos del propio entorno de los niños y niñas, lo que representa un tiempo fructífero dedicado a la interiorización de conocimientos adquiridos en la formación educativa.

En relación a la satisfacción profesional de los docentes para Torres (2010) es “el resultado de comparar lo que la realidad le invita a ser y lo que según sus expectativas debería ser” (p.28). Esta cita resulta interesante porque el autor realiza una comparación entre dos dimensiones, la primera se centra en la realidad que vive la docente dentro de una institución educativa en relación al tipo de estudiantes con quienes debe trabajar, los recursos del aula, el compañerismo entre colegas y el apoyo que recibe de las autoridades educativas. La segunda hace referencia a las expectativas que tiene del desarrollo de sus clases como la colaboración de todos los niños y niñas, el uso de herramientas didácticas o tecnológicas, la ejecución de proyectos escolares y salidas pedagógicas.

Ahora bien, para comparar las dimensiones mencionadas anteriormente se puede decir que, una docente con mucho optimismo quiere realizar una salida pedagógica a un zoológico para que sus estudiantes puedan vivenciar de manera directa a los animales silvestres, pero no recibe apoyo de las autoridades para obtener el permiso de los representantes legales y los recursos necesarios para el transporte y entrada al lugar, por lo que sus expectativas se ven truncadas al reflexionar de la realidad que vive su grupo. Esta situación, genera una insatisfacción profesional, lo que le lleva a buscar nuevas alternativas para obtener la misma

vivencia, pero con otros recursos, encontrando una solución al problema. Por ende, según Sánchez et al., (2023) es importante la satisfacción para que se brinde una educación de calidad hacia el estudiantado pues, no solo se complementa con su proceso de formación, sino por las distintas experiencias que se vivencian dentro de las instituciones, acompañado de la colaboración y participación activa de los agentes educativos.

Vale la pena mencionar que, durante las prácticas preprofesionales en ocasiones las docentes de educación inicial se muestran insatisfechas dentro de su labor por la baja remuneración que reciben a pesar de que su trabajo requiere de mucho esfuerzo y dedicación, además de que, algunos representantes legales de los niños y niñas no son empáticos con la realidad de las aulas, en donde existen una alta cantidad de estudiantes para una sola docente que no cuenta con el apoyo de una auxiliar para cuidar a todos de algún accidente o situación conflictiva. Esta situación lleva muchas veces a que las maestras se sientan frustradas y poco motivadas para continuar su labor, siendo necesario la concientización de las autoridades educativas, entidades, y el estado en relación a estas situaciones.

La construcción de la satisfacción laboral de las maestras como se menciona en Torres (2010) viene ligada a recursos y herramientas que tienen a su alcance para planificar actividades en un espacio determinado, teniendo en cuenta la infraestructura, el material didáctico del aula, las adecuaciones con lugares amplios que permitan realizar trabajo al aire libre, la organización y el entorno laboral (González, 2021). Resulta interesante hablar en este momento de los espacios amplios que deben existir con la finalidad de que se puedan realizar circuitos, concursos y casas abiertas en donde cada estudiante pueda sentirse contento de salir de la cotidianidad, generando de esa manera expectativas altas para su docente, lo que le permite sentir agrado de sus planificaciones y un grado de complacencia positivo para continuar realizando su labor con optimismo.

Sánchez et al., (2023) manifiesta que la satisfacción de las maestras en una institución educativa es un medio para determinar aquellos factores que tienen que ver con la organización e instrucción en el proceso de enseñanza y aprendizaje porque al sentirse complacidas realizan mejor su labor docente. Es relevante la afirmación del autor porque una persona siempre se desempeña mejor en su trabajo cuando se encuentra motivada ya sea por factores económicos, sociales, emocionales y contextuales. Pero sí por el contrario el ambiente en el que se encuentra tiene una carga horaria excesiva, una mala relación entre pares y poca valoración en su área, ocasionará un bajo rendimiento.

El ambiente laboral es indispensable en una persona porque si su líder es alguien que motiva e incentiva, se sentirá a gusto de seguir laborando. También, durante la carrera, en las prácticas preprofesionales hay días que suelen ser cansados y agotadores. Sumado a esto, en la universidad existe un ambiente totalmente distinto, viéndose afectado a veces el rendimiento, atención y concentración de las estudiantes, que intentan mantenerse motivadas para mantener esa satisfacción docente y continuar con sus actividades formativas.

De manera similar, al factor organizativo mencionado por Sánchez et al., (2023) en relación a la satisfacción de las maestras, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 2012) indica que, el entorno laboral es primordial para que las docentes puedan desarrollar sus cargos adecuadamente con un sentimiento de agrado y priorizando una buena enseñanza y aprendizaje. En este sentido, en los centros educativos al desarrollar la práctica se siente una satisfacción cuando las tutoras profesionales brindan los recursos necesarios para realizar material didáctico, al igual que, un buen ambiente al existir una comunicación asertiva, empatía y el apoyo mediante consejos para mejorar las estrategias que se utilizan al momento de impartir una clase.

Además, las funciones o responsabilidades de la docencia pueden llegar a ser satisfactorias cuando se siente el respaldo de las autoridades o terceros mediante capacitaciones, apoyo emocional o el desarrollo de programas educativos para los niños y niñas como el día del libro, la alimentación sana, el cuidado del agua, entre otros, que resulten útiles en su educación, sintiéndose satisfechos del apoyo que llegan a recibir.

1.2.3 Relaciones sociales

La relación social según Herrera (2000) es la interacción que existe entre una persona y otra a partir de la influencia de la sociedad que engloba diferentes aspectos como la cultura propia de cada uno, el modo de vivir la vida, la identidad e intereses, al igual que, elementos propios en este proceso de comunicación como los valores, símbolos, reglas y recursos instrumentales para crear vínculos con los demás ya sea económicos, políticos, tecnológicos y el tiempo del que se dispone para convivir en un círculo social. Es interesante, en este sentido que las personas que interactúan en la sociedad conviven con una gran cantidad de grupos sociales que son únicos, con una identidad e intereses propios, puesto que, si dos personas tienen una cultura distinta posiblemente pueden estar en desacuerdo con las creencias de la otra persona, pero, a partir de los símbolos, reglas y valores sociales que les han inculcado desde sus antepasados saben que no es correcto juzgarlos, por el contrario, se debe respetar, valorar y entender su forma de llevar su vida.

Aquí, se puede recordar lo que se trató en la asignatura de Saberes pedagógicos desde la interculturalidad en donde se reflexionó que todas las culturas o comunidades son importantes, además de que cada persona tiene la decisión propia de creer en algún tipo de religión, elegir su vestimenta y pertenecer a un grupo político, pues de esta manera se encuentra interactuando con otros sobre un tema de interés en común, creando lazos afectivos que, a su vez, dan lugar a relaciones sociales. A modo de ejemplo, dentro de la carrera existe compañeras que pertenecen a un cantón o provincia en particular, lo que propicia oportunidades de conocer las creencias, culturas, costumbres e incluso la forma de hablar y expresarse, donde ellas también aprenden y conocen las tradiciones de la ciudad o de la familia a la que uno pertenece, existiendo un respeto mutuo.

De la misma manera, sucede en los Centros de Desarrollo Infantil (CDI), en los que se reúnen niñas y niños de diferentes familias con una gran variedad de costumbres, tradiciones y vivencias propias de cada uno, quienes llegan a interactuar en las aulas a partir de diferentes actividades como el peculiar baile de la silla, revestirse de trajes típicos y bailes folclóricos, permitiendo compartir entre todos, durante estas situaciones de aprendizaje se fomentan los vínculos entre compañeros.

De Grande (2019) manifiesta que, “las relaciones sociales permiten a las personas integrarse a cuerpos sociales más amplios e interactuar. Estas comunidades colectivas proveen marcos de comprensión y comportamiento particulares de cada momento histórico y cada cultura” (p. 90). Desde esta perspectiva, las personas tienen la capacidad de conocer nuevos amigos, tener oportunidades de trabajo e interactuar en diferentes entornos ya sea educativos, religiosos, empresariales, políticos y económicos teniendo en cuenta que, cada contexto es diferente y para que exista un momento ameno y de convivencia armónica cada grupo posee normas de comportamiento y valores específicos.

En una carrera universitaria, las estudiantes crean lazos sociales y afectivos en distintos espacios, que dan lugar a una relación social cuando conviven con diferentes ciclos, carreras, en materias como el inglés, eventos y talleres. Al igual que, las docentes y autoridades a partir de sus lazos profesionales e interpersonales llegan a generar oportunidades de formación para las estudiantes, al invitar a expertos en modulación de voces para contar cuentos, expresión corporal y personal capacitado del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) que brindan información acerca del funcionamiento de los CDI.

Continuando con el tema, a partir de la indagación realizada en diferentes bases digitales se puede decir que las relaciones sociales e interpersonales están relacionadas, pero no son lo

mismo, las sociales se refieren a conexiones entre grupos dentro de la sociedad y las relaciones interpersonales son interacciones más directas entre dos o más personas, por lo que este término también será tomado en cuenta en los siguientes apartados.

En la misma línea, estas relaciones interpersonales dan origen a las relaciones laborales que para Fernández (2019) no sólo involucra a un trabajador y jefe, sino que también a entidades como los sindicatos y organizaciones empresariales que crean acuerdos en sus colectividades y el estado, mediante leyes que velan por el funcionamiento de estas relaciones. Se puede decir que las relaciones laborales dependen del contexto y la organización del trabajo, mencionando como referencia a la iniciativa de las autoridades de la carrera y de la universidad al brindar los espacios necesarios para recibir formación mediante capacitaciones que son de ayuda en la formación de las estudiantes.

También, se cuenta con el apoyo de entidades como el MINEDUC y el MIES que mediante las relaciones profesionales que han construido llevan a cabo conversatorios, ferias educativas y programas de investigación entre educadores y estudiantes. De la misma manera, los sindicatos de trabajadores de la educación son un medio para que las maestras alcen su voz en busca de capacitaciones, mejores condiciones en relación a la carga laboral y la remuneración reforzando nexos profesionales con sus pares.

Por otra parte, las relaciones interpersonales para Londoño y Mejía (2021) posibilitan que los individuos desarrollen capacidades de interacción en la sociedad, lo que es fundamental en la vida del ser humano para comunicarse con confianza y resolver problemas cotidianos. Este tipo de relaciones tienen gran influencia a nivel emocional, mental, físico y social permitiendo a los individuos desarrollar su identidad. Por ejemplo, la habilidad de empatía facilita que las personas tengan una buena relación en su entorno, comprendiendo las situaciones que viven los demás como una enfermedad, accidentes en el aula y la pérdida de una mascota, que sí bien se sabe, para los niños y niñas sus mascotas son un miembro más de su familia. Por otra parte, las relaciones afectivas entre las docentes y practicantes son esenciales para tener una buena comunicación durante la práctica pre profesional y poder colaborar en cualquier actividad al encontrarse en un ambiente agradable para quienes hacen uso del espacio comúnmente.

Londoño y Mejía (2021) concuerda con Borbor-Balón (2024) al afirmar que las relaciones interpersonales propician una comunicación eficaz entre los individuos, pero Borbor-Balón hace énfasis en las relaciones interpersonales que construye un docente a partir de las habilidades sociales y estilos de interacción que posee para relacionarse con los estudiantes,

colegas, representantes legales y otras personas cercanas a su área de trabajo, procurando una educación de calidad con cooperación y respeto. Entonces, se pueden generar dos situaciones, por un lado, una docente mantiene relaciones positivas cuando es amigable, amable, colaboradora y cercana con los miembros del centro educativo, ayudando a sus estudiantes a adquirir nuevos conocimientos con paciencia y carisma. Por otro lado, si la maestra es autoritaria, estricta y poco empática posiblemente va a existir una falta de confianza, una baja coordinación y comunicación con sus colegas al planificar o desarrollar actividades educativas encaminadas a los estudiantes.

“En el centro educativo las relaciones profesionales y su naturaleza constituyen un aspecto determinante en las oportunidades de participación y compromiso de trabajo en equipo por parte de los docentes” (González y Cutanda, 2013, p. 226). Desde ese punto de vista, estas relaciones que surgen entre las docentes son esenciales para que de manera conjunta se logren cumplir proyectos educativos como sembrar en el huerto, realizar experimentos o arreglar las instalaciones para una fecha festiva como la navidad. De manera similar, para planificar una clase, proyectos colaborativos o algún programa en particular las maestras piden ayuda a sus colegas en busca de nuevas ideas que surgen de la creatividad de cada persona, lo que hace posible el uso de recursos más innovadores en donde todas tengan la posibilidad de participar de manera activa sintiéndose comprometidas con lograr ese objetivo planteado y sobre todo fomentando el compañerismo.

Del mismo modo, las relaciones interpersonales para Tafur et al. (2021) son fundamentales en la realización de diversas actividades dentro de las instituciones educativas, donde la maestra que pasa gran parte del tiempo con sus estudiantes llega a influir en la adquisición de nuevos aprendizajes con su rol de autoridad, pidiendo a sus estudiantes que se enfoquen en culminar el trabajo propuesto. Es esencial que se le dé gran importancia a las relaciones interpersonales que existen en una institución porque podrían incidir en la motivación y el rendimiento de los estudiantes durante el proceso de aprendizaje. Igualmente, los factores de diálogo asertivo y un ambiente significativo son la clave para establecer relaciones fuertes y positivas encaminadas en satisfacer sus necesidades e intereses con material didáctico específico acorde a su edad, para así obtener mejores logros académicos y personales, por ejemplo, el desarrollo del lenguaje que le ayudará a expresarse en todos los ámbitos de manera activa.

Vale la pena mencionar los programas o eventos que se desarrollan en los centros educativos a los que se asisten en las prácticas preprofesionales en donde como menciona Tafur et al.

(2021) se dan relaciones interpersonales, a partir de una buena comunicación entre los directivos y las docentes, sintiéndose satisfechos de haber realizado una experiencia innovadora para que los estudiantes, los representantes legales y autoridades puedan ser partícipes de estos actos culturales. Poniendo un ejemplo, dentro de una institución de prácticas preprofesionales se organizó una feria gastronómica donde los niños, niñas y familias, en conjunto con las docentes de educación inicial realizan pequeños platillos, para ponerlos a venta y que ellos compren solo con monedas de 10 centavos., evidenciándose la organización que existe entre los actores educativos porque trabajan en conjunto para desarrollar la destreza del reconocimiento de monedas. A partir de esta ejemplificación, Bolívar (2006) afirma que, el clima del centro escolar está enlazado con las relaciones sociales que surgen entre los miembros de la comunidad educativa.

Ahora bien, Benito (2006) resalta que, las relaciones interpersonales en un ambiente escolar favorable propician un trabajo colaborativo en grupos, normas, proyectos, resolución de conflictos y el compartir ideas y vivencias. Ese tipo de relaciones generan un ambiente agradable para todos en el centro educativo al enfrentar dificultades con seguridad y compromiso. Durante la carrera, al realizar trabajos en equipo se reflexionó acerca de la importancia de que exista un ambiente tranquilo para avanzar con las actividades sin problemas mediante una adecuada comunicación y dejando de lado, actitudes de desacuerdo hacia otros estudiantes para alcanzar el objetivo en común, culminar el trabajo con éxito.

Del mismo modo, las docentes de educación inicial procuran escuchar las opiniones de todas sus colegas para tener mejores resultados a la hora de llevar a cabo cualquier actividad como eventos por el día de la interculturalidad, día de la discapacidad, independencia de Cuenca, entre otras fechas conmemorativas, en donde se puede ver con claridad su trabajo en equipo desde la decoración del espacio a utilizar hasta el vestuario de los niños y niñas, a partir de sus relaciones interpersonales se logra que todos se sientan felices de participar en estos actos.

Briceño (2019) coincide con Benito (2006) al hablar de que la construcción de un ambiente agradable se puede lograr a través de las relaciones interpersonales y el proceso de comunicación asertiva en las instituciones educativas. Es así que, una comunicación flexible crea ambientes colaborativos llenos de armonía que ayudan a mejorar el trabajo planteado, permitiendo a los docentes sentirse cómodos y seguros, fomentando la creatividad e innovación de cada una. Por lo que se puede decir que, en el ámbito educativo, las relaciones interpersonales son la clave de un diálogo asertivo dentro de la familia del docente y con los

representantes legales de sus estudiantes, en los estudios cuando los niños y niñas juegan con los compañeros, con los vecinos al tratar asuntos barriales y personas cercanas al entorno, pues a partir de ellas se conoce, aprende, interactúa y se reflexiona del diario vivir de cada uno.

Además, para Castro et al. (2021) las relaciones interpersonales entre las maestras son esenciales para el desarrollo de la interacción, comunicación, convivencia y motivación en el lugar de trabajo procurando un rendimiento laboral óptimo acorde al desarrollo de la clase. Esta idea es interesante porque al interactuar con otras personas se refuerza los lazos afectivos, dando lugar a nuevos vínculos que pueden ser de carácter familiar o profesional. La comunicación abierta, honesta y sincera permite la planificación y ejecución de actividades académicas como la creación de proyectos innovadores en un entorno colaborativo entre docentes, ayudando a prevenir malentendidos o conflictos. Convivir con los miembros de la comunidad educativa y sociedad en general fortalece el respeto, colaboración y el intercambio de ideas. Finalmente, al hablar de la motivación se puede decir que, cuando las maestras se sienten desanimadas por una larga jornada o porque alguna clase no se dio como se tenía planificado, sus colegas son quienes establecen relaciones personales de energía, entusiasmo y palabras de aliento, logrando que vuelvan a sentir satisfacción y optimismo de su labor.

1.2.4 Competencias profesionales

Según Durante (2005) una competencia es “el grado de utilización de los conocimientos, las habilidades y el buen juicio asociados a la profesión, en todas las situaciones que se pueden enfrentar en el ejercicio de la práctica profesional” (p. 34). En este sentido, una competencia va más allá de la adquisición de las capacidades para desempeñarse a nivel laboral, pues implica el saber utilizar de manera adecuada y efectiva estas habilidades en diferentes contextos ya sea educativos, familiares, económicos y políticos. En el ámbito educativo, las docentes poseen conocimientos de diferente índole acerca de los modelos pedagógicos, el desarrollo de los niños y niñas, como aprenden desde edades tempranas, diferentes estrategias didácticas, entre otros, que ponen en práctica en dos momentos. Por un lado, cuando se desarrolla el proceso de aprendizaje de los estudiantes: al enseñarles un nuevo contenido, resolver conflictos entre ellos y crear situaciones de experiencias directas, por otro lado, al relacionarse con sus colegas: en la organización de programas, reuniones entre autoridades y espacios de socialización entre maestros. A partir de estos momentos, es necesario aplicar las competencias adquiridas para actuar con responsabilidad y respeto hacia los demás.

Galeano y Valiente (2010) concuerdan con Durante (2005) al mencionar que las habilidades, conocimientos, capacidades y valores son aspectos claves que integran el concepto de competencias, que no solo se limita a una área o campo específico, sino que abarca todos los ámbitos, el personal, profesional o académico con la finalidad de alcanzar un objetivo en particular. Durante el proceso de formación en la carrera de educación inicial se realizan cursos, clases teóricas y prácticas, salidas pedagógicas, talleres y capacitaciones que permiten adquirir nuevas competencias en distintos ámbitos como el arte, expresión corporal, lectura y estos a su vez ayudan a que las estudiantes puedan mejorar sus capacidades para desempeñarse en la práctica preprofesional, lo que es fundamental para su futuro profesional, logrando cumplir con la meta planteada al momento de iniciar su formación.

Por su parte, el MINEDUC (2021) define a las competencias como la capacidad de una persona para integrar, utilizar y desarrollar sus conocimientos, habilidades y actitudes al desempeñarse con éxito y autonomía en cualquier desafío de la vida cotidiana o laboral de manera crítica y creativa. De la misma manera, el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (MEN, 2006) concuerda con el MINEDUC al manifestar que, las competencias laborales generales son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores fundamentales para que los jóvenes estudiantes, estén preparados para enfrentar los desafíos del mundo laboral en cualquier sector de manera efectiva. Estas competencias le permiten a una persona adaptarse y ser flexible en un entorno laboral en constante cambio, contribuyendo de manera significativa en la sociedad.

Para ilustrar esta idea, se puede hablar de las prácticas preprofesionales en donde, por una parte, las docentes profesionales de los centros educativos brindan recursos, herramientas y la información necesaria para poder seleccionar los materiales y estrategias más pertinentes que se deberían utilizar con el grupo de estudiantes que ellas conocen más de cerca. Por otra parte, la docente académica, al observar las clases, ofrece recomendaciones desde su formación acerca de distintos puntos en los que se debería mejorar, como el manejo de grupo, el tono de la voz y el uso de material interactivo. A partir del apoyo y recomendaciones de la tutora profesional y académica se ha logrado ir mejorando poco a poco la manera de desempeñarse con el rol de maestras dentro de las aulas.

Ahora, la competencia profesional de un docente según Pavié (2011) es un conjunto de habilidades y características que utiliza el profesional para adaptar sus habilidades y conocimientos en relación a las necesidades de sus estudiantes mejorando su aprendizaje y logrando un buen desempeño al inspirarlos a ser mejores cada día. A partir de esta

conceptualización, Aldape (2008) afirma que, una docente debe desempeñarse con éxito en su área de trabajo siendo capaz de enseñar y aprender al mismo tiempo, independientemente de las responsabilidades que tenga a su cargo. Teniendo en cuenta lo anterior, las competencias que le permiten desarrollarse con cualidades personales pueden clasificarse en:

- **Competencias académicas:** la docente debe tener un buen manejo del área en el que desempeña, para la enseñanza y aprendizaje puede utilizar material concreto o tecnología, a su vez tener en cuenta diferentes métodos y estrategias para poder trabajar en el aula como la realización de trabajos grupales, resolución de problemas y toma de decisiones.
- **Competencias administrativas:** engloban los conocimientos y habilidades que posee la maestra y que pueden ser de gran utilidad para el manejo del centro educativo, como la capacidad de planificar, coordinar y ejecutar acciones para su buen funcionamiento, al igual que, tener la facilidad de gestionar de manera eficiente y efectiva programas en beneficios y cómo mejorar de las necesidades de la institución y el entorno.
- **Competencias humano-sociales:** se ven involucradas las relaciones interpersonales y sociales que permiten a las docentes establecer vínculos afectivos o colaborativos con los actores educativos como los representantes legales, autoridades, colegas y estudiantes, la docente debe ser capaz de comunicarse de forma clara, pertinente o efectiva, liderando y motivando a otros, especialmente, en trabajos de equipo al verse involucrado su desarrollo personal.

Estas competencias las podemos relacionar con las prácticas preprofesionales en las que se ha podido evidenciar, que en cuanto a lo académico las docentes dominan distintas habilidades dentro de un área, realizando materiales, haciendo uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) para presentar videos educativos como los animales salvajes, los materiales naturales y artificiales como la elaboración de un mueble a partir de la madera. También se puede evidenciar que, en cuanto a las competencias administrativas, las docentes están en capacidad de liderar, planificar y coordinar situaciones dentro de la institución a pesar de no especializarse en esa área laboral, como, por ejemplo, ser el coordinador del nivel educativo en el que se encuentra o la directora, aplicando las competencias humano-sociales que posee para que se obtenga una buena comunicación con los representantes y la sociedad en general.

Ahora, de manera más específica, el MINEDUC (2016) propone una serie de competencias básicas que poseen las docentes de educación inicial en torno al objetivo de valorar la visión, el saber y los talentos de sus niños y niñas:

- **Identificar:**
 1. El punto de vista de los niños y niñas porque ellos perciben distintas situaciones a través de sus sentidos, valorando las cosas que han construido.
 2. Los saberes que han ido adquiriendo de sus familias y la comunidad a la pertenecen, respetando sus creencias acerca de un tema en particular.
 3. Los talentos que desarrollan diariamente, teniendo en cuenta cada uno de sus esfuerzos al desempeñarse en cualquier actividad como la música o el arte.
- **Estimular la confianza:** brindar un ambiente seguro que fomente en los estudiantes la confianza, curiosidad y seguridad, ayudándoles a mejorar su autoestima y autonomía, al ayudarlos a remediar sus errores con una autocorrelación positiva, reconociendo sus logros sin la necesidad de plantar comparaciones y aceptando la diversidad de temperamentos que existen en el aula.
- **Saber crear oportunidades de autoaprendizaje:** debe tener la plena disposición de escuchar a sus niños y niñas, a través de un intercambio de ideas en donde todos sean admirados y respetados por sus puntos de vista, y el uso de su lengua materna, al igual que, estar pendiente de las emociones que cada uno expresa mediante una buena comunicación con gestos y lenguaje corporal.
- **Crear oportunidades de experimentar:** la docente debe buscar los medios y la manera de fomentar la curiosidad para desarrollar la creatividad de los estudiantes mediante la exploración de su entorno, animándolos a indagar e investigar un poco más de lo que ya conocen para que refuercen sus conocimientos, resolviendo problemas de manera autónoma, y propiciando que participen de manera activa durante las clases.
- **Resolver conflictos con habilidad, tolerancia y respeto:** abordar conflictos de manera respetuosa dándoles la confianza de brindar soluciones, pero sin perder el rol de autoridad, enseñándoles a ser empáticos con sus compañeros y personas cercanas a su entorno.

- **Renovarse, autocorregirse y mejorar constantemente:** la maestra debe mantenerse constantemente actualizada de las nuevas estrategias educativas que existen para mejorar la metodología de aprendizaje a partir de la indagación e interiorización de conocimientos en diferentes medios de información.
- **Saber trabajar en equipo de manera eficiente y cooperativa:** desarrollar sus habilidades interpersonales para desempeñarse con eficiencia en las relaciones entre sus pares, reconociendo y corrigiendo sus errores, llegando a acuerdos al reconocer las fortalezas que posee cada uno.
- **Saber resolver problemas con decisión, autonomía y creatividad:** ser un profesional flexible, capaz de trabajar de manera efectiva en un entorno que está en constante cambio, aportando ideas, cumpliendo las responsabilidades, siendo proactivo, enfrentando desafíos y obstáculos que se encontrarán durante su desempeño laboral con optimismo.

Recordando las competencias mencionadas recientemente, como practicantes se ha tenido la posibilidad de ir las desarrollando en las clases cuando se dialoga en relación a un tema, pues cada niño y niña tiene su propia visión de las cosas a partir de las vivencias que ha tenido en su ámbito familiar, al realizar una actividad con su propio estilo y tener un tiempo específico para terminarla, aprendiendo que cada uno es único, comprendiendo que así como hay quienes hacen las cosas rápidamente hay otros que requieren ayuda y se demoran un poco más. De la misma manera, en las prácticas preprofesionales, se ha evidenciado que, los directivos educativos realizan eventos en donde los estudiantes demuestran sus talentos, valorando su esfuerzo, también se ha podido observar la creatividad de las docentes para implementar actividades de juego que ayudan en la estimulación infantil mediante juegos de roles, ocupando el lugar del otro.

De manera similar, Ortiz (2014) presenta seis competencias pedagógicas profesionales que debe desarrollar una docente de infantil:

- **Competencias afectivas:** involucran el trabajo en equipo mediante las capacidades de diálogo, reflexión y cooperación para solucionar problemas, establecer relaciones de valores y convivencia ligadas al ámbito afectivo.
- **Competencias creativas:** representan la capacidad de relacionar lo que dice la teoría con lo que se realiza en la práctica, al momento de plantear metodologías o

estrategias que sean útiles para una enseñanza y aprendizaje de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes y de dirigir la institución educativa en donde labora.

- **Competencias científicas:** la docente debe pensar de manera crítica y creativa al momento de planificar las clases con la finalidad de que, a partir de actividades de indagación se logre innovar el proceso educativo, logrando obtener una mayor participación del grupo, poniendo en juego su pensamiento lógico.
- **Competencias didácticas:** son aquellas que buscan crear y adaptar espacios o ambientes de aprendizaje que brinden oportunidades de desarrollar las capacidades y habilidades de los estudiantes para un desarrollo integral, al igual que, estrategias pedagógicas que son importantes para que se desempeñen en cualquier contexto.
- **Competencias cognitivas:** permiten analizar, argumentar y comprender la realidad en la que se encuentra, desarrollando una mentalidad curiosa, crítica y proactiva en los niños y niñas para que sean capaces de interpretar los acontecimientos y situaciones de su vida cotidiana, especialmente, resolviendo cualquier problemática.
- **Competencias comunicativas:** posibilitan interactuar de manera efectiva y clara en diferentes contextos, destacando el conocimiento de tecnologías modernas al saberlas utilizar de manera efectiva en los contextos educativos y poder manejar un idioma diferente al de su nacimiento.

Las competencias presentadas se pueden relacionar con la asignatura de didáctica general, recordando que se ha reflexionado acerca de las competencias afectivas, didácticas y científicas, las afectivas permiten relacionarse de manera armónica en las aulas de clase, en las didácticas se buscan los métodos, técnicas y estrategias más acordes a la enseñanza del grupo de estudiantes, y la científica, por su parte, le permite a la docente crear experiencias directas para estimular el pensamiento crítico y creativo de todo el grupo. Cabe mencionar que, en la asignatura de enseñanza y aprendizaje de la comunicación humana, se toma como punto clave a la comunicación al ser el principal mecanismo para la interacción entre los seres humanos a través de la voz, palabras, la personalidad y el mensaje, esta competencia comunicativa comprende las aptitudes y conocimientos que un individuo debe tener para poder utilizar el sistema lingüístico.

En relación a las competencias docentes que fueron mencionadas recientemente, Bolívar (2006) manifiesta que “se asocian en primer lugar, a poseer un saber teórico y habilidades prácticas que permitan tomar las decisiones oportunas” (p. 163). Resulta interesante que estas competencias dependen de la capacidad que se tiene para interpretar lo teórico, relacionándolo con los saberes prácticos, porque la docencia requiere de habilidades, experiencias y sabiduría para la resolución de problemas y la toma de decisiones de manera efectiva en el aula.

Capítulo II

Reconocimiento social de la identidad docente de educación inicial

El reconocimiento social de las docentes de educación inicial es fundamental en la satisfacción que sienten de su labor, influyendo en su bienestar personal y profesional. Este segundo capítulo, tiene como objetivo describir a los agentes sociales que intervienen en el reconocimiento de la identidad profesional de docentes del nivel inicial. Se empieza conceptualizando el reconocimiento social enfocado en la valoración de las capacidades personales y profesionales de las maestras. También, se definen algunos agentes sociales que intervienen en este reconocimiento, describiendo brevemente sus características principales: el Estado, mediante las leyes y normativas que regulan la docencia; el sistema educativo, con el Ministerio de Educación como ente rector; la opinión pública, a través de las percepciones de los medios de comunicación; las familias, examinando las relaciones entre los representantes y las docentes; las maestras, con una mirada en las relaciones existentes entre colegas de distintos niveles educativos; y, los estudiantes, como primeros actores que interactúan con las maestras.

2.1 Conceptualización de reconocimiento social

La RAE (2024) define al reconocimiento como la “acción y efecto de reconocer o reconocerse”. A su vez, el verbo reconocer según la RAE se refiere a “admitir o aceptar que alguien o algo tiene determinada cualidad o condición”. Aquí, se presenta de manera sencilla que, el término reconocer es entendido a partir de una forma de aceptación en dos direcciones: la primera orientada a las características que posee una persona por sus atributos, es decir, reconocer las cualidades de puntualidad, amabilidad, organización y comunicación de alguien para ser el recepcionista en un evento familiar, escolar o social, así como también, la honradez que le caracteriza a un individuo al devolver a su dueño alguna pertenencia extraviada; la segunda se refiere al estado o situación en el que alguien se encuentra en un momento determinado, esto se puede ilustrar cuando se reconoce que una persona ha mejorado su estado de salud tras alimentarse bien y hacer ejercicio adecuadamente.

Es pertinente recordar que el reconocimiento también se refiere a reconocerse internamente como ser único y especial, independientemente de la percepción de los demás. Se puede decir que, los seres humanos constantemente esperan que otros validen las acciones que realizan en el día a día con la finalidad de recibir aprobación o de encajar dentro de un círculo social, así mismo, se crea una tendencia a comparar aquellas fortalezas o habilidades que

otros tienen, sin tener en cuenta las capacidades que posee cada uno. Por lo que, para ser personas más auténticas se debe ir en busca de un verdadero reconocimiento con una plena autoconfianza y autoestima, sin permitir que las críticas malintencionadas influyan en esta percepción personal.

Ahora, se considera interesante mencionar la teoría del reconocimiento de Alex Honneth que según Boxó et al. (2013) se centra en que una persona se puede percibir a sí misma dependiendo de la valoración que recibe de aquellos que le rodean en su entorno más cercano, construyendo de esa manera, una identidad personal más estable. Esta percepción da paso a la autorrealización que consiste en tres aspectos personales claves:

- La autoconfianza, se puede describir como la seguridad de poseer ciertas habilidades y capacidades que permiten cumplir con los objetivos de vida propios.
- La autoestima, se trata de reconocerse, valorarse y apreciar las fortalezas que se tienen para actuar en la vida diaria, sintiéndose orgulloso de sí mismo al aprender de sus errores.
- El autorrespeto, considerando que, para ser respetuosos con los demás el respeto empieza por uno mismo, valorando sus sentimientos e ideas, sin permitir que malos comentarios afecten la imagen personal.

Esta idea se relaciona significativamente con el sentimiento de reconocimiento que se espera reciban las estudiantes al ingresar a una carrera universitaria, pues la valoración del esfuerzo académico por parte de las familias y las docentes mediante gestos de orgullo y felicitación se convierten en un impulso para mantener el ritmo de estudio con autoconfianza, autoestima y autorrespeto, al igual que, la sensación de satisfacción que surge al avanzar poco a poco con uno de los ideales de vida que es, convertirse en un profesional.

En este momento, se da un paso más hacia el reconocimiento social, que desde la perspectiva de Rottiers (2010) es una apreciación determinada por un criterio o un grado de referencia de los logros que se espera cumpla alguien, las personas en la sociedad buscan ser aceptadas o apreciadas para gozar de bienestar y estabilidad emocional, esforzándose para no recibir comentarios negativos que afecten su nivel de reconocimiento y manteniendo una imagen positiva, al sentirse parte importante de un grupo. En la sociedad actual, los trabajadores de una empresa o institución se esfuerzan constantemente para cumplir con los requisitos que se necesitan en su área de trabajo, como por ejemplo, la puntualidad, logrando

destacar entre sus compañeros, lo que implica una forma de reconocimiento que va más allá de la apreciación por parte de su jefe, porque pueden lograr que se les asigne un cargo más alto en una área superior, un aumento de su sueldo y mejores condiciones laborales, lo que significa que tiene un buen desempeño general.

Word Human (2019) manifiesta que, “el reconocimiento social es el acto de reconocer públicamente a su gente por lo que es y lo que hace, pone en práctica el poder de la gratitud, alineando a su gente y cultura con un propósito compartido” (p. 2). Entonces, un gesto de agradecimiento que se obtiene al realizar un proyecto o actividad de interés común para un conjunto de personas da paso a este reconocimiento en diferentes contextos sociales. Del mismo modo, el autor concuerda con la postura de Rottiers (2010) al afirmar que, las interacciones positivas son decisivas para dar lugar a una valoración de la percepción humana auténtica de acuerdo con su potencial y desempeño, especialmente dentro de una comunidad.

Es importante valorar a cada uno de los partícipes de una organización porque todos cumplen con un papel para el buen funcionamiento de la misma, recibiendo motivación en el trabajo, cumpliendo nuevos desafíos y creando conexiones fuertes con la sociedad, estas acciones permiten el desarrollo tanto personal como profesional de las personas en el ambiente en el que se encuentren. De un modo simple, los gestos de reconocimiento se pueden ver en eventos comunitarios al momento de realizar juegos tradicionales donde los niños y niñas reciben un premio por su destacada participación en una actividad específica como el baile del tomate o al recibir medallas en carreras atléticas y campeonatos deportivos que hacen evidente la unión entre familias, reforzando las habilidades personales de todos los participantes porque un pequeño que juega fútbol en el barrio puede ser reconocido en el futuro como un profesional de esta área.

Para Boxó et al. (2013) la construcción del reconocimiento social se ve reflejado en una comunidad como una condición que regula el acto comunicativo, a partir de las expectativas comunes de los miembros de la misma, quienes buscan ser reconocidos no sólo como seres humanos sino por sus acciones, esfuerzos y méritos. La idea presentada por los autores se puede relacionar con los contenidos tratados en la asignatura de los Centros de Educación Inicial y sus contextos en donde se recuerda que, las diferentes actividades que se realizan en un ambiente determinando como una comunidad, son primordiales para que exista una valoración entre los vecinos, a través del cumplimiento de determinados roles con responsabilidad como la gestión del mantenimiento de las vías o el acceso a servicios de

salud para todos por parte del presidente barrial, estas acciones traen consigo críticas positivas y negativas que depende del éxito de estas gestiones, junto al esfuerzo invertido para fomentar los vínculos comunitarios.

Por su parte, Herrera et al. (2021) indican que, el reconocimiento social de las docentes no solo se ve reflejado en la valoración de su esfuerzo y dedicación, sino en enfrentar mediante propuestas solventes la percepción que reciben de la sociedad con principios de justicia y equidad, en relación a las políticas del sistema educativo, analizando cómo es visto su papel como docentes, reconociendo sus necesidades y velando por sus intereses para desarrollar una identidad firme. Esta idea se puede relacionar con la vida práctica, a partir de las vivencias que las estudiantes de educación inicial han escuchado y observado en el hogar y el contexto cercano, donde las docentes de niveles superiores como básica, media, elemental, bachillerato y de tercer nivel son más valoradas que las maestras de educación inicial por la creencia de que trabajar con niños y niñas pequeños es sencillo, existiendo falta de equidad e igualdad en su reconocimiento porque todas cumplen las mismas actividades de la docencia y, por ende, merecen igual distinción, para que no se vea afectada su identidad.

Cuesta (2018) afirma que, las docentes deben tener vocación, pasión y optimismo como cualidades para tener un reconocimiento que las caracterice y distinga en la sociedad frente a los demás y a sus pares. En relación a la vocación, se considera una autoafirmación de aquellas características que la maestra posee en la rama de la docencia y que, con el pasar del tiempo llegan a ser naturales en la construcción de su personalidad; la pasión que consiste en un sentir de su profesión en las distintas etapas de su vida tanto personal como laboral, por último, el optimismo, hace referencia a la actitud positiva que tiene la docente en el aula, al momento de enfrentar con paciencia los obstáculos de la educación como la falta de recursos para el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Las cualidades mencionadas anteriormente se hacen visibles en una maestra cuando es reconocida por su tiempo de servicio, entrega hacia su profesión y compromiso en una institución, al subir un nuevo escalón en su formación obteniendo un nuevo título profesional o asistiendo a capacitaciones con sus propios medios económicos, lo que implica no solo formarse, sino aprender a consolidar los conocimientos que posee con los nuevos aprendizajes, a su vez, se debe precautelar que el horario de estudio sea en modalidad a distancia o vespertina para que no interfiera en gran manera con su carga laboral y compromisos familiares, resaltando de este modo, su compromiso hacia la educación.

De manera opuesta, Herrera et al. (2021) dan a conocer que, existen formas de falta de reconocimiento social que afectan al desarrollo pleno de las maestras, disminuyendo la percepción que reciben de la sociedad y su autopercepción, como la precarización laboral que trae consigo un desbalance en el salario, bonos sin cancelación, una división de horas laborales inequitativas a las obligaciones o responsabilidades que se les asigna, la falta de recursos para el aula de clases, la contratación de personal no capacitado en la docencia y la poca participación de las autoridades responsables de evaluar el desempeño de las docentes.

La idea expuesta en el párrafo anterior se puede recordar en las temáticas tratadas en la asignatura de Legislación educativa y Cátedra integradora: Políticas y programas para el desarrollo infantil, donde se reflexionó acerca de las reformas y leyes que se enfocan en el cumplimiento de los derechos y obligaciones, tanto de los niños, docentes e instituciones y se analizó los currículos de educación inicial y preparatoria, teniendo en cuenta que, con lo observado y dialogado con las maestras en la práctica preprofesional, en ocasiones no se llegan a cumplir estos lineamientos, generando una baja valoración hacia ellas mismas, debido a que se les exige demasiado en su trabajo y no se les brinda lo necesario en el aula, esta situación se da con mayor frecuencia en instituciones alejadas a la ciudad o los centros parroquiales por ser de difícil acceso, dejándolas abandonadas sin atender a sus peticiones, tales como arreglos de infraestructura o materiales didácticos que se necesitan, surgiendo la necesidad de adaptarse al entorno laboral en el que se encuentran, lo que causa un bajo reconocimiento hacia la docencia por parte de la sociedad.

2.2 Agentes sociales que intervienen en el reconocimiento social

2.2.1 El Estado

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en el Art. 1 estipula que:

El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada. La soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a través de los órganos del poder público y de las formas de participación directa previstas en la Constitución... (p.8)

Entonces, se puede reflexionar que, el país se denomina un Estado que posee derechos y principios democráticos de equidad y justicia; es soberano, independiente y unitario debido a

que cuenta con autonomía, no necesita de otras entidades internacionales para tomar decisiones sociales que vienen reguladas por un solo centro de poder en el gobierno, apoyado de los ciudadanos; respeta la diversidad de pueblos o nacionalidades al reconocer la interculturalidad y plurinacionalidad de la sociedad, no se rige en ninguna creencia religiosa por ser laico. También, se organiza de manera descentralizada a través de diferentes autoridades gubernamentales, alcaldías y prefecturas orientadas a solventar las necesidades de las personas.

El Centro de Estudios y de Difusión del Derecho Constitucional del Ecuador (CEDEC, 2011) define al Estado como “la forma de organización política y jurídica de un pueblo en un determinado territorio y bajo un poder de mando... conjunto de organizaciones que en su totalidad poseen la facultad de establecer las normas que guiarán una determinada sociedad” (p. 35). En este sentido, el Estado es una estructura que tiene el poder de establecer leyes y normas que ayuden a orientar el comportamiento de las personas dentro del país, al igual que se encarga de satisfacer los intereses de la sociedad velando por su bienestar.

Esta idea se puede relacionar con la responsabilidad y obligación que tiene el Estado de brindar a los ciudadanos diferentes servicios necesarios en relación a la salud, alimentación, vivienda, educación, entre otros ámbitos considerados como necesidades fundamentales para tener una buena calidad de vida mediante los poderes o funciones del Estado, quienes resuelven asuntos públicos que regulan la convivencia en la sociedad. De acuerdo a los lineamientos de la Constitución del Ecuador de 1998 el Estado se organiza en tres poderes, el ejecutivo, legislativo y judicial, a estos se añaden dos nuevos desde la Constitución del 2008, la transparencia y control social y la función electoral (CEDEC, 2011).

Seguidamente, se explica de manera más detallada cada uno de los poderes o funciones del Estado de acuerdo con la información obtenida en el Art. 141, Art. 118, Art. 167, Art. 204, Art. 217 de la Constitución de la República del Ecuador y el CEDEC:

- **Función Ejecutiva:** Se encuentra ejercida por el presidente o presidenta de la República como jefe de Estado, quien, junto a la vicepresidencia de la República, ministerios y otras instituciones como la policía y las fuerzas armadas administran, vigilan y valoran las políticas de carácter público que se diseñen para el pueblo ecuatoriano.
- **Función Legislativa:** Es dirigida por la Asamblea Nacional, integrada por asambleístas nacionales, provinciales y regionales, metropolitanos y de

circunscripción del exterior, designados por un lapso de cuatros años para cumplir funciones legislativas, control político y presupuestario.

- **Función Judicial y Justicia Indígena:** Está a cargo del Consejo Nacional de la Judicatura con el apoyo de los órganos de la Corte Nacional de Justicia, Cortes provinciales, tribunales y juzgados de paz. Además, el Estado reconoce la justicia indígena que mediante sus representantes se encarga de establecer sus propias normas para resolver sus problemas.
- **Función de Transparencia y Control Social:** Se encuentra organizada por el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, la Contraloría General del Estado, la Defensoría del Pueblo y las superintendencias. Se encargan de que cualquier entidad, organización pública, personas naturales o jurídicas de tipo privado ofrezcan diferentes servicios para la ciudadanía con compromiso, igualdad y transparencia, incentivando a que la participación del pueblo, velando por sus derechos y luchando frente a la corrupción.
- **Función Electoral:** Está conformada por dos entidades, el Consejo Nacional Electoral y el Tribunal Contencioso Electoral. El primero tiene a su cargo supervisar todo el proceso electoral del país desde la convocatoria hasta la posesión de los nuevos electos; el segundo, se debe resolver los problemas de carácter judicial en relación a cualquier elección. Estas entidades buscan que se cumplan los derechos políticos de la sociedad con el sufragio. Mediante las elecciones presidenciales, cada ciudadano asiste a los recintos electorales a ejercer su derecho al voto, asignando el poder al candidato que mejor represente sus ideales.

Ahora, en relación a la función ejecutiva, es interesante detallar los ministerios del país que se encuentran bajo el mando de diferentes Gabinetes intersectoriales para atender las políticas públicas (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo-SENPLADES, 2019):

- **Gabinete Intersectorial de Producción:** Ministerio de Industrias y Productividad, Ministerio de Agricultura y Ganadería y Ministerio de Acuacultura y Pesca.
- **Gabinete Intersectorial Económico:** Ministerio de Economía y Finanzas.
- **Gabinete Intersectorial de Infraestructura y Recursos Naturales no Renovables:** Ministerio de Transporte y Obras Públicas, Ministerio de Electricidad y Energía

Renovable, Ministerio de Telecomunicaciones, Ministerio de Minería y Ministerio de Hidrocarburos.

- **Gabinete Intersectorial de Política Exterior y Promoción:** Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, Ministerio de Comercio Exterior, Ministerio de Turismo y Ministerio de Cultura y Patrimonio.
- **Gabinete Intersectorial Social:** MIES, Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Deporte, Ministerio de Trabajo y MINEDUC.

Al hablar de MINEDUC, es preciso mencionar el Art. 26 de la Constitución de la República del Ecuador (2008):

La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir ... (p. 17)

A partir de este artículo se coloca al Estado como la organización que tiene la obligación de asignar todos los recursos económicos, políticos y sociales que tenga a su alcance para solventar los requerimientos de la educación dirigidos hacia toda la población en igualdad de condiciones pues, es uno de los pilares fundamentales del desarrollo de la sociedad; las familias y la comunidad en general se ven involucrados en el proceso educativo. A través de la educación los seres humanos tienen la oportunidad de formarse constantemente en distintas competencias como profesionales con la finalidad de obtener un título profesional que les permita desempeñarse en un ámbito laboral específico.

Del mismo modo, el Art. 347 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) determina 12 incisos que, manifiestan las responsabilidades del Estado, es relevante destacar el inciso 1: “Fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas” (p. 168). De este modo, se busca garantizar una educación para todos con equidad de género, mejorando cada uno de los espacios de aprendizaje en las instituciones educativas de cualquier lugar. Se puede mencionar en este sentido que, el Estado a través del MINEDUC no solo invierte en el mantenimiento, refacción y reparación de la infraestructura de las instituciones educativas de zonas rurales y urbanas, sino en brindar recursos a las docentes sobre aplicativos,

plataformas, el currículo, entre otros materiales importantes, generando espacios seguros y adecuados para la comunidad educativa.

Finalmente, según CEDEC (2011) existen 4 elementos esenciales para el funcionamiento del Estado Ecuatoriano (que se resumen a continuación):

- **Población:** se conforma por todas las personas que habitan en el territorio ecuatoriano, incluidos los pueblos, nacionalidades y comunidades. A modo de ejemplo, mediante el censo nacional se puede visualizar la totalidad de habitantes del territorio, sus condiciones de vida y nivel de desempleo, entre otras necesidades, lo que refleja el interés del Estado en la población.
- **Territorio:** se encuentra dividido en las 24 provincias del Ecuador distribuidas en 4 regiones: Costa, Sierra, Amazonía y la región Insular, cada una de las provincias dan lugar a los cantones y parroquias. Este espacio físico se encuentra rodeado de límites fronterizos que separan un país de otro.
- **Poder o autoridad:** El Estado tiene que cumplir con sus deberes mediante el sistema de gobierno. En el país este poder lo emana la Asamblea Nacional, la Corte de justicia y el presidente de la república por la decisión del pueblo, tomando decisiones sobre políticas de salud, educación, economía, entre otras.

Reconocimiento internacional o soberanía: El gobierno tiene la capacidad de establecer relaciones con otros países mediante acuerdos internacionales, a su vez, tiene el control sobre su propio territorio a nivel nacional. Con la participación del Ecuador en diferentes organizaciones como la ONU, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), la Organización Mundial de la Salud (OMS), entre otras, se ve evidenciado su apoyo hacia la población en situación de vulnerabilidad, lo que representa un reconocimiento a nivel internacional.

2.2.2 Sistema Educativo

El sistema educativo según Ariza (2011) es definido como un proceso que se ve involucrado por diferentes aspectos como los contenidos de aprendizaje y actores educativos entre ellos las autoridades, docentes y estudiantes. El mismo autor señala que, la enseñanza no se refiere necesariamente a la tradicional, dentro de una institución educativa, sino que existen otras formas de enseñar que han ido evolucionando la educación, involucrando a todas las

personas para convertirse en actores educativos indispensables en cada uno de los espacios de formación.

El Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL, 2013) especifica que, en el Ecuador el sistema educativo se encuentra a cargo del MINEDUC, cuya institución tiene la responsabilidad de determinar los criterios o normas enfocados en la enseñanza y aprendizaje con la finalidad de supervisar el adecuado desempeño de las autoridades, docentes y estudiantes mediante una evaluación. Un ejemplo que permite ilustrar esta idea se da cuando se observa el desenvolvimiento de una maestra al momento de compartir, interactuar y enseñar a los niños y niñas un tema el particular utilizando las estrategias metodológicas más adecuadas dentro de una jornada de clase; mediante este proceso el personal encargado de valorar a la docente se registrará a los estándares de evaluación establecidos.

En este momento a partir de la indagación en diferentes fuentes de información, se presenta la organización del sistema educativo a través del MINEDUC en relación a sus niveles, modalidades, tipos de educación, áreas de prestación de servicios (zonas, distritos y circuitos), entre otros avances relevantes en la educación.

Los tres niveles del Sistema Nacional de Educación se resumen dentro del Art.19, Art. 40, Art. 42, Art. 43 y Art. 44 de la LOEI (2015) que se interpretan a continuación:

- **Educación inicial:** niños y niñas de 3 a 5 años de edad.
- **Educación general básica:** niños y niñas desde los 5 años de edad, se encuentra estructurada por 10 años de estudio obligatorio.
- **Educación bachillerato:** Es continua al nivel anterior, se compone de 3 años de educación obligatoria y con opciones de bachillerato en ciencias, bachillerato técnico-técnico productivo y bachillerato artístico.

El Sistema Nacional de Educación tiene tres modalidades:

- **Modalidad de educación presencial:** “La educación presencial se rige por el cumplimiento de normas de asistencia regular al establecimiento educativo durante el año lectivo, cuya duración es de doscientos días laborables de régimen escolar; en jornada matutina, vespertina y/o nocturna” (LOEI, 2015, Art. 46, literal a). Entonces, esta modalidad se centra en que el estudiante debe asistir a las instalaciones del

centro educativo de acuerdo al cronograma y horario establecido en la jornada escolar.

- **Modalidad de educación semipresencial:** “Es la que no exige asistencia regular al establecimiento educativo y requiere de un trabajo estudiantil independiente con un requisito de acompañamiento presencial periódico. La modalidad semipresencial puede realizarse a través de internet o de otros medios de comunicación” (LOEI, 2015, Art. 46, literal b). Aquí, el estudiante no necesariamente debe asistir todos los días laborales a la institución educativa porque también sus clases se llevan a cabo por medios virtuales con el acompañamiento docente.
- **Modalidad a distancia:** “Es la que propone un proceso autónomo de las y los estudiantes, con acompañamiento no presencial de una o un tutor o guía y de instrumentos pedagógicos de apoyo. La modalidad a distancia puede realizarse a través de internet o de otros medios de comunicación” (LOEI, 2015, Art. 46, literal c). En este caso, el estudiante puede recibir clases de manera virtual por plataformas digitales como zoom o meet, complementando los estudios con actividades y tareas individuales desde casa.

Del mismo modo, el Sistema Nacional de Educación del Ecuador presenta dos tipos de educación (Sistema de Información de Tendencias Educativas del Ecuador en América Latina-SITEAL, 2019):

- **Educación escolarizada:** sigue todo un proceso para llegar a obtener un título o certificado de aprobación, cuenta de un año lectivo y la duración del estudio depende de los reglamentos del centro de formación, este tipo de educación tiene el apoyo del Plan Nacional de Educación, ofreciendo a todas las personas una enseñanza en el nivel inicial, básico y bachillerato.
- **Educación no escolarizada:** no se centra en un currículo específico correspondiente a cada nivel, es una educación que se ofrece para una persona en cualquier momento de su vida; cada autoridad responsable establecerá el proceso de evaluación para determinar los objetivos o logros que se requieren ser obtenidos en este tipo de educación.

Según la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES, 2012a), “El MINEDUC tiene una prestación de los servicios que desciende hasta los distritos y circuitos

administrativos, los que permiten asegurar un servicio educativo vinculado a las necesidades de la localidad” (p. 26). Antes de dar paso a un análisis de esta idea es necesario definir a que se refieren las zonas, distritos y circuitos:

- **Zonas:** se estructuran por diferentes provincias que se encuentren a un cierto grado de cercanía geográfica, cultural y económica. En el país existen 9 zonas que dan lugar a los distritos, y posteriormente, a los circuitos; su función es organizar las políticas públicas en el área establecida.
- **Distrito:** se establece en un cantón o la combinación de los cantones. En el Ecuador se han formado 140 distritos de al menos 90.000 personas, se consideran esenciales en la distribución de servicios públicos.
- **Circuito:** se forma dentro de una parroquia o el conjunto de las mismas. Se encuentran 1.134 circuitos con alrededor de 11.000 ciudadanos en el país, se definen como el lugar donde los individuos tienen acceso directo a los servicios públicos (SENPLADES, 2012b).

A partir de lo expuesto anteriormente, es interesante que, el MINEDUC presta sus servicios en dos direcciones: la primera centrada en los distritos que se encuentran conformados por escuelas ubicadas dentro de una zona geográfica cercana bajo la dirección de una autoridad específica; la segunda orientada a los circuitos administrativos que se encuentran establecidos para operar de manera más cercana en las instituciones educativas según sus funciones; la finalidad de estas direcciones es velar por el bienestar de los niños, niñas y adolescentes mediante acuerdos ministeriales que buscan dar cumplimiento a normativas vigentes para el funcionamiento del sistema educativo.

Alcanzar un sistema educativo sólido de acuerdo al MINEDUC (2021) implica la implementación de reglamentos claros que posibiliten brindar una educación adecuada para la población estudiantil, centrada en el nivel económico, social y cultural de cada niño y niña, a su vez, mantener una buena comunicación, fomentando valores de respeto entre los miembros de la comunidad educativa, la sociedad y las autoridades responsables correspondientes.

Camacho et al. (2024) concuerda con el MINEDUC (2021) en relación a la implementación de reglamentos educativos pues indica que, con el transcurso del tiempo el sistema educativo se ha visto en la necesidad de poner en marcha propuestas, decretos, leyes, entre otros con

el objetivo de verificar que se dé cumplimiento a una educación de calidad; de modo que en el mes de febrero de 2021 se dio a conocer una propuesta llamada Estándares de Calidad Educativa para dar seguimiento a los objetivos planteados en el sistema educativo, al igual que, el Plan Decenal de Educación que pretende mejorar la calidad del servicio educativo dirigido a la población ecuatoriana.

Una de las actividades que se realizan en los centros educativos con el objetivo de precautelar un proceso educativo eficaz son las juntas de curso, en estos espacios las maestras tienen la oportunidad de conversar diferentes temas de interés en el proceso educativo como la planificación de actividades mensuales y anuales, las evaluaciones, elaboración de documentos pedagógicos e informes académicos y casos estudiantiles que requieren ser tratados, con el propósito de lograr avances significativos en el servicio educativo.

Además, el sistema educativo debe permitir ser flexible en adaptar el currículo con la finalidad de atender de manera efectiva a las necesidades y capacidades específicas de cada uno de los estudiantes del sistema educativo, teniendo en cuenta, la realidad de su contexto, al momento de realizar actividades cotidianas y el tipo de escuela a la que pertenecen, priorizando propuestas que benefician la mejora de esta educación (MINEDUC, 2022). Se debe recordar en este punto que, al momento de planificar una jornada de clases se realizan adaptaciones curriculares para que todos los niños y niñas aprendan al mismo tiempo, en condiciones de igualdad, valorando sus vivencias o experiencias en sus entornos más cercanos.

2.2.3 Opinión pública

Según la RAE (2024) la opinión pública es definida como el “sentir o estimación en que coincide la generalidad de las personas acerca de asuntos determinados”. Esta definición se relaciona con la perspectiva colectiva que en muchas ocasiones se llega a formar en los individuos cuando comparten ideas u opiniones sobre un tema específico, este tipo de pensamientos se ven reflejados en una situación de carácter social que tienen la influencia de varios factores, por ejemplo, la cultura, la perspectiva e ideología propia de cada persona, las experiencias compartidas sobre el tema e información que se tenga disponible.

De manera similar, para Muñiz (2017), “La opinión pública se ha conceptualizado tradicionalmente como la suma o el agregado de las opiniones individuales, las que son mantenidas por los ciudadanos acerca de los asuntos o temáticas que se presentan en la esfera pública” (p.10). Desde esta perspectiva el sentir de cada uno de los ciudadanos en relación a un tema que es relevante para el funcionamiento de la sociedad como la economía

o política dan lugar a una opinión pública, por lo que es importante comprender las percepciones y creencias personales de cada individuo sobre alguna temática de interés, que puede llegar a influir de alguna manera en el entorno social.

En la actualidad la opinión pública es distinta de las épocas anteriores porque hoy en día se pueden recordar los relatos del pasado gracias al internet y los avances tecnológicos, entonces desde el presente se puede conocer la perspectiva de alguien del pasado (García, 2010). En autor menciona que, en el pasado la opinión de una persona era difícil de transmitir porque no existía la posibilidad de registrarla, verificarla y compartirla de manera rápida, a diferencia de lo que ocurre en el tiempo actual, donde la tecnología ha tomado un papel relevante, permitiendo difundir los hechos o acontecimientos públicos en cuestión de segundos al igual que, el sentir de los individuos con opiniones compartidas, brindado y conservando la información necesaria a través de archivos multimedia, audio, textos, entre otros. Este aspecto marca la diferencia en la comprensión, comunicación y observación de hechos sociales, creando una conexión entre el presente y el pasado con datos, información e imágenes.

Según Gómez (2018) los medios de comunicación son los transmisores de la opinión pública por su facilidad de proporcionar información acerca de datos principales de cómo ocurrieron los sucesos de la realidad social, al mismo tiempo que, dan paso a maneras de comprender estos acontecimientos permitiendo la construcción del sentir de la sociedad. En este sentido, la principal forma y vía de difundir cualquier noticia o situación relevante que sucede en diferentes momentos del día es a través de los medios que en la actualidad les permiten a las personas informarse y compartir sus opiniones personales con los demás. Esta idea es compartida por Lacasa (2025) que recalca la gran influencia de los medios noticiosos en la forma de dar a conocer información específica a la población en general desde diferentes plataformas como los medios digitales que tienen una manera única de llegar a cada ciudadano.

Los tipos de medios de comunicación denominados como masivos por su capacidad de llegar a una gran cantidad de individuos de la sociedad son (Thompson, 2013):

- **Internet:** es un medio audiovisual que se caracteriza por presentar un servicio, producto o noticia en sitios web de fácil acceso en tiempo real y por permitir la interacción entre los usuarios o audiencia que se encuentre interesada.

- **Televisión:** también es un medio audiovisual que se centra en la combinación de tres aspectos clave tales como el sonido, la imagen y el movimiento en el mismo instante.
- **Radio:** se define como un medio creado solo por audio que con el pasar del tiempo ha tenido gran aceptación entre las personas.
- **Periódico:** se establece como un medio visual que presenta información de la actualidad, a pesar de su baja calidad de reproducción y pocos lectores en algunos ejemplares.
- **Revista:** al igual que el anterior, es un medio visual dirigido a un público específico según la temática de la revista.
- **Cine:** es un medio audiovisual que puede llegar a un conjunto de público, aunque tiene un costo alto.

Como se ha podido evidenciar la opinión pública se encuentra fuertemente entrelazada por la sociedad, motivo por el cual, se pretende conceptualizar a continuación este término.

Siguiendo a Spencer (2004), “Se puede decir que una sociedad no es más que un nombre colectivo para referirse a cierto número de individuos” (p. 232). Desde esta visión, la sociedad no es independiente, sino que se conforma de un grupo de individuos, quienes a través de la interacción construyen pensamientos o ideas que llegan a ser colectivas por las experiencias comunes que viven desde un ámbito determinado. Estas opiniones no son aisladas ni alejadas porque dependen del intercambio de información entre las personas, de esta manera, la sociedad forma y transforma los juicios o perspectivas de la realidad.

Para López y Torres (2003) es relevante que, toda la sociedad participe y se involucre activamente en la educación, incluyendo a los sectores sociales mediante un análisis de los aspectos que ayuden a mejorar la calidad educativa dentro de las comunidades en dos sentidos. Primero, se debe empezar asumiendo la responsabilidad e importancia de ofrecer y brindar una educación integral desde la primera infancia, para tener una comunidad más comprometida y unida por el bienestar de todos, es necesario trabajar en conjunto con las instituciones garantizando un buen desarrollo del sistema educativo. Segundo, es necesario organizar o rescatar los espacios de convivencia y participación como los centros comunitarios, parques, asociaciones, entre otros, debido a que, mediante estas acciones la sociedad se vuelve más colaborativa, fomentando el trabajo en equipo para relacionarse de buena manera con los demás.

Los mismos autores mencionados en el párrafo anterior hablan de que la sociedad debería recuperar sus responsabilidades en cuanto a la formación de las personas, involucrándose más en la educación de los estudiantes y no solo dejando a cargo este compromiso a ciertas instituciones educativas, de este modo se propone que se trabaje en conjunto con las instituciones para que de manera activa asuman la responsabilidad, participación, colaboración y convivencia, generando una educación más efectiva, comprometida y solidaria.

2.2.4 Familias

La RAE (2024) define a la familia como el “grupo de personas vinculadas por relaciones de matrimonio, parentesco, convivencia o afinidad”. La presente definición hace referencia a un conjunto de individuos relacionados entre sí por 4 tipos de vínculos:

- **Matrimonio:** se caracteriza por la unión legal o religiosa de dos personas que se han casado, la primera se denomina matrimonio civil y la segunda, matrimonio eclesiástico.
- **Parentesco:** son vínculos de lazos sanguíneos entre la familia como los abuelos, padres, hijos, hermanos, entre otros miembros.
- **Convivencia:** son personas que viven juntas formando un hogar a pesar de no tener un compromiso legal, religioso o biológico, por ejemplo, las relaciones de unión libre.
- **Afinidad:** tiene lugar cuando una persona contrae matrimonio con otra creando lazos entre los familiares de la misma, como los suegros, cuñados, entre otros.

Para Díaz et al. (2020) la conceptualización del término familia con el pasar de los años ha tenido cambios notables dejando ver no solo a las familias nucleares llamadas también tradicionales caracterizadas por una única estructura familiar de tres miembros principales, el padre, la madre y los hijos, sino surgiendo múltiples estructuras familiares que han sido reconocidas, formadas por personas que no necesariamente tienen un parentesco. Esta postura resulta interesante porque los autores manifiestan que no se puede establecer con claridad el significado de este término debido a los distintos cambios que han surgido en la sociedad actual, donde cada persona tiene una ideología propia en relación a sus intereses familiares.

Guzmán (2017) concuerda con la postura de Díaz et al. (2020) indicando que, las familias que existen en la época actual son diferentes de las que existían hace un tiempo atrás por su

estructuración, roles, integrantes, tradiciones y funciones independientes ocasionando que esta organización sea cambiante porque cada miembro de la familia ejerce obligaciones distintas en el hogar. Por ende, no existe un solo tipo de familia, sino varios tipos de familias.

Se presentan a continuación los 5 tipos de familia más conocidos (Guzmán, 2017):

- **Nuclear:** es la familia tradicional conformada por padre, madre e hijos, considerado modelo estándar.
- **Extensa:** se encuentra constituida no sólo por los padres, porque también viven con abuelos, tíos, primos, sobrinos, entre otros familiares, este tipo de familia es común en personas que comparten el mismo techo.
- **Compuesta:** está estructurada por hijos o parientes de sangre que tienen uno de los padres o progenitores fuera de la nueva familia.
- **Monoparentales:** formada por un solo progenitor (madre o padre) y sus hijos, por diversas razones como el divorcio, fallecimiento de uno de los cónyuges, madre/padre soltero o por decisión de uno de los dos.
- **Homoparentales:** compuesta por una pareja del mismo sexo (dos hombres o dos mujeres) con sus respectivos hijos en caso de haberlos o adoptarlos.

Como se ha podido evidenciar cada una de estas familias tienen una organización propia en su estructura familiar y cumplen dinámicas diferentes, a pesar de esto, todos buscan apoyar, dar amor, afecto, brindar seguridad y respeto a cada uno de sus miembros, independientemente de las condiciones o circunstancias en las que se vive en el hogar.

Por su parte, Balbuena (2007) habla de la familia como una institución que tiene funciones propias, al igual que, un centro educativo que tiene la misión de compartir con los estudiantes conocimientos adquiridos en la sociedad, valores y espacios de convivencia entre la comunidad educativa, entonces, la familia tiene diferentes funciones sociales como:

- Es el espacio donde se desarrollan vínculos afectivos que permite crear lazos familiares más unidos.
- Se hace presente el nacimiento de nuevas generaciones.
- Es el núcleo familiar que cumple el rol de proteger y velar por el bienestar de cada

miembro, en relación a seguridad, salud, educación, alimentación, entre otros, a cualquier edad.

- En las familias se adquieren distintas costumbres, tradiciones, idioma y valores, que se transmiten de una generación a otra. Por ejemplo, en nuestro país los días festivos se celebran a través de diferentes actividades culturales, sociales y gastronómicas como la elaboración de las guaguas de pan con colada morada en el día de los difuntos y la tradicional fanesca el Viernes Santo, estos platos típicos son propios de los antepasados.
- Desempeña la función de fomentar la capacidad de socialización de los niños y niñas, para que se integren de manera consciente en su entorno, comprendiendo las normas, costumbres y culturas de su comunidad o lugar al que pertenecen.
- Es el primer espacio donde los menores, empiezan a construir su identidad personal, desarrollando habilidades, preferencias, comportamientos, entre otros. Este aspecto es el más importante de todos porque determinan e influyen en la vida futura o también llamada vida adulta, junto a su relación con el entorno.

En este momento, se realizará una reflexión con respecto a la relación de la familia con el ámbito educativo. De acuerdo al MINEDUC (2020) es de vital importancia la presencia y participación activa de la familia o algún representante dentro del proceso educativo de los estudiantes, teniendo en cuenta que, las barreras para un adecuado rendimiento académico son principalmente la falta de apoyo y motivación, la ausencia a reuniones o charlas que deben ser recurrentes y no solo a inicio o fin de año. Del mismo modo, para esta entidad resulta difícil apoyar a los niños y niñas en sus estudios porque no existe un verdadero compromiso de sus familiares debido a que, no dan una respuesta oportuna en muchos de los casos, acercándose a la escuela sólo cuando sus hijos están peligro de perder el año o necesitan recuperar notas, lo que, a su vez, refleja que, se fijan más en la manera de recuperar una calificación y pasar el año que en los aprendizajes que debieron ser adquiridos.

Por estos motivos es necesario reflexionar sobre el rol de la familia en la educación, centrándose en ser una familia presente, lo que se refiere básicamente a que se encuentren atentos a los logros y necesidades de los estudiantes, visitando las instalaciones del centro educativo para dialogar acerca de cualquier acontecimiento, no solo cuando se envía un comunicado, al igual que, brindar los útiles escolares que estén a su alcance, todos estos esfuerzos son un paso para que se demuestre la preocupación de los representantes en cada

año lectivo.

Es así que, la colaboración efectiva entre las familias e instituciones educativas se considera un aspecto fundamental y meta planteada dentro del sistema educativo para que de manera conjunta estos dos espacios se complementen entre sí, compartiendo conocimientos y valores, además de que las familias muestren interés y preocupación por sus hijos o representados con el objetivo de que crezcan en un ambiente seguro y cálido (MINEDUC, 2019). En este sentido, se nota con claridad la función esencial de la familia en la educación de los niños y niñas al momento de transmitir nuevos saberes porque el hogar es el espacio principal en donde se desarrollan desde sus primeros años de vida y aprenden no necesariamente saberes relacionados a una asignatura en particular sino se forman en valores que son primordiales para compartir con los demás en la sociedad actual, lo que se ve reforzado en las escuelas con su comportamiento y manera de tratar a las autoridades, docentes y sus compañeros, recordando siempre que la familia debe estar presente en todo momento.

Al analizar el rol de la familia en la educación de los estudiantes se evidencia que su involucramiento y participación es fundamental para que exista un verdadero reconocimiento hacia la labor docente, puesto que, quienes están atentos a las diferentes situaciones o realidades que enfrentan las maestras dentro de la aula de clase como los comportamientos individuales, problemas académicos o familiares, la falta de apoyo de algunos representantes legales y la gran cantidad de estudiantes en un solo grupo, comprenden los grandes esfuerzos que hacen para animarlos en su educación, valorando su trabajo con respeto y empatía, pues las docentes no se centran solo en enseñar un conocimiento sino en velar por el bienestar emocional de cada uno, a pesar de las dificultades mencionadas con anterioridad. Además, de que entienden que, un bajo rendimiento escolar no es siempre responsabilidad de la docente por su forma de enseñar, por el contrario, que muchas de las veces, se debe a la falta de ayuda que deben recibir desde sus hogares.

2.2.5 Maestras

Para Galindo (2013), “El ser docente consiste en compartir la experiencia y el conocimiento a sus alumnos” (p. 21). Esta definición destaca que, ser una maestra conlleva varias responsabilidades como el compartir experiencias, saberes y conocimientos, facilitando el aprendizaje de conceptos que le permiten a sus estudiantes entender el mundo de una mejor manera, estableciendo una relación entre el contexto social y cultural en el que se encuentran. Desde esta visión, el rol de la maestra en relación al aprendizaje debe ir más allá de la

acumulación de información centrándose en brindar todas las herramientas necesarias para compartir, analizar y comprender la realidad a través de diferentes actividades.

Por su parte, Gasteiz (2021) habla del perfil de un docente como un proceso que debe tener cambios constantes y no ser estático. Entonces, la maestra debe mantenerse actualizada e informada para poder acoplarse a las necesidades de los estudiantes y necesidades del contexto, adaptando su práctica a la realidad del entorno en el que se encuentra, respondiendo de esa manera a las demandas y cambios que existen en la sociedad. El mismo autor continúa mencionando que, definir el perfil del docente es referirse al conjunto de características, capacidades y competencias necesarias que debe poseer para desarrollarse y desenvolverse de manera eficaz en su labor, recalcando la influencia de algunos aspectos personales como la actitud positiva y la conducta, respetando cada una de las diferencias del grupo, realizando adaptaciones que ayudan en la enseñanza y aprendizaje y la valoración a la diversidad. Una capacidad relevante de una maestra es al momento de crear e incorporar estrategias o metodologías que den respuesta a las necesidades del aula, enfrentando los desafíos con prudencia, calma y respeto, mediante el diálogo.

En este sentido, la preparación académica de los maestros tiene un papel importante al relacionarse con los demás y recibir comentarios con respecto a su desempeño. Según la UNAE (2024), el 79,2% de maestros en el Ecuador tienen un título universitario, el 15,9% cuentan con posgrados de especialización, maestría o doctorado lo que refleja una buena preparación académica, un 12% tienen un título de tercer nivel que no están directamente relacionados con la educación, el 3,4% no ha registrado su nivel de formación, el 1,5% solo poseen un título de bachiller, lo que resulta preocupante y sólo un 1,4% tiene un título de cuarto nivel, pero no específicamente en relación a la enseñanza. Este análisis evidencia que más de un 13% de maestros no poseen formación en los campos específicos de la educación lo que representa un gran desafío pues, se deja ver que en algunos casos los maestros son contratados en las instituciones educativas sin tener conocimientos en su área a diferencia de otros que sí se encuentran mayormente capacitados.

Ahora bien, profundizando en el tema, se presentan las categorías (escalafones) que existen para la organización de los docentes con respecto a su título profesional y experiencia según el Art. 266 del Reglamento General de la LOEI (2023):

- **Categoría G:** Se denomina una categoría general de ingreso para un docente en el ámbito público, una vez que haya ganado un concurso de mérito, tener un título de tercer o cuarto nivel en la docencia, y participar en programas de inducción.

- **Categoría F:** Para esta categoría se necesita un título de tercer nivel (técnico, tecnológico o de grado en ciencias de la educación) o cuarto nivel en relación a la educación, aprobar 330 horas de formación permanente, tener 4 años de experiencia para docentes con un título de tercer o cuarto nivel y 12 años de experiencia para tercer nivel técnico o tecnológico.
- **Categoría E:** Para esta categoría se necesita un título de tercer nivel (técnico, tecnológico o de grado en ciencias de la educación) o cuarto nivel en relación a la educación, aprobar 330 horas de formación permanente, tener 8 años de experiencia para aquellos con un título de tercer o cuarto nivel y 16 años de experiencia para un tercer nivel técnico o tecnológico.
- **Categoría D:** Se necesita un título de cuarto nivel equivalente a especialización en el ámbito educativo, aprobar 330 horas de formación permanente y mentores, tener 12 años de experiencia para quienes cuenten con un título de tercer o cuarto nivel y 20 años de experiencia para un cuarto nivel tecnológico.
- **Categoría C:** Se requiere una combinación entre un título de licenciado en ciencias de la educación más un título de cuarto nivel de una maestría académica o tecnológica, aprobar 330 horas de formación permanente, mentores y directivos, tener 24 años de experiencia para docentes con un título de cuarto nivel y 16 años de experiencia para un tercer o cuarto nivel. Esta categoría hace énfasis en la formación en educación y una preparación más avanzada.
- **Categoría B:** Exige un título de cuarto nivel, equivalente a una maestría académica o tecnológica, aprobar 330 horas de formación permanente en formación especializada, mentores y directivos, publicar 2 artículos académicos y tener experiencia de 2 años en un cargo directivo, de asesor educativo o auditor educativo, tener 20 años de experiencia para docentes con un título de cuarto nivel y 28 años de experiencia para un tercer o cuarto nivel.
- **Categoría A:** Este nivel requiere de un título de cuarto nivel en el ámbito de la educación que equivale a una maestría académica con una trayectoria de investigación, aprobar 410 horas de formación permanente en formación especializada, mentores y directivos, publicar 1 artículo académico y diseñar y aplicar un proyecto de investigación, tener experiencia de 2 años en un cargo directivo, de asesor educativo o auditor educativo, tener 24 años de experiencia para docentes con un título de cuarto nivel y 32 años de experiencia para un tercer o cuarto nivel. Esta categoría reconoce una formación avanzada que se orienta en el desarrollo tecnológico.

Para cada una de estas categorías se requiere que la docente apruebe las pruebas de desempeño profesional con una calificación adecuada a lo establecido por las Autoridades Educativas.

Según el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL, 2017), “En Ecuador la evaluación docente considera a los educadores como actores que integran un sistema de aprendizaje destinado a identificar las necesidades y características prominentes de quienes lo componen” (p.17). A partir de esta idea, los maestros deben ser gestores dinámicos y personas que lideran, identificando las necesidades de sus estudiantes y adaptándose a ellas para mejorar su forma de enseñar, trabajando de manera activa, al adaptarse a las nuevas circunstancias o requerimientos del aula, pues no solo enseñan, sino que desarrollan habilidades y actitudes, cumpliendo un rol muy importante en la formación integral de los alumnos.

Asimismo, el MINEDUC (2016) concuerda con el INEVAL (2017) al manifestar que, la docente cumple su rol como mediadora propiciando la adquisición de nuevos aprendizajes y potenciando el desarrollo de los estudiantes. Se puede decir que, la maestra crea entornos de aprendizaje creativos, activos y respetuosos, ayudando a relacionar los conocimientos nuevos con los ya adquiridos o conocimientos previos, teniendo la responsabilidad de promover espacios en donde el niño o niña pueda explorar, descubrir y relacionar las cosas de su entorno, manteniendo el respeto, colaboración, compañerismo. Estos espacios son creados para fomentar la autonomía porque los ambientes están acorde a las necesidades de los estudiantes sin dejar a lado a ningún niño, de este modo, la maestra cumple con su rol en el proceso educativo.

Es fundamental que el docente se forme y capacite, con otras personas de su institución, de tal manera que cuando retornen a la institución puedan trabajar en equipo con las herramientas y conceptos adquiridos en estos procesos (UNAE, 2018). A manera de interpretación, cuando se llegan a realizar cambios o a tomar decisiones en las escuelas de manera individual se crean barreras entre los colegas, pero si se trabaja en equipo de manera unida es probable que se lleguen a dar mejores resultados en los objetivos planteados. Para lograrlo se puede capacitar a las maestras por grupos, generando una mejor red de aprendizaje, colaboración y apoyo mutuo.

Ahora bien, se considera interesante mencionar que, “la carrera docente no cuenta con un enfoque formativo que consolide el conocimiento disciplinar y desarrollo de competencias pedagógicas ... la práctica se encuentra orientada al campo administrativo, cumplimiento de

procesos y tareas burocráticas definidas desde el nivel ministerial” (Laboratorio de Investigación e Innovación en Educación para América Latina y el Caribe-SUMMA, 2022, p. 22).

Esta situación habla de que, las docentes no llegan a centrarse en su totalidad en mejorar la enseñanza y aprendizaje, al estar orientadas a cumplir a cabalidad los requerimientos o requisitos administrativos, normativas, procedimientos y trámites establecidos por el MINEDUC. Esto significa que las docentes deben dar su tiempo para poder completar o llenar documentos, matrices, evaluaciones, entre otros requerimientos, revisando el cumplimiento de reglamentos en la institución, lo que disminuye su tiempo, para que mejorar su trabajo, formación, desarrollo de clases y desempeño profesional en el aula, lo que puede representar una barrera hacia su reconocimiento, pues sí los trámites educativos son complejos o cambiantes no se les permite brindar y desarrollar sus habilidades al máximo.

2.2.6 Estudiantes

La RAE (2024) define al estudiante como una “persona que cursa estudios en un establecimiento de enseñanza”. Entonces, un estudiante es un individuo que se encuentra en un proceso de aprendizaje dentro de un centro o institución educativa, involucrándose y participando activamente en el fortalecimiento de sus habilidades, capacidades, responsabilidades, fomentando la autonomía y la adquisición de conocimientos nuevos que va adquiriendo relacionándolos con los saberes previos. Según Mármol y Conde (2023), “El estudiante es y seguirá siendo el centro de los procesos educativos y la metodología que se seleccione debe estar enfocada en sus necesidades e intereses dependiendo de la edad” (p. 111).

En este sentido, todas las acciones y actividades que se planteen a lo largo de la jornada escolar están y deben estar dirigidas, diseñadas y planteadas de acuerdo al ritmo o estilo de aprendizaje de cada uno de los estudiantes mediante estrategias innovadoras que deben ser diseñadas y planteadas teniendo en cuenta sus características individuales, etapas de desarrollo y material que resulte llamativo. En educación inicial se deben priorizar juegos recreativos para guiar de manera positiva el proceso de aprendizaje, situación que, es diferente en educación básica o bachillerato porque según avanza su edad se proponen actividades más complejas relacionadas con la estimulación de su pensamiento crítico principalmente.

Al recordar al estudiante como centro de la educación velando por sus necesidades el MINEDUC (2022) manifiesta al respecto que, se deben adaptar el currículo educativo de un

modo flexible atendiendo a las necesidades de los estudiantes con respecto al contexto, realidades, circunstancias sociales, culturales, ubicación geográfica, entre otros aspectos a través de estrategias, programas educativos y propuestas didácticas que se ajusten al contexto ayudando a responder a las necesidades reales. Además, se debe garantizar ofertas accesibles para que todos los sectores tengan acceso a una educación respondiendo a las necesidades de la población, al tener la posibilidad una modalidad de clases y jornada diaria que mejor se acomode a las actividades cotidianas tanto del estudiante como de su familia, logrando que existan las condiciones adecuadas para la permanencia en el sistema educativo hasta el momento de culminar los estudios correspondientes.

El estudiante cumple un papel activo en la adquisición y construcción de sus conocimientos trabajando en conjunto con el docente que toma el rol de guía, para promover el aprendizaje autónomo y desarrollo de habilidades como la creatividad, reflexión, empatía, participación y responsabilidad (Mármol y Conde, 2023). Estas habilidades que son adquiridas son clave para que el estudiante afronte de manera independiente los desafíos que pueden presentarse en un contexto que siempre está cambiando, junto a las maestras que se mantienen atentas a los logros que va adquiriendo en el momento preciso.

Se presentan algunas características esenciales para que el estudiante logre tener éxito durante su proceso educativo, priorizando una educación dirigida para todos, sin excepción alguna (González-Rivera et al., 2024):

- **Diagnóstico educativo:** tiene por objetivo analizar las metas cumplidas y necesidad de aprendizaje del estudiante.
- **Propuesta curricular:** Enfocada en selección de los objetivos de aprendizaje que debe alcanzar el estudiante al final del periodo académico, teniendo en cuenta la edad de cada uno, la estrategia metodológica a utilizar en el aula adaptando las actividades a un tiempo o lapso de atención específico junto con materiales didácticos que capten sus 5 sentidos y las técnicas de evaluación que reflejan los aprendizajes que el estudiante logró adquirir y aquellos que necesitan ser reforzados.
- **Interacciones positivas:** centradas en la valoración y respeto de los diferentes grupos socioculturales, la manera de autorregular o manejar sus emociones, el trabajo en equipo y otras competencias básicas para la convivencia social entre compañeros y docente.

- **Observaciones:** La visión de cada estudiante para resolver diferentes problemas que permitan mejorar el clima del aula, al igual que, su manera de relacionarse con los demás especialmente frente al momento de encontrarse desarrollando y encontrando una nueva actividad.

A partir de las características mencionadas anteriormente se busca que el estudiante tenga optimismo y entusiasmo de asistir a la institución educativa a la que pertenece por el buen trato que recibe y por el apoyo familiar, aspectos que se complementan para su bienestar.

Los estudiantes según el MINEDUC (2022) aprenden de mejor manera al interactuar con sus pares, respetando cada una de las culturas, tradiciones, pensamientos e ideas de las personas de su entorno, estos ambientes ayudan en la autonomía de cada uno porque les ayuda en la actitud de responsabilidad, compromiso y participación con la comunidad. Los aspectos mencionados recientemente no solo fortalecen las capacidades y habilidades de los estudiantes en relación a su desempeño académico sino también en su vida personal, para que de manera independiente despierten su curiosidad y exploración, situación que va más allá de las aulas. De esta manera, si el estudiante se siente a gusto desarrollando al máximo sus capacidades en el salón de clase y siente ganas de aprender diferentes contenidos, valorará de mejor manera todas las acciones que realiza la maestra para que él o ella logren adquirir un nuevo conocimiento teniendo en cuenta sus intereses y con actividades que llamen su atención.

Capítulo III

Influencia del reconocimiento social en la construcción de la identidad profesional de docentes de educación inicial

Este tercer capítulo relaciona la información presentada en los dos apartados anteriores, por lo que tiene como objetivo explicar la influencia del reconocimiento social en la construcción de la identidad profesional docente. Se comienza describiendo la percepción de los agentes sociales, caracterizados en el capítulo anterior, en torno al reconocimiento que reciben las maestras de educación inicial de acuerdo con su desempeño profesional. Así mismo, se asocia este nivel de reconocimiento con conversaciones acerca de experiencias personales y profesionales de maestras de educación inicial, obtenidas durante el desarrollo de las prácticas preprofesionales, determinando su impacto al ejercer su labor docente.

3.1 Reconocimiento del Estado

El Estado es el primer ente rector que reconoce la labor docente, en el Art. 349 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) menciona que:

El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón... la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente. (p. 169)

A partir de este artículo se puede interpretar que, el Estado debe garantizar a las docentes, de los distintos niveles educativos y modalidades en las que se encuentren, una estabilidad laboral que les asegure no perder su plaza de trabajo por alguna circunstancia, la posibilidad de acceder a una formación continua que les permita estar actualizados constantemente a partir de sus conocimientos mediante capacitaciones y programas de formación, el mejoramiento tanto académico como pedagógico que propicie una mejor manera de enseñar y aprender junto a sus estudiantes y la asignación de un salario justo de acuerdo con diferentes parámetros basados en su nivel profesional, los logros académicos alcanzados en su formación y su desempeño docente.

También, las docentes a través de políticas de movilidad establecidas por el Estado tendrán la posibilidad de cambiar el lugar de su plaza laboral en instituciones educativas ubicadas en diferentes contextos para adquirir nuevas experiencias; las políticas de promoción le

permitirán tener mejores oportunidades laborales con una remuneración estable, y las políticas de alternancia, enseñar en distintos niveles o bajo una modalidad específica.

De manera similar, el Art. 10 de la LOEI (2015) especifica que, las y los docentes del sector público tienen varios derechos, presentando a continuación aquellos que son de mayor interés:

- a. Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación.
- b. Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana.
- e. Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones.
- f. Recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de ninguna naturaleza. (pp. 20-21)

En relación a lo expuesto anteriormente, el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (CPCCS, 2022) en una Sesión Ordinaria realizada el 13 de abril de 2022 afirmó su compromiso porque se dé cumplimiento y se respeten estos derechos mencionados anteriormente, al igual que, la participación activa de las docentes en programas de capacitación profesional. En este mismo evento, se realizó la entrega de un reconocimiento a la Asociación de Profesionales de la Educación en representación a su destacada labor en la educación de los niños y niñas, revalorizando al magisterio ecuatoriano. Este acontecimiento de gran relevancia refleja las acciones emanadas por entidades del gobierno junto con autoridades del sector educativo, cuidando y velando por los derechos de las docentes, reconociendo su labor e incentivándolas a seguir involucrándose en los procesos formativos, marcando un reconocimiento por la importancia que tienen las docentes de todos los niveles educativos en la sociedad actual.

Además, el Estado ha realizado una inversión de 7.8 millones en mejorar las condiciones laborales de las docentes Ecuatorianas en el año 2024, orientando estos recursos económicos en salarios justos centrados en medidas homologación salariales que son dirigidos por el poder ejecutivo, estandarizando los salarios de acuerdo a su puesto laboral,

hasta los concursos de méritos según su rendimiento profesional, a su vez, se busca reconocer y asegurar una estabilidad laboral a través de los nombramientos, impulsando la contratación de personal en instituciones recién inauguradas, de manera que, se amplíen las oportunidades de trabajo; también, la participación de diversas empresas públicas o privadas en la denominada Red de Beneficios para Docentes también fueron parte de esta inversión, fomentando de ese modo, la identidad de las docentes en la Educación (La Hora, 2024). Es importante destacar que, también se ofreció información sobre programas, proyectos, oportunidades y recursos que facilita el MINEDUC para que las docentes continúen constantemente mejorando su desempeño a nivel profesional frente a sus grandes aportes para la sociedad.

Con esta inversión se puede constatar la valoración y garantía del cumplimiento de los artículos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador y la LOEI que fueron mencionados con anterioridad, demostrando el compromiso del Estado Ecuatoriano hacia el bienestar de las docentes del sistema educativo.

La Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI, 2019) recalca que, para apoyar a los Estados en la misión de garantizar una educación para todos, priorizando la ejecución de la Agenda 2030, la entidad y la UNICEF han complementado sus servicios y acciones para ayudar en la formación de las maestras, y profesionales dedicadas al cuidado y protección de los estudiantes en cualquiera de los niveles educativos que se encuentren a su cargo. La idea expuesta resulta interesante porque se busca garantizar el derecho a la educación enfocándose en eliminar las desigualdades, fomentando la mejora de los gobiernos, junto a su capacidad para diseñar e implementar políticas educativas que sean eficaces y eficientes, priorizando la capacitación y formación de las docentes en el momento específico.

La misma entidad menciona que, la coordinación activa entre oficinas internacionales como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF) y el Banco Mundial (BM) para impulsar el mejoramiento del ámbito educativo juegan un rol relevante, ayudando en la planificación de los planes estratégicos y financiamientos, al igual que, desde el 2016 en conjunto con el BM se impulsa un programa regional dirigido a las docentes para fomentar iniciativas creativas e innovadoras buscando ayudar en la formación inicial y formación continua de estas profesionales.

Ahora bien, recordando una vez más, el Art. 349 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) y el inciso f del Art. 10 de la LOEI (2015) en relación al salario de las docentes

que fueron mencionados al inicio de este apartado, es interesante presentar un estudio realizado a las docentes de educación inicial de las provincias de Azuay y Cañar con respecto a su satisfacción profesional, evidenciando que más de la mitad de encuestadas (58,3%) consideran que su salario no corresponde al trabajo que realizan lo que refleja la insatisfacción que existe por parte de las docentes, un 36,5% muestran una opinión intermedia porque no manifiestan si están o no de acuerdo con el salario que reciben y tan solo un 5,2% indicaron que se encuentran satisfechos con el salario recibido.

Del mismo modo, González y Subaldo (2015) manifiestan que, las profesoras no se encuentran conformes con el salario que reciben, pues su trabajo tiene muchas exigencias y dificultades a comparación de la remuneración salarial que impone el Estado y equiparación con otras profesiones que tienen un mejor sueldo. Las ideas presentadas se han podido corroborar durante las prácticas preprofesionales porque las maestras de educación inicial afirman que el sueldo que reciben no es justo, que no se compara con el trabajo que realizan diariamente, al tener varias responsabilidades bajo su cargo como el cuidado de los niños y niñas durante varias horas.

También, las maestras de educación inicial mencionan que muchas de las veces otros profesionales como un doctor o un odontólogo reciben una mejor valoración de su labor y por ende, un mejor sueldo, incluso algunas de sus colegas reciben una mayor paga, a pesar de tener el mismo título profesional, por lo que, consideran que no reciben reconocimiento por parte del Estado, además, de la falta de recursos dentro de las aulas de clase, estos aspectos no reflejan el gran manera el esfuerzo y compromiso que exige su labor en la educación.

Ante esta información se puede decir que, se debe procurar una remuneración justa y equitativa hacia las docentes del nivel inicial para que se sientan conformes y puedan desempeñarse con mayor optimismo en las aulas. Esta situación demuestra el gran desafío del Estado en el reconocimiento de esta profesión porque si la carrera docente es competitiva y se reconoce el valor que tiene es muy probable que universitarios opten por esta carrera, en lugar de elegir otras carreras con mayor competencia e incentivos salariales altos que dispongan de condiciones económicas solventes en el mundo laboral; como lo establece la UNESCO (2020) “una política salarial que valore la docencia en comparación con otras opciones profesionales ayuda a atraer a los mejores graduados en educación secundaria hacia la profesión docente” (p. 64).

En este sentido, es necesario e importante que el Estado garantice y asegure condiciones laborales dignas hacia todas las maestras, reconociendo su crecimiento profesional,

reforzando las capacitaciones que reciben por parte del MINEDUC en la actualización de plataformas educativas o nuevos procesos de formación, lo que representa avanzar o subir de nivel en su carrera profesional de acuerdo con su experiencia, desempeño en las evaluaciones periódicas y títulos profesionales, para que de esa manera se logre una verdadera valoración de las docentes en todos los niveles educativos especialmente a las maestras de educación inicial.

3.2 Reconocimiento del sistema educativo

En el Informe preliminar de Rendición de Cuentas del MINEDUC (2021) consta la información de que el fortalecimiento del sistema educativo es una meta que se logra a través del reconocimiento a la labor de las docentes, quienes son consideradas pilares fundamentales en la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes por su esfuerzo y dedicación, mediante políticas públicas, propuestas, programas, proyectos y estrategias educativas que se direccionan para mejorar su desempeño y valoración. En ese sentido, todas las acciones destinadas a enriquecer la educación, en especial, aquellas dirigidas hacia las maestras son importantes para velar por su bienestar en las diferentes instituciones educativas donde mantienen una plaza de trabajo vigente, procurando que sientan una percepción positiva por parte de las entidades correspondientes del sistema educativo.

A manera de ejemplo, se puede mencionar el resultado de una estrategia implementada por el MINEDUC (2021) en el eje Fuertes en relación al fortalecimiento de los procesos de acompañamiento y fortalecimiento pedagógico, durante la gestión del 2021: “Conformación de 965 Redes de Aprendizaje del nivel Educación Inicial y Subnivel de Preparatoria en el Régimen Sierra-Amazonía y Costa-Galápagos, con la participación de 17.381 docentes y 8.292 instituciones educativas” (p. 36).

Estas redes de aprendizaje permiten a las maestras mejorar sus habilidades profesionales para desempeñarse en las aulas al máximo de sus capacidades, resolviendo problemáticas que surgen en la tarea docente, para que de manera conjunta, con el apoyo de otros profesionales en la rama de la docencia, que se encuentran en contextos cercanos, puedan compartir sus ideas e identificar las mejores soluciones para la comunidad educativa, al igual que, la participación de la familia en temas destinados a la formación, salud y alimentación de los estudiantes.

Un evento interesante a destacar por parte del sistema educativo es un reconocimiento que otorgó el MINEDUC en conmemoración al Día del maestro a cinco docentes por su destacada dedicación, perseverancia, paciencia y esfuerzo día a día en el proceso educativo, con el

denominado “Premio a la Excelencia Docente Rita Lecumberri”² (MINEDUC, 2013). Este premio representa la admiración y el prestigio por la ardua labor que realizan las docentes, lo que demuestra el compromiso que tienen las autoridades con las docentes al incentivarlas en su profesión.

De manera similar, el MINEDUC y la Red de Maestros firmaron una agenda de trabajo teniendo la presencia de más de 3.000 docentes, acto que se llevó a cabo en la ciudad de Guayaquil el 14 de abril del 2015 con el objetivo de reconocer la labor de las maestras tomando varios puntos de interés que se explican a continuación (MINEDUC, 2015):

- **Ingreso al magisterio:** se centra en dos metas principales para finales del 2015: el acceso al magisterio mediante el programa “Quiero Ser Maestro” y la estabilidad laboral, para que todas las docentes que se encuentran de planta en instituciones públicas tengan nombramientos que garanticen una plaza de trabajo en el sistema educativo.
- **Actualización docente:** en este punto se mencionan dos objetivos: el primero, se destina en que hasta el 2020 todas las maestras obtengan un título de tercer nivel (título universitario) que les permita constar con una formación académica y profesional estable. El segundo, es la posibilidad de que aquellas docentes que llevan trabajando más de ochos años y poseen un nombramiento público especialmente en instituciones interculturales bilingües puedan estudiar una maestría hasta el año 2030, dándoles la oportunidad de formarse en universidades nacionales o internacionales, lo que refleja el apoyo a su formación y preparación profesional.
- **Jubilación:** las maestras que desean acceder al proceso de jubilación voluntaria en la edad de 60 a 69 años, tendrán la posibilidad de obtener incentivos económicos cuando esta jubilación sea obligatoria y exista el presupuesto necesario para estos pagos.
- **Año rural:** se presenta una política pública destinada a que desde el año 2016 los maestros que trabajan en zonas alejadas a la ciudad y a su lugar de domicilio deben ser removidos a otras instituciones educativas tras haber ofrecido sus servicios por dos años.

² Rita Lecumberri fue una mujer de constancia y dedicación que tenía la vocación de ayudar en la enseñanza de los niños y niñas durante más de 15 años, ejerciendo cargos de maestra y directora.

- **Reconocimiento económico por calidad:** se planteó en el 2015 un sistema de incentivos que permitan dar reconocimiento a las docentes, premiando su eficiencia y excelencia para lo que se toma en cuenta su desempeño individual, aporte colectivo y su actitud hacia la institución educativa y los estudiantes.
- **Recategorización:** se establece un proceso de categorización para que las docentes del sector público puedan avanzar en su categoría profesional, lo que significa una mejora en su salario, se podrá acceder una vez a este proceso, de modo que, se aprovechen estas oportunidades.
- **Concurso de oposición y méritos para directivos:** se abren concursos en el sector público en el 2015 para cubrir los puestos de directivos educativos, con el objetivo de que en 2016 las instituciones tengan autoridades titulares; estas acciones buscan tener una administración más estable y fortalecer las aptitudes de las directoras, rectoras o coordinadoras que ayudan a mejorar el sistema educativo.

Ahora bien, recordando los puntos anteriores es interesante reflexionar acerca del ingreso al magisterio puesto que, durante las prácticas preprofesionales las maestras han comentado que entrar en el magisterio es un proceso muy complicado porque no existen vacantes suficientes para las postulantes graduadas en educación inicial, a su vez, no se les toma mucho en cuenta a pesar de sus estudios universitarios, especialmente, frente a aquellas profesionales que ya se encuentran en el magisterio, situación que resulta más complicada para quienes son recién egresadas pues aunque tienen experiencia y durante su formación se han encontrado en contacto directo con los niños y niñas, no reciben un verdadero reconocimiento de su labor. Además, al hablar de la actualización docente, las maestras de educación inicial consideran que hasta el día de hoy no han sentido reconocimiento porque no se les brindan las capacitaciones necesarias de acuerdo a las actualizaciones educativas.

La Real Academia de Doctores (RAED, 2020) menciona tres ceremonias del XII Concurso Nacional y VII Iberoamericano de Excelencia Educativa destinadas a otorgar premios a destacadas maestras del Ecuador e Iberoamérica que se encuentran a cargo de diferentes niveles y modalidades desde la educación inicial hasta el bachillerato incluida la educación escolarizada, no escolarizada, bilingüe e intercultural, al igual que en los sectores urbanos, rurales, públicos y privados con la intención de reconocer el arduo desempeño en su labor y progreso en la educación. Esta ceremonia es otra muestra de valoración para aquellas profesionales que guían a los estudiantes con vocación, teniendo en cuenta a todas las maestras sin excepción alguna, y especialmente, a quienes se encuentran en lugares lejanos

donde en algunas ocasiones no se destinan a profesionales ampliamente capacitados para ofrecer una enseñanza adaptada a las necesidades de los niños y niñas.

Por su parte, Peñafiel (2023) habla acerca de que la calidad de educación que ofrece el sistema educativo depende fuertemente de la valoración que reciben las docentes mediante la evaluación de su desempeño como una herramienta que busca fomentar sus fortalezas y a su vez, sus áreas de mejora. El mismo autor continúa mencionando que, en Ecuador la evaluación se ha vuelto parte de una política pública señalando la importancia de mejorar la educación. Sin embargo, a pesar de estos procesos de evaluación en las prácticas preprofesionales las maestras de educación inicial sienten que se valora más el trabajo de las compañeras y compañeros de EGB y BGU, porque no se comprende la importancia del desarrollo integral de los niños y niñas desde sus primeros años de vida.

Por último, el Laboratorio de Investigación e Innovación en Educación para América Latina y el Caribe (SUMMA, 2022) indica que “el sistema educativo de Ecuador ha establecido que el rol de los docentes es primordial en la mejora de la calidad educativa” (p.24). Entonces, las maestras son consideradas primordiales en este sistema debido a que, son clave para el desarrollo efectivo de la educación, esto gracias a su arduo compromiso y dedicación en su labor. Una de las formas que hacen visible el rol docente en el sistema educativo no es solo al momento de enseñar sino al relacionarse con las familias de sus estudiantes, creando espacios que les permitan a los representantes conocer acerca del desempeño de sus hijos y en caso de ser necesario, realizando charlas que fomenten los vínculos afectivos favorables.

3.3 Reconocimiento de la opinión pública

El reconocimiento o prestigio social hacia las docentes de educación inicial es fundamental en su labor diaria, pues refleja el apoyo recibido por diferentes actores de la comunidad. González y Subaldo (2015) manifiestan dos posturas de satisfacción e insatisfacción centradas en la percepción que tiene la sociedad acerca de la docencia. Las maestras se sienten satisfechas de que las personas valoran su labor porque desde su perspectiva son observadas con respeto por ser profesionales en esta área de la educación, lo que les ayuda a tener una autoestima positiva y a reforzar su compromiso en su trabajo. Sin embargo, otras, notan que existe una falta de reconocimiento en el ámbito social, lo que afecta en su motivación, trabajo, estado emocional, entre otros aspectos.

El reconocimiento social que reciben las maestras puede afectar positiva o negativamente en su desempeño y optimismo frente al proceso educativo, de acuerdo a las actitudes e ideales de las personas que se encuentran en su contexto más cercano. Además, según Granados

et al. (2013) los acontecimientos relevantes transmitidos por los medios de comunicación tienen un impacto significativo en las percepciones que tiene la ciudadanía sobre la educación, llegando a direccionar y reforzar estas opiniones. Entonces, a través de estos medios, la labor que realizan las maestras de educación inicial se difunde en la sociedad a partir de expectativas, ideologías y perspectivas que tienen las personas hacia ellas.

En este sentido, los mismos autores mencionan que, cuando existen pruebas de carácter internacional dirigidas a los estudiantes en relación a los conocimientos adquiridos en su proceso educativo y se obtiene información con resultados poco favorables, se intenta dar una explicación a este rendimiento, lo que da lugar a la idea de que se efectuó una evaluación errónea. Ante la postura expuesta anteriormente se puede reflexionar que, en ocasiones la información difundida por los medios de comunicación en relación a una baja calidad de la educación se atribuye al trabajo que realizan las docentes en las aulas, considerándose como poco eficiente, sin tener en cuenta los esfuerzos que realizan.

A nivel del Ecuador, en uno de los medios de comunicación más reconocidos como los periódicos digitales se ha podido evidenciar una realidad que viven las docentes en la sociedad a través de una noticia titulada *Maestros ecuatorianos añoran un reconocimiento justo*. En una conversación con docentes realizada por el Diario Crónica (2024) para homenajear el día del maestro, los profesores expresaron que “muchos sienten que su trabajo no recibe el reconocimiento que merece” (párr. 1). También, algunas de las docentes que hablaron con Diario Crónica presentaron sus opiniones tanto positivas como negativas, mencionando que a pesar de las dificultades o desafíos que enfrenta la educación encuentran satisfacción al ver los resultados de su trabajo ya sea a corto o largo plazo, además de que la profesión docente es “la madre” del resto de las profesiones. Sin embargo, a pesar de su tiempo, esfuerzo y dedicación no siempre recibe el reconocimiento que merece por la sociedad, incluso se debería priorizar su salario por la ardua labor que realizan.

De manera similar, Rivero (2007) manifiesta dos percepciones totalmente contradictorias que existen en la sociedad peruana en relación a la docencia. La sociedad las denomina como un todo, al ser reconocidas por su importancia y apoyo esencial en el proceso educativo y por las diferentes funciones o acciones que realizan en su labor, a pesar de ello, se desvaloriza su profesión, atribuyendo una baja calificación en cuanto al prestigio social, que se refleja en sueldos bajos y falta de apoyo en una formación continua con capacitaciones y otros servicios dirigidos a su bienestar, porque según lo recopilado por el autor, cualquier persona puede tomar el rol de una maestra en una aula de clase, sin tener estudios específicos.

Esta perspectiva refleja el bajo reconocimiento que existe hacia las docentes, porque es común encontrar profesionales de otras áreas en todos los niveles educativos como economistas, veterinarios, ingenieros, situación que es similar en el nivel de Educación inicial, donde se encuentran estimuladoras tempranas, psicólogas educativas y licenciadas en educación especial, ocupando el cargo de maestras, lo que significa que las autoridades no contratan a personal con un título profesional acorde a su puesto laboral, donde personas ajenas a una formación en educación asumen roles dentro del aula. Sin minimizar el valor que tiene cada profesión en su respectivo campo, es importante reflexionar que, el área educativa requiere de conocimientos, estrategias y metodologías específicas que son adquiridas en su formación, por lo que se llega a desvalorizar a las docentes, lo que puede afectar en la educación y aprendizaje de los estudiantes.

González y Subaldo (2015) concuerdan con Rivera (2007) al obtener las mismas percepciones negativas presentadas anteriormente, a partir de una investigación que realizó en Perú, con respecto a la opinión y valoración que se tiene de las maestras por parte de la opinión pública, porque se le da poca importancia a las condiciones laborales difíciles que enfrentan las docentes desde el inicio de su trabajo y lo que significa su labor en la mejora de la situación educativa del país. Los mismos autores consideran que, las docentes empiezan su vida laboral con varios obstáculos como los contratos indefinidos y cubriendo espacios en lugares muy lejanos, de acceso limitado con poco o nulo apoyo de las autoridades y el MINEDUC.

Durante las prácticas preprofesionales las docentes de educación inicial han podido corroborar la situación que se vive en Perú y la noticia recopilada en el Diario Crónica comentando que, no se sienten reconocidas por parte de la sociedad, pues desde hace algunos años atrás hasta la actualidad, se les ve como niñeras o simplemente cuidadoras que trabajan en guarderías porque no se comprende que son profesionales, que recibieron una formación previa en el área de la educación para acceder a su puesto laboral, y que su labor no es solo cuidar sino guiar a los niños y niñas para que puedan adquirir diferentes habilidades esenciales en su vida. Además, en varias ocasiones, personas cercanas a su contexto como vecinos, amigos, familiares, entre otros, comúnmente piden su apoyo en la elaboración de manualidades como insignificantes favores, por la idea de que, al trabajar con pequeños deben realizarlas rápidamente, sin ser valoradas completamente por su profesión.

Una de estas percepciones, de ver a las maestras de educación inicial solo como cuidadoras, se ve evidenciada en un estudio realizado por Zapata y Ceballos (2010) a la opinión pública, donde las educadoras son caracterizadas desde una perspectiva de género con la idea

tradicional de que las mujeres tienen y deben encargarse del cuidado y protección de los niños y niñas. Esta idea se enfoca en el rol de las maestras como cuidadoras, pero no ofrece una perspectiva más allá, que valore las responsabilidades que tienen bajo su cargo, a su vez, dejando de lado la postura de que trabajan en guarderías, pues este término se relaciona con guardar algo como lo establece la RAE (2024) “Ocupación o trabajo del guarda”, y guarda significa “persona que tiene a su cargo la conservación de algo” o la “acción de guardar”. Por ende, su lugar de trabajo y su labor deben ser valorados con la importancia que se merece.

Del mismo modo, Moreno (2018) en un espacio de opinión titulado *La profesión docente y la opinión pública actual*, presenta una postura interesante en relación a la ideología que tienen las personas en la sociedad y acerca de lo que ha podido percibir en las noticias en diferentes medios de difusión, siendo necesario citar sus palabras:

Decir que un educador es un vago es desconocer totalmente el quehacer rutinario que tiene una maestra, un profesor o un director en un centro educativo, labor que muchas veces se extiende más allá de la jornada laboral y le quita horas al compartir familiar, al necesario descanso personal o la recreación. (párr. 3)

El mismo autor continúa mencionando que, gracias al amor, dedicación y esfuerzo de las docentes, los estudiantes logran destacar y trabajar con todo el grupo de clase en diferentes actividades o eventos que se realizan en las instituciones educativas, por lo que no existe vagancia alguna en su labor, las maestras dan lo mejor de sí, y siempre están haciendo o buscando el mayor éxito en la jornada diaria, a pesar de que, existen pocos casos en donde las docentes no cumplen adecuadamente su rol, afectando y dando una imagen equivocada de su trabajo.

Estas opiniones expresadas afectan de manera considerable en la autoestima, reconocimiento e identidad de las maestras, especialmente hacia las maestras de educación inicial porque tratarlas de manera negativa llega a tener repercusiones en su vida personal, sin recordar que “cada persona que lee un periódico, escribe un pensamiento o resuelve una suma o resta es porque un docente le enseñó, no un vago” (Moreno, 2018, párr. 3).

3.4 Reconocimiento de las familias

Para comprender con mayor claridad el nivel de reconocimiento que tienen las familias hacia las docentes de educación inicial, es necesario abordarlo desde las relaciones que surgen entre los representantes y maestras durante el proceso educativo de los estudiantes.

Las relaciones que se establecen entre las docentes y las familias según González y Subaldo (2015) son fundamentales en la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes para que tengan éxito en cada una de sus actividades, al igual que tiene una gran influencia en la satisfacción e insatisfacción que sienten las maestras y, por ende, en su nivel de reconocimiento. Al respecto, se puede decir que, cuando existe una buena comunicación, respeto, apoyo mutuo y colaboración por parte de los representantes legales, las maestras se sienten reconocidas, lo que motiva su labor diaria; pero, cuando hay conflictos, desinterés, falta de compromiso y otros aspectos poco favorables, pueden llegar a sentir frustración y bajas expectativas laborales, pues una buena relación ayuda a propiciar un ambiente educativo agradable.

En este sentido, en un estudio realizado por Ames (2012) en zonas rurales y urbanas de Perú, con el objetivo de conocer las actitudes de madres y padres de familia hacia la educación inicial se evidencian perspectivas totalmente distintas. El autor comienza resaltando que, en épocas antiguas, para las maestras existía un malestar por la poca atención e importancia de las familias hacia la educación inicial, mientras que, las familias se sentían molestas por la asistencia irregular de las educadoras a las clases y la lejanía de las instituciones educativas, especialmente en zonas rurales. A partir de la investigación realizada, se ha podido evidenciar un cambio notable, porque para las familias de zonas rurales y urbanas existe una mayor acogida de la educación inicial y reconocimiento de la labor que realizan las maestras, a pesar de que, en algunas madres de familia sigue prevaleciendo el desinterés por este nivel educativo.

En relación a la información proporcionada por el estudio presentado, es interesante mencionar que, esta situación de desinterés refleja una realidad que se vive en algunos centros educativos, y se ha podido constatar en las prácticas preprofesionales donde las maestras de educación inicial afirman que, los representantes de los estudiantes no comprenden en su totalidad las habilidades y destrezas que van adquiriendo sus hijos desde edades tempranas a través de las diferentes actividades que se realizan en este nivel como el desarrollo de la psicomotricidad, las relaciones interpersonales, la comprensión y expresión del lenguaje, las relaciones lógico matemáticas, las relaciones con el medio natural y cultural, entre otros, llegando muchas de las veces a dejar que falten a clases por varios días, sin preocuparse de las actividades que se realizaron en el periodo que faltaron y llegando a desvalorizar el quehacer de las maestras de educación inicial.

Ahora, en relación a la asistencia irregular de las maestras que se mencionó en el estudio de Ames (2012) se debe reflexionar que estos acontecimientos ocurren comúnmente en zonas rurales de difícil acceso. En el Ecuador, el MIES ofrece diferentes modalidades de servicio de

Desarrollo Infantil Integral como los Centros de Desarrollo Infantil (CDI), Centros Infantiles del Buen Vivir (CBV) y la modalidad de atención domiciliaria a familias: Creciendo con Nuestros Hijos (CNH), gracias a este último se ha podido solventar esta situación con las visitas domiciliarias y encuentros grupales, que permiten llevar un seguimiento y corroborar el correcto desarrollo integral de los niños y niñas dentro de sus hogares, lo que representa un medio de ayuda para aquellas familias que viven en zonas lejanas a la ciudad y en condiciones de pobreza que les dificultan enviar a sus hijos a los centros educativos desde edades tempranas.

Además, Rodríguez (2013) considera que, las relaciones que existen entre las docentes y las familias son aceptables, a pesar de no ser las mejores, porque las educadoras entran en conflicto al momento de tomar el rol de orientadoras educativas, buscando tener la colaboración necesaria de los representantes legales en asuntos de la escuela, en la crianza y aprendizaje de sus hijos. Este punto negativo evidencia la necesidad de mejorar la manera de interacción de las familias con los miembros de la comunidad educativa, pues de ese modo, se fortalece la confianza en las maestras y la valoración que reciben, logrando que exista un apoyo mutuo entre la familia y escuela.

Del mismo modo, para Precht et al. (2016) la motivación que existe en el proceso educativo varía dependiendo de quien tome el rol de motivador: la docente o la familia, pues la motivación que emana de una madre o padre de familia hacia su hijo es distinta a la motivación que brindan una maestra a sus estudiantes. En este sentido, los autores se centran en dos roles que cumplen las docentes, en el primero, son animadoras, que buscan despertar el interés o entusiasmo en su grupo de clase; en el segundo, cumplen un papel que por lo general le corresponde a la familia, para compensar la falta de apoyo o motivación que pueda existir dentro de sus hogares.

Soto e Hinojo (2004) concuerdan con Precht et al. (2016), al expresar que los padres y madres de familia ven a las docentes en dos direcciones. Las maestras son vistas como expertas en el ámbito educativo, pero también se les ve como rivales, al sentirse en una competencia, debido a que, hay veces en las que las docentes deben asumir responsabilidades que le corresponde a la familia, generando sensaciones de insatisfacción y culpabilidad, por falta del cumplimiento de su rol en el ámbito familiar. La idea de los autores permite deducir que las educadoras buscan diferentes estrategias para que los niños y niñas presten atención a sus indicaciones en las clases, comprendan la importancia de formarse en valores y del respeto entre compañeros, llegando a cubrir las responsabilidades de la figura materna-paterna. También, es necesario para ellas tomar esta figura para conocer la situación que vive el

estudiante en su hogar e identificar cualquier problema que llegue a afectar su rendimiento académico y bienestar emocional, a pesar de que este actuar signifique una incomodidad para las familias.

Al respecto, en las prácticas preprofesionales las maestras de educación inicial expresan que algunos representantes legales no comprenden que cuando los niños y niñas tienen problemas es necesario recurrir al diálogo para que se formen en valores, reglas y conocimientos, aprovechando al máximo sus capacidades en estas edades, por lo que, toman a mal estas acciones, llegando a criticar su labor y a desvalorizar su profesionalismo pues no entienden el trabajo y esfuerzo que realizan con los estudiantes día tras día. A pesar de esto, otras familias reconocen el rol de las maestras y valoran cada uno de sus esfuerzos.

Ramírez y Santana (2020) afirman que, las maestras confrontan diferentes acontecimientos en su jornada diaria donde las autoridades educativas les exigen que cuiden a los estudiantes y al mismo tiempo, se acoplen y cumplan las peticiones externas de la familia como una enseñanza de calidad, buenas calificaciones, resultados conductuales positivos y la resolución de problemáticas psicosociales, contextuales o familiares de los estudiantes, lo que no les permite centrarse específicamente en el proceso enseñanza-aprendizaje, por atender a estas peticiones y el sentir de la familia en general.

Ante estas exigencias, las maestras sienten que no son reconocidas ni valoradas por su trabajo por parte de las familias porque no comprenden que necesitan un tiempo específico para enfocarse netamente en brindar un aprendizaje significativo a sus hijos, teniendo en cuenta, que cada niño y niña viven en contextos diferentes que ellas necesitan conocer para identificar las estrategias más adecuadas de trabajar en la clase. Al comprender las exigencias y responsabilidad de la tarea docente que no solo se centra en enseñar, las familias les brindarán más apoyo en la formación de sus hijos y este apoyo será clave para que exista una mejor percepción de las maestras.

Los mismos autores mencionan que, existe una insatisfacción con algunos representantes legales de los estudiantes, quienes critican el desempeño de las maestras y su formación, porque según sus estándares de inclusión y enseñanza personalizada no se da un compromiso y profesionalismo de su labor en una enseñanza integral basada en la atención de necesidades de los estudiantes y al esperar que reciban una enseñanza individual para cada niño o niña, lo que afecta negativamente, generando estrés, desvalorización y problemas emocionales, llegando al punto de dejar en duda su vocación, funciones y el rol que cumplen. Ante esta visión se debe considerar que ser maestra de educación inicial

representa un gran trabajo y que específicamente, la primera escuela que forma al estudiante en valores es el hogar, al igual que, no se puede ofrecer una enseñanza personalizada como lo esperan la familia por la cantidad de estudiantes que se encuentran bajo su cargo, tratando siempre de velar por el bienestar de cada uno; comprender estas situaciones aumentan el sentimiento de reconocimiento de las docentes.

Además, para Rodríguez (2013), “Los padres confían en la escuela a través del desempeño de los maestros, y los docentes esperan ser aliados de los padres para obtener mejores resultados; sin embargo, en la mayoría impera la frustración y el desaliento...” (p.1). Desde esta perspectiva, se espera que exista una relación recíproca entre las familias y las docentes, las madres de familia depositan su confianza en la labor que realizan las docentes, mientras que ellas esperan toda la colaboración y apoyo posible de las representantes para mejorar la educación de sus hijos, teniendo buenos resultados a futuro. A pesar de este sentir, según el autor sigue siendo evidente la desilusión y la falta de apoyo familiar lo que complica las relaciones de cooperación y coordinación entre ambos actores. A pesar de que la familia en conjunto con la educación (docentes) es clave, la falta de comunicación debilita su desempeño.

Ante las perspectivas expuestas se debe mantener presente que la familia es el pilar fundamental en la educación de los estudiantes como lo establece el Art. 320 del Reglamento General de la LOEI (2023): “La educación es un derecho y una responsabilidad de las familias...encaminada al involucramiento y participación de toda la comunidad educativa, garantizando los derechos de niñas, niños y adolescentes” (p. 107).

De esta manera se logrará que todas las maestras reciban el mismo reconocimiento por parte de las familias, y que no existan opiniones contrarias de valoración o desvalorización hacia la docencia, como se ha podido evidenciar en las prácticas preprofesionales, donde las maestras mencionan que algunos padres de familia sí apoyan y valoran su labor, pero otros realmente son como un cero a la izquierda al no interesarles la educación de sus hijos. Las docentes de educación inicial necesitan del apoyo de la sociedad y en especial, de las familias para que con un trabajo conjunto entre el hogar y la escuela se logren buenos resultados y un desarrollo integral en cada niño y niña.

3.5 Reconocimiento de maestras

El reconocimiento que reciben las maestras de educación inicial por parte de sus colegas de diferentes niveles educativos como Educación General Básica (EGB) y el Bachillerato General Unificado (BGU) se puede comprender con mayor profundidad a partir de las

relaciones que se establecen entre ellas en diferentes espacios y momentos del proceso educativo.

Según González y Subaldo (2015) las buenas relaciones que surgen entre las maestras y sus compañeras de trabajo son una muestra de satisfacción de su labor por el apoyo, los consejos y la ayuda que les brindan, al mismo tiempo que organizan reuniones en horarios fuera de la jornada escolar, llegando al punto de considerar a sus colegas como sus amigos. En este sentido, el ambiente cálido y agradable que existe entre compañeras de trabajo tienen un rol importante en el reconocimiento que sienten las maestras, pues se convierte en un motor para seguir adelante con un bienestar emocional y altas expectativas. La colaboración que se les ofrece a las docentes de educación inicial refleja el apoyo mutuo que existe para hacer frente a situaciones laborales, pedagógicas como la estructuración curricular o situaciones académicas en relación al desempeño de sus estudiantes, el intercambio de ideas, entre otros, contribuyendo a un buen desenvolvimiento, desempeño y el fortalecimiento de vínculos afectivos, que generan un buen ambiente.

Al respecto, Durán et al. (2018) afirman que, “los profesores... aprenden a partir de la interacción con otros colegas, y la colaboración entre ellos se convierte en una herramienta imprescindible para favorecer una práctica reflexiva, un recurso esencial para llegar a la máxima eficacia docente” (párr. 2). Entonces, las maestras se sienten reconocidas y aceptadas por sus compañeras a partir de cooperación que reciben al trabajar en equipo, lo que fortalece sus vínculos de compañerismo, permitiendo aprender e interactuar entre todas, con un ambiente de confianza, que les permite realizar preguntas, cuestionar, dar ideas y mejorar su práctica docente.

En diferentes contextos informales con personas cercanas al contexto de las estudiantes de la carrera de educación inicial, se ha tenido la oportunidad de dialogar con docentes que se encuentran trabajando en distintos niveles educativos, quienes afirman que, la labor de las maestras de educación inicial tiene un buen reconocimiento y cooperación, al expresar varios comentarios positivos por lo importante que es su trabajo en el desarrollo de habilidades cognitivas, emocionales y sociales y conocimientos sólidos desde los primeros años de vida de los estudiantes y un impacto directo en su futuro, al mismo tiempo que, les proporcionen entornos seguros o estimulantes en su proceso de enseñanza y aprendizaje.

Del mismo modo, González y Subaldo (2015) mencionan que, las profesoras se sienten apoyadas por las autoridades de la institución educativa, lo que fomenta a su vez, las relaciones positivas y agradables que existen entre ellas, y da lugar a la valoración de las

maestras. Las buenas relaciones que se dan entre las docentes y directivos educativos influyen en el ambiente laboral y la eficiencia de las docentes, porque existe apertura y comunicación con la dirección o personal encargado de dirigir el centro educativo, ayudando en su motivación, compromiso y trabajo colaborativo.

Durante el proceso de formación en la carrera de Educación Inicial y en diferentes contextos informales con personas cercanas al contexto de las estudiantes, se ha tenido la oportunidad de dialogar con autoridades educativas de diferentes instituciones educativas, quienes manifiestan que, la labor de las maestras de educación inicial es incomparable, admirable y muy sacrificada, por la paciencia y dedicación que tienen al trabajar en el desarrollo de las potencialidades de los niños y niñas pequeños desde sus primeras etapas de la vida, al representar este nivel el inicio su formación, así como también, la empatía porque deben enfrentar el reto de moldear sus capacidades teniendo en cuenta las necesidades e intereses propios de cada uno, llevando un seguimiento de su progreso y desarrollo de manera continua.

Ahora, en un estudio realizado por Ruiz-García et al. (2009) con el objetivo de analizar la percepción que tienen de su convivencia escolar 202 profesores/as pertenecientes a cinco centros de Educación Secundaria Obligatoria de la provincia de Almería (México) con respecto a iguales en el centro educativo donde trabajan, se profundizó acerca de las relaciones que existen entre colegas en la docencia. Los resultados demuestran que existe un clima favorable para la mayoría de las maestras, con relaciones satisfactorias centradas en el respeto y convivencia sana, porque no se han sentido ignoradas, criticadas o marginadas por sus colegas. Sin embargo, pocas docentes afirman que existen actitudes o comentarios negativos de sus compañeras, desvalorizando así su imagen, lo que puede generar tensión en el ambiente laboral o poca confianza.

A pesar de que esta investigación no pertenece al nivel de educación inicial es importante mencionarla porque al igual que, las maestras de educación secundaria obligatoria, las docentes de educación inicial también necesitan de un clima favorable en su trabajo para que exista una convivencia armónica y respetuosa entre colegas, donde cada una comprenda y reconozca el esfuerzo que se requiere en la enseñanza y aprendizaje de sus estudiantes, independientemente del nivel educativo al que pertenezcan, de modo que, exista un reconocimiento positivo entre compañeras de trabajo.

En las prácticas preprofesionales las maestras de educación inicial han comentado que se sienten reconocidas por sus colegas de grados superiores en las diferentes instituciones

educativas en las que han trabajado porque comprenden y saben el esfuerzo que requiere trabajar con niños y niñas pequeños, ofreciendo muchas de las veces su tiempo y conocimientos en el trabajo en equipo, que es esencial para un buen seguimiento del proceso educativo. También, indican que cuando no existe el ego y el resentimiento entre las compañeras de trabajo se da una buena valoración de su labor porque cada una es consciente de las responsabilidades y obligaciones necesarias al tener que guiar a un grupo de estudiantes con personalidades distintas.

El desempeño de las maestras al máximo de sus capacidades depende fuertemente de la satisfacción y valoración que sientan en su práctica profesional, puesto que, al tener alguna situación desfavorable que les afecte emocionalmente se debe buscar rápidamente la manera de resolver el conflicto para que puedan sentirse cómodas al ejercer su labor (González y Subaldo, 2015). Por esta razón, un ambiente que favorece el bienestar de las docentes, es aquel entorno en el que se sienten a gusto, lo que les ayuda al momento de desempeñar su quehacer docente, prestando atención a cada factor que afecte su experiencia laboral.

Por lo tanto, para que una maestra de educación inicial se sienta comprometida con su labor docente, la institución educativa debe procurar un ambiente y relaciones personales armónicas mediante estrategias de trabajo colaborativo y reuniones entre colegas que permitan compartir sus experiencias. En Ecuador, estas estrategias colaborativas se trabajan con redes de aprendizaje, las cuales se podrían reforzar con la finalidad de que todas las docentes puedan fortalecer sus conocimientos en un clima favorable.

Un aspecto relevante de mencionar es que, el reconocimiento de las maestras de educación inicial por parte de sus colegas también viene determinado por quién posee mayor experiencia en el campo educativo.

Cuesta (2018) manifiesta al respecto que, comúnmente las docentes mayores tienen menos oportunidades de interactuar con aquellas docentes jóvenes que se encuentran empezando su vida laboral, lo que se convierte en una barrera para compartir experiencias de cómo era la docencia en épocas anteriores, de modo que las maestras jóvenes comprendan los cambios que han surgido en los valores y principios que rigen la educación. Los años de servicio de las maestras que tienen más experiencia les permiten guardar en su memoria conocimientos y vivencias imprescindibles que pueden ayudar a enriquecer la práctica profesional de las maestras que han ingresado recientemente al campo laboral, a través del diálogo, la toma de decisiones y convivencia. El mismo autor continúa afirmando que, las relaciones que existen entre las docentes y sus colegas también son determinantes en el

reconocimiento que recibe cada una, lo que, a su vez, se convierte en un medio para conocer el prestigio que se le acredita o, por el contrario, la desvalorización social.

Teniendo en cuenta los aspectos mencionados anteriormente, en las prácticas preprofesionales se puede reflexionar que, las maestras de educación inicial desde sus primeros años de experiencia laboral se sienten apoyadas por sus compañeras docentes porque les ayudan, acompañan y ofrecen consejos para poder llevar adelante su aula como nuevas maestras, teniendo un ambiente laboral amigable. No obstante, las docentes de educación inicial también han vivido otras situaciones donde sus colegas con más experiencia no tienen una buena predisposición para entablar un diálogo ameno, ni apoyarlas, con la idea de que al llevar más tiempo ejerciendo su profesión, tienen mayor autoridad y prestigio frente a sus compañeras de trabajo.

Finalmente, la dimensión personal de las maestras como la conexión que sienten con sus compañeras de trabajo y el lugar en que trabajan son elementos clave en su desempeño, compromiso y motivación convirtiéndose en motores para el fortalecimiento de su vocación y labor educativa (Carrera et al., 2021). Las maestras de educación inicial que se sienten valoradas en la escuela, llegan con entusiasmo a clases con una actitud dinámica, activa y positiva hacia los demás, buscando mejorar sus estrategias pedagógicas, lo que no solo ayuda en su desempeño, sino que se convierte en una inspiración para los niños y niñas; lo que da lugar a un buen reconocimiento de su profesión por parte de sus colegas, y a su vez, fortalece su identidad profesional por la percepción positiva que reciben.

3.6 Reconocimiento de estudiantes

El reconocimiento que reciben las maestras de educación inicial por parte de sus estudiantes es de gran importancia para su desempeño dentro de las instituciones educativas y para establecer relaciones positivas entre los representantes legales y estudiantes. Sin embargo, a partir de la indagación previa se ha podido percibir que no existe mucha información en relación a este tema, posiblemente porque los niños y niñas entre las edades de 0 a 6 años son un grupo vulnerable, que se encuentra bajo la responsabilidad de su familia, por lo que se presentan a continuación, las experiencias de las estudiantes de educación inicial durante las prácticas preprofesionales.

En una investigación realizada por Rivero y Ferrando (2022) para analizar el reconocimiento de las docentes en Uruguay, tomando en cuenta la base de datos producida por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEEd) en el estudio de salud ocupacional docente se puede afirmar que, las maestras de todos los subsistemas desde la educación inicial hasta la

educación secundaria obligatoria, sienten un alto nivel de valoración de su labor por parte de sus estudiantes, aunque esto varía dependiendo del entorno y sector en el que laboran. Es así que, “mientras que casi ocho de cada diez docentes del sector privado se sienten reconocidos, esta proporción desciende a siete de cada diez en las escuelas públicas y a poco más de seis de cada diez en educación media pública” (p. 7).

Estas diferencias en el nivel de reconocimiento que reciben las docentes en los diferentes sectores laborales pueden variar dependiendo de los recursos disponibles, las actividades que se realizan y la manera de comunicarse con los niños y niñas. Por ende, es importante reflexionar que, esta valoración también llega a cambiar porque a veces, sin importar el sector laboral en el que se encuentre una maestra, su manera de actuar frente a conflictos, comunicarse y escuchar con empatía a sus estudiantes, genera un reconocimiento y afecto hacia ella.

En las prácticas preprofesionales las maestras de educación inicial que laboran en instituciones públicas y privadas mencionan al respecto que el reconocimiento de sus estudiantes va más allá de su rendimiento académico, pues ellas se sienten reconocidas a través de pequeños gestos de cariño que muchas veces se extienden a entornos fuera del ámbito educativo, por ejemplo cuando les saludan y abrazan al encontrarse por la calle, incluso a pesar de avanzar a otros niveles educativos, convertirse en adultos o profesionales, siguen recordando a sus maestras con mucha alegría diciendo *‘ella fue mi profe’*.

Estos gestos de afecto, tal vez para otra persona, sean algo simple, pero para las docentes de educación inicial son muy significativos, porque pueden representar que han dejado una huella en cada uno de sus estudiantes, lo que les proporciona alegría de que hicieron un buen trabajo en las aulas de clase como lo manifiesta Rivero y Ferrando (2022) “la amplia mayoría declara que serán recordados con agrado por sus estudiantes, constituyéndose como un aspecto de relevancia para su trabajo” (p. 13).

Además, para los autores las docentes destacan con claridad que la principal fuente de reconocimiento de su trabajo dentro de las instituciones educativas son sus estudiantes, porque son ellos quienes están presentes en el día a día, reforzando el objetivo específico del proceso educativo, que en palabras de los autores es construir sujetos. En este sentido, se busca construir personas autónomas, responsables y capaces de pensar críticamente, a partir de diferentes momentos en donde comparten, aprenden, se divierten y refuerzan sus conocimientos previos.

Entonces, las maestras de educación inicial buscan dejar una huella positiva en los estudiantes para que las recuerden con agrado, satisfacción, confianza y cariño en un ambiente agradable que les permitió aprender aspectos básicos de su vida como la autonomía, a relacionarse con su medio natural-cultural, las relaciones lógico matemáticas, a reforzar su motricidad fina y gruesa, entre otros aspectos, lo que se convierte en una fuente de motivación, porque saben que están haciendo bien su labor y que todos sus esfuerzos tienen buenos resultados.

Asimismo, en distintas conversaciones con las estudiantes de la carrera de educación inicial que han realizado sus prácticas preprofesionales en diferentes instituciones educativas, han tenido la oportunidad de percibir que el mayor reconocimiento que reciben durante la asistencia a estos centros educativos, es de los estudiantes, quienes las abrazan y corren a encontrarlas al verlas llegar, al igual que, cuando les enseñan nuevas canciones las recuerdan en todo momento, llegando a cantar estas canciones solos mientras realizan cualquier tarea e incluso pidiendo repetir los cantos de manera conjunta; lo que para las estudiantes practicantes representa una valoración positiva por parte de los niños y niñas al saber que las actividades que desarrollan se han quedado guardadas en ellos.

De la misma manera, en este punto vamos a escribir en primera persona porque colocaremos una experiencia propia desde nuestras vivencias en las prácticas preprofesionales porque cuando asistimos al centro educativo después de un tiempo y nos encontramos con los niños y niñas pequeños, ellos nos reconocen rápidamente, recordando cosas que aprendieron con nosotras, e incluso se preocupan por nuestro bienestar al preguntarnos '*¿porque ya no vienes profe?*', '*¿vas a volver?*', y al momento de la salida cuando sus familias pasan a retirarlos, ellos dicen '*mira mami, ella es mi profe favorita*', lo que se convierte en una motivación para seguir adelante con energía y entusiasmo en nuestra carrera, buscando ser mejores maestras.

Conclusiones

El reconocimiento social es fundamental en la construcción de la identidad profesional de docentes de educación inicial, puesto que reafirma su vocación y fortalece sus competencias profesionales. En palabras de Sáenz et al. (2015), el reconocimiento social, se ve reflejado al momento en que la identidad profesional se moldea de acuerdo con la percepción que reciben las maestras de las actividades que realizan. A partir de los objetivos planteados en el presente trabajo de titulación se concluye lo siguiente.

La revisión bibliográfica acerca de la identidad profesional de docentes de educación inicial revela que para varios autores es un proceso en constante cambio determinado por las diversas experiencias que tiene una maestra a lo largo de su profesión como méritos educativos, estrategias educativas innovadoras y la interacción con sus estudiantes. Se ha logrado establecer que existen algunos componentes que intervienen en la construcción de esta identidad. La autoimagen, permite ver las fortalezas y debilidades que influyen en la autoestima y, por lo tanto, la tarea docente; el nivel de satisfacción, viene determinado por el cumplimiento de metas, necesidades básicas, ambientes favorecedores y expectativas laborales; las relaciones sociales, facilitan entablar vínculos con las autoridades educativas, familias o estudiantes; y, las competencias profesionales, herramientas para actuar con compromiso frente a las realidades de cada contexto educativo.

Con respecto a los agentes sociales que intervienen en el reconocimiento de la identidad profesional de docentes de nivel inicial se constata que este reconocimiento se centra en la percepción, expectativas e ideales que tienen las personas hacia la labor docente. Así, se han identificado agentes como: el Estado, primer ente encargado de brindar todos los recursos necesarios para una educación de calidad; el sistema educativo, que desde el Ministerio de Educación supervisa el desempeño eficaz de las entidades educativas en distritos y circuitos; la opinión pública, difunde en medios de comunicación masivos, lo que las personas piensan acerca de las maestras de educación inicial; las familias, consideradas como actores esenciales en el proceso educativo de los niños y niñas; las maestras, quienes comparten con sus colegas en espacios educativos; y, los estudiantes, con características y necesidades individuales.

Los agentes sociales mencionados con anterioridad inciden directamente en la percepción de una docente de educación inicial hacia sí misma y cómo se llega a desempeñar profesionalmente. En este sentido, se ha evidenciado que un reconocimiento social positivo hacia las maestras de educación inicial por medio de un salario justo, capacitación continua y apoyo de la comunidad educativa, propicia un entusiasmo en sus labores diarias, fortalece

el compañerismo entre colegas, da lugar a un sentimiento de pertenencia en una institución educativa y la satisfacción de que se está cumpliendo con su labor docente. Por el contrario, un reconocimiento social negativo, caracterizado por críticas, el menosprecio a la profesión y una mala remuneración ocasiona bajas expectativas hacia su desempeño y el de sus estudiantes, desinterés y un desánimo al desarrollar sus tareas encomendadas, llegando al punto de abandonar la profesión docente.

Finalmente, se demuestra que el reconocimiento social es de gran importancia en la construcción de la identidad profesional de docentes de educación inicial por su influencia en la práctica docente, bienestar profesional y personal. Este reconocimiento está determinado por distintos factores como el puesto laboral, años de experiencia, competencias profesionales y lugar en el que ejercen su profesión. Por todo lo expuesto, se reafirma la necesidad de que exista un mayor interés en este tema trascendental debido a que, tras el análisis y búsqueda de información se evidencia que existen pocas investigaciones enfocadas en las docentes de educación inicial, especialmente en el Ecuador, lo que dificulta comprender, reflexionar y profundizar en el nivel de valoración que se les asigna a las maestras de este nivel y a su sentir en torno a las experiencias que dejan una huella en su vida profesional.

Referencias

- Addin, S. y Ayatollah, S. (2021). Developing and Validating Identity Processing Styles Scale for Iranian High School EFL Teachers: A Mixed Methods Approach. [Desarrollo y validación de una escala de estilos de procesamiento de identidad para iraníes Profesores de inglés como lengua extranjera de secundaria: un enfoque de métodos mixtos]. *Applied Research on English Language* 10 (4). https://are.ui.ac.ir/article_26126_8390cd7b8b457c090587a625404f3a6e.pdf
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente: Demanda de la aldea global siglo XXI*. LibrosEnRed. <https://skat.ihmc.us/rid=1LTLR15B4-ZNPGQV-9F/Libro%20de%20Teresa%20Aldape.pdf>
- Ambríz, M. (2020). Autoconocimiento. *Dirección General de Servicios Educativos*, 1-15 <https://www.uaa.mx/portal/wp-content/uploads/2020/08/Autoconocimiento.pdf>
- Ames, P. (2012). Actitud de madres y padres de familia hacia la educación inicial: un estudio en zonas urbanas y rurales. *Educación*, 21(40), 7-26. <https://www.redalyc.org/pdf/7178/717876779001.pdf>
- Ariza, V. (2011). El sistema educativo: una construcción social. *CULCyT*, (43-44). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7052733.pdf>
- Artavia, Y., Rodríguez, J. y Vílchez, V. (2024). Autoconcepto profesional en el estudiantado del programa de posgrado en ciencias de la enfermería desde los patrones del conocimiento. *Horizonte De Enfermería*, 35(2), 573–594. <https://horizonteenfermeria.uc.cl/index.php/RHE/article/view/66729/64434>
- Balbuena, C. (2007). La familia, núcleo básico de la sociedad y reflejo de las condiciones de vida de la población. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5654256.pdf>
- Benito, B. (2006). Las relaciones interpersonales de los profesores en los centros educativos como fuente de satisfacción. *Revista Dialnet. Universidad de La Rioja*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2377185.pdf>
- Bolívar, A. (2006). *La identidad profesional del profesorado de secundaria: crisis y reconstrucción*. Ediciones Aljibe.

- Bolívar, A., Fernández, M. y Molina, E. (2005). Investigar la identidad profesional del profesorado: Una triangulación secuencial. *FQS* 6(1). <https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/download/516/1117>
- Borbor-Balón, C. (2024). Habilidades sociales y relaciones interpersonales en docentes como agentes educativos. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, IX (17). https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882024000100481
- Bordignon, N. (2005). El desarrollo psicosocial de Eric Erikson. El diagrama epigenético del adulto. *Revista Lasallista de Investigación*, 2(2), 50-63. <https://www.redalyc.org/pdf/695/69520210.pdf>
- Boxó, J., Ortega, J., Ruiz, L., Riesco, O. y Rubio, M. (2013). Teoría del reconocimiento: aportaciones a la psicoterapia. *Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq*, 33 (117), 67-79. <https://scielo.isciii.es/pdf/neuropsiq/v33n117/05.pdf>
- Briceño, L. (2021). Relaciones interpersonales entre docentes y administrativos desde la perspectiva de los actores educativos. *Scientiarium*, (2). <https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/scientiarium/article/view/162>
- Buitrago, R. y Sáenz, N. (2021). Autoimagen, Auto concepto y Autoestima, Perspectivas Emocionales para el Contexto Escolar. *Educación y Ciencia*, (24). https://revistas.uptc.edu.co/index.php/educacion_y_ciencia/article/view/12759/1102
- Camacho, R., Semanate, R., Cadena, V., Cerruto, V., Cajilema, T., Dávila, D. y Colcha, R. (2024). Innovación y calidad en la educación: perspectivas desde la gerencia educativa en Ecuador. *Ciencia Latina Internacional*. <https://biblioteca.ciencialatina.org/wp-content/uploads/2024/07/INNOVACION-Y-CALIDAD-EN-LA-EDUCACION-PERSPECTIVAS-DESDE-LA-GERENCIA-EDUCATIVA-EN-ECUADOR.pdf>
- Cantón, I. y Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226. <http://www.scielo.org.co/pdf/rlsi/v13n1/v13n1a18.pdf>
- Carrera, X., Beltrán, P., Buele, M. y Villalta, M. (2021). Descripción de las competencias pedagógicas del educador infantil ecuatoriano. *Revista de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación*. *Cognosis*, VI. <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Cognosis/article/view/3401/3320>

- Carrión, A., Molero, R. y Gonzáles, F. (2000). Estudio de la satisfacción personal según la edad de las personas. *Anales de psicología*, 16(2). https://www.um.es/analesps/v16/v16_2/08-16_2.pdf
- Castro, A., Contreras, J. y Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1), 105-118. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Castro, M., Alvarado, M., Romero, M. y Mondragón, M. (2021). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. *Ciencia Latina. Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6184-6196. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/766>
- Centro de Estudios y de Difusión del Derecho Constitucional. (2011). Constitución y Estado ecuatoriano: Programa de divulgación constitucional con la ciudadanía, (1). http://bivicce.corteconstitucional.gob.ec/bases/biblo/texto/Cartilla_1_Constitucion_y_Estado/Cartilla_1-Constitucion_y_Estado_ecuatoriano.pdf
- Colque, S., Zenteno, J. y Mamani, R. (2024). La identidad profesional: una percepción del docente en educación superior. *Estudios y perspectivas Revista Científica y Académica*, 4(3). <https://estudiosyperspectivas.org/index.php/EstudiosyPerspectivas/article/download/409/639/2421>
- Consejo de Participación Ciudadana y Control Social. (2022, junio 19). CPCCS entrega reconocimiento a profesionales de la educación. *CPCCS*. <https://www.cpccs.gob.ec/2022/04/cpccs-entrega-reconocimiento-a-profesionales-de-la-educacion/>
- Consuegra Anaya, N. (2010). Identidad. *Diccionario de Psicología*, 2ª ed., p. 146. https://students.aiu.edu/submissions/profiles/resources/onlineBook/R6g5D5_diccionario-de-psicologia.pdf
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). LEXIS. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Cuesta, O. (2018). Reconocimiento social del docente universitario: subjetividad agobiada, puja por el prestigio académico y reivindicación del acto educativo. *El Ágora USB*, 18(1), 54-71. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6574934.pdf>

- De Grande, P. (2019). Sobre la libertad. Estructuras sociales de la autonomía individual. Capítulo 4. Las relaciones interpersonales en la teoría social. Buenos Aires: *Ediciones Universidad del Salvador*. <https://www.aacademica.org/pablo.de.grande/64/5.pdf>
- Diario Crónica. (2013, abril 24). Maestros ecuatorianos añoran un reconocimiento justo. <https://cronica.com.ec/2024/04/13/maestros-ecuatorianos-anoran-un-reconocimiento-justo/>
- Díaz, J., Ledesma, M., Díaz, L. y Tito, J. (2020). Importancia de la familia: Un análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Horizonte de la Ciencia*, 10(18). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7762135.pdf>
- Durán, D., Oller, M. y Huguet, T. (2018). Docencia compartida: Aprendizaje docente entre iguales para la atención a la diversidad. <https://webs.uab.cat/grai/es/aprendizaje-entrefesores/#:~:text=Los%20profesores%2C%20igual%20que%20otros,a%20la%20m%C3%A1xima%20eficacia%20docente.>
- Durante, E. (2005). La evaluación de la competencia profesional (certificación): de lo abstracto a lo contextual. *Evidencia en la práctica Ambulatoria*, 8(2), 34-36. <https://www.evidencia.org/index.php/Evidencia/article/view/5372>
- Fernández, A. (2019). Relaciones laborales. *FUOC*. <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/147912/3/Modulo3RelacionesLaborales.pdf>
- Flores, B., Beltrán, N. y Guillén, D. (2014). Reconocimiento y motivación en el aula: resaltando las fortalezas de los estudiantes. *CuidArte "El Arte del Cuidado"*, 3(6), 22-25. <https://www.medigraphic.com/pdfs/cuidarte/cui-2014/cui146d.pdf>
- Galdeano, C. y Valiente, A. (2010). Competencias profesionales. *Educación química*, 21(1), 28-32. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-893X2010000100004
- Galindo, J. (2013). La responsabilidad del docente. En I, González. *Ser docente*. Poiética. https://www.cch.unam.mx/sites/default/files/Poietica_1402.pdf
- García, J. (2010). La opinión pública en la sociedad de la información: un fenómeno social en permanente cambio. *Brocar*, 34, 273-288. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3813224.pdf>

- García, M. (2010). La identidad docente: constantes y desafíos. *Revista Interamericana de Investigación, Educación y Pedagogía*, 3(1), 15-42. <https://www.redalyc.org/pdf/5610/561058717001.pdf>
- Gasteiz, V. (2021). Perfil del docente. *Eusko Jaurlaritza*. https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/hezkuntza_ikuskaritza_dok_batx/es_def/adjuntos/0002021003c_Pub_EJ_irakasleen_profila_c.pdf
- Gómez, R. (2018). Medios de comunicación, conocimiento y entendimiento de la opinión pública sobre los sucesos políticos. El caso de México. *Revista Mexicana de Opinión Pública*, 24, 53-69. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rmop/n24/2448-4911-rmop-24-00053.pdf>
- González-Rivera, P., Ormaza-Ormaza, H., José-Reyes, A. y Pombo-Bermeo, A. (2024). Educación inicial metodología y ambientes de aprendizaje. *Ediciones Abya-Yala*. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/28503/4/EDUCACIO%CC%81N%20INICIAL%20dspace.pdf>
- González, T. y Cutanda, T. (2013). Relaciones profesionales entre docentes del programa de cualificación profesional inicial (PCPI) y el Departamento de Orientación. Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 17(3), 223-239. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56729527013.pdf>
- González, E., Muñoz, M., Cruz, A. y Olivares, M. (2019). Construcción de la identidad profesional docente en educación infantil en Córdoba (España). *Revista de Ciencias Sociales XXV* (3). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7026732>
- González-Giraldo, O., Castellanos-Sánchez, M. y Bolaños-Motta, J. (2021). Crisis en la identidad profesional docente en estudiantes de Licenciatura en Pedagogía Infantil. Estudio de caso en una universidad pública. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (64), 180-207. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a8>
- González, M. (2021). Análisis de la satisfacción laboral del profesorado de formación profesional. Análisis factorial confirmatorio. *Foro Educativo*, (36), 47-78. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7998531.pdf>
- González, J. y Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación*,

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/14247/14865>

Granados, A., Penagos, D. y Abundis, F. (2013). La confianza en los maestros desde una mirada de la opinión pública en México. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 24-30. <https://biblat.unam.mx/hevila/Didac/2013/no62/4.pdf>

Guzmán, L. (2017). La familia. *Colegio de Ciencias y Humanidades*. <https://www.cch.unam.mx/padres/sites/www.cch.unam.mx/padres/files/archivos/La-familia-completo.pdf>

Hernández, P. (2011). La importancia de la satisfacción del usuario. *Documentación de las Ciencias de la Información*, 34, 349-368. https://www.researchgate.net/publication/267823646_La_importancia_de_la_satisfaccion_del_usuario

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a Ed). McGraw-Hill. https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Herrera, M. (2000). La relación social como categoría de las ciencias sociales. *REIS*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/757639.pdf>

Herrera, A., Río, M., Alarcón, N. y Suárez, W. (2021). Identidad docente y reconocimiento: ¿un problema de recursos personales y profesionales? *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, (1). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000700034

Ibarra, E. (2021). Autoconcepto de profesores que laboran en escuelas de Educación Básica Primaria en contextos rurales marginados. *Revista Multidisciplinar em Educação*, (8) 1.19. <https://discovery.researcher.life/download/article/bacb6d90319d3f8c9a9663ebdd47fd00/full-text>

Instituto Nacional de Evaluación Educativa. (2013). Plan estratégico 2013 - 2017. <https://www.evaluacion.gob.ec/wp->

[content/uploads/downloads/2016/05/k.planesyprogramasenejecuci%C3%B3nResultadosOperativos-PlanificacionEstrategica-enero2014.pdf](https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/05/k.planesyprogramasenejecuci%C3%B3nResultadosOperativos-PlanificacionEstrategica-enero2014.pdf)

Instituto Nacional de Evaluación Educativa. (2017). Modelo de evaluación docente. https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/08/MED_librodigital_20170814.pdf

Lacasa, A. (2025). Los medios de comunicación y su rol en la construcción de la opinión pública. *Asociación mundial de periodistas*. <https://asociacionmundialdeperiodistas.com/los-medios-de-comunicacion-y-su-rol-en-la-construccion-de-la-opinion-publica/>

Laboratorio de Investigación e Innovación en Educación para América Latina y el Caribe. (2022). Incoherencias del sistema educativo ecuatoriano: ¿Cómo alinear a sus actores y los esfuerzos públicos hacia el logro de aprendizajes? <https://www.summaedu.org/wp-content/uploads/2023/01/SUMMA-2022-Informe-incoherencias-del-sistema-educativo-ecuatoriano.pdf>

La Hora. (2024, abril 15). El Estado destina 7.8 millones a mejorar la situación laboral de los educadores ecuatorianos. *La Hora*. <https://www.lahora.com.ec/loja/el-estado-destina-7-8-millones-a-mejorar-la-situacion-laboral-de-los-educadores-ecuatorianos/>

Ley Orgánica de Educación Intercultural. (2015). Registro Oficial No. 572 de 25 de agosto de 2015. https://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2017/02/Ley_Organica_de_Educacion_Intercultural_LOEI_codificado.pdf

Ley Orgánica de Educación Intercultural. (2023). Reglamento General LOEI. <https://www.educacionbilingue.gob.ec/wp-content/uploads/2023/04/REGLAMENTO-GENERAL-A-LA-LEY-ORGA%CC%81NICA-DE-EDUCACIO%CC%81N-INTERCULTURA.pdf>

López, M. y Torres, J. (2003). La sociedad educadora. *Psychosocial Intervention*, 12(2), 153-161. <https://www.redalyc.org/pdf/1798/179818034003.pdf>

Londoño, C. y Mejía, G. (2021). Las Relaciones Interpersonales en Contextos Educativos Diversos: estudio de casos. *Perspectivas*, 1(21). <https://revistas.uniminuto.edu/index.php/Pers/article/download/2456/2445/6733>

- Mármol, M. y Conde, E. (2023). La educación inicial una visión desde de los docentes en formación. *Universidad Politécnica Salesiana*.
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/24838/4/LA%20EDUCACIO%CC%81N%20INICIAL.pdf>
- Martínez, A. y Emynick, C. (2023). El autoconcepto y su relación con el rendimiento escolar. Estudio realizado en bachillerato como medio para reforzar la práctica docente en el paradigma humanista: Self-concept and its relationship with school performance. Study carried out in high school as a means to reinforce teaching practice in the humanist paradigm. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(2), 3949–3960. <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/881>
- Martínez-Torres, S. (2020). Importancia del autoconcepto profesional docente desde la perspectiva de organismos internacionales. *Educación y Ciencia*, 9(53),129 -136. <http://educacionyciencia.org/index.php/educacionyciencia/article/view/552/456540>
- Mejías, L. (2020). Desarrollo de competencias didácticas docentes para la enseñanza de nociones histórico-culturales en Educación Inicial. *Revista Scientific*, 5(17), 122-142. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9604421.pdf>
- Mézerville, G. (1993). El aprendizaje de la autoestima como proceso educativo y terapéutico. *Revista educación* 17(1), 5-13. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/download/12688/11940/>
- Ministerio de Educación Nacional. (2006). Articulación de la educación con el mundo productivo: competencias laborales generales. *Revolución educativa Colombia aprende*, 21. https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf
- Ministerio de Educación. (2013). Cinco docentes ecuatorianos fueron reconocidos por su excelencia docente. <https://educacion.gob.ec/cinco-docentes-ecuatorianos-fueron-reconocidos-por-su-excelencia-docente>
- Ministerio de Educación. (2015). El reconocimiento a la labor del docente se cristaliza a través de la agenda firmada entre el Mineduc y la Red de Maestros. <https://educacion.gob.ec/el-reconocimiento-a-la-labor-del-docente-se-cristaliza-a-traves-de-la-agenda-firmada-entre-el-mineduc-y-la-red-de-maestros/>

Ministerio de Educación. (2016). Rol del docente en educación inicial. *Pasa la Voz*, 1-26.
<https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/08/AGOSTO-PASA-LA-VOZ-subir.pdf>

Ministerio de Educación. (2016). Rol del docente en educación inicial. *Pasa la voz*.
<https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/08/AGOSTO-PASA-LA-VOZ-subir.pdf>

Ministerio de Educación. (2019). El rol de las familias en la educación inicial: Atención Temprana y Familia, generando entornos competentes. *Pasa la voz*.
<https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/05/abril.pdf>

Ministerio de Educación. (2020). Apoyo de las familias al rendimiento académico de hijas e hijos. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/10/Guia-Apoyo-de-las-familias-al-aprendizaje.pdf>

Ministerio de Educación. (2021). Informe preliminar Rendición de Cuentas 2021, Ministerio de Educación.
https://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2022/03/informe_narrativo_rendicion_cuentas_2021.pdf

Ministerio de Educación. (2021). Currículo priorizado con énfasis en competencias comunicacionales matemáticas digitales y socioemocionales.
https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/12/Curriculo-priorizado-con-énfasis-en-CC-CM-CD-CS_Media.pdf

Ministerio de Educación. (2022). Modelo educativo nacional hacia la transformación educativa. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/08/Modelo-Educativo-Nacional-2022.pdf>

Ministerio de Educación. (2022). Rendición de Cuentas 2022: Informe preliminar, Ministerio de Educación. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/05/Informe-narrativo-Rendicion-Cuentas-MINEDUC-2022-preliminar.pdf>

Miranda, C. (2005). La autoestima profesional: una competencia mediadora para la innovación en las prácticas pedagógicas. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 3(1), 858-873.
<https://www.redalyc.org/pdf/551/55130179.pdf>

- Moreno, D. (2018, diciembre 1). La profesión docente y la opinión pública actual. *La Nación*. <https://lanacion.com.ec/la-profesion-docente-y-la-opinion-publica-actual/>
- Muñiz, C. (2017). Comunicación y opinión pública. *Cuadernos.info*, (40). <https://www.scielo.cl/pdf/cinfo/n40/0719-367X-cinfo-40-00010.pdf>
- Muñoz, F. y Arvayo, K. (2015). Identidad profesional docente: ¿Qué significa ser profesor? *European Scientific Journal*, 11(32). <https://core.ac.uk/download/pdf/236412604.pdf>
- Naranjo, M. (2010). Factores que favorecen el desarrollo de una actitud positiva hacia las actividades académicas. *Revista Educación*, 34(1), 31-53. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44013961002.pdf>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2012). Guía de buenas prácticas sobre recursos humanos en la profesión docente. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/publication/wcms_187796.pdf
- Ortiz, A. (2014). Educación infantil: ¿Cómo estimular y evaluar el desarrollo cognitivo y afectivo de los niños y niñas desde el aula de clase? *Ediciones de la U*.
- Olave, S. (2020). Revisión del concepto de identidad profesional docente. *Revista Innova Educación*, 2(3), 378-393. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054543>
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2019). *El reto Iberoamericano: educación, ciencia y cultura*. Editabundo S.L. <https://oei.int/wp-content/uploads/2020/03/70-anos-oei.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2020). Guía para el desarrollo de políticas docentes. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374226/PDF/374226spa.pdf.multi>
- Pacheco-Calderón, J., Ramírez-Solís, J. y Salas-Soto, S. (2022). La autoestima profesional en la construcción de carrera de un grupo de personas profesionales en Orientación. *Revista Costarricense de Orientación*, 1(2), 1-15. <https://www.rco.cpocr.org/index.php/rco/article/view/22/43#:~:text=La%20autoestima%20profesional%20se%20manifiesta%20a%20trav%C3%A9s%20del%20autoconocimiento%2C%20la,construcci%C3%B3n%20de%20la%20identidad%20y>

- Pavié, A. (2011). Formación docente: hacia una definición del concepto de competencia profesional docente. *REIFOP*, 14 (1), 67-80. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3678767>
- Peñañiel, E. (2023). Evaluación docente y desempeño profesional pedagógico: Percepción del profesorado. *Revista Mamakuna*, (20). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8874512.pdf>
- Precht, A., Valenzuela, J., Muñoz, C. y Sepúlveda, K. (2016). Familia y motivación escolar: desafíos para la formación inicial docente. *Estudios pedagógicos XLII*, (4), 165-182. <https://www.scielo.cl/pdf/estped/v42n4/art10.pdf>
- Ramírez, E. y Santana, E. (2020). Retos e implicaciones de los padres y maestros en la educación básica del siglo XXI. *Revista de Artes, Humanidades y Ciencias Sociales*, (12), 114-129. <https://revistas.upaep.mx/index.php/ayh/article/download/60/54/172>
- Real Academia de Doctores (2020). Premio a los mejores docentes y proyectos educativos. <https://raed.academy/premio-a-los-mejores-docentes-y-proyectos-educativos/>
- Real Academia Española. (2024). Estudiante. Diccionario de la lengua española, 23ª ed., [versión 23.8 en línea]. <https://dle.rae.es/estudiante>
- Real Academia Española. (2024). Familia. Diccionario de la lengua española, 23ª ed., [versión 23.8 en línea]. <https://dle.rae.es/familia>
- Real Academia Española. (2024). Guarda. Diccionario de la lengua española, 23ª ed., [versión 23.8 en línea]. <https://dle.rae.es/guarda?m=form>
- Real Academia Española. (2024). Guardería. Diccionario de la lengua española, 23ª ed., [versión 23.8 en línea]. <https://dle.rae.es/guarder%C3%ADa>
- Real Academia Española. (2024). Identidad. Diccionario de la lengua española, 23ª ed., [versión 23.7 en línea]. <https://dle.rae.es/identidad>
- Real Academia Española. (2024). Opinión. Diccionario de la lengua española, 23ª ed., [versión 23.8 en línea]. <https://dle.rae.es/opini%C3%B3n>
- Real Academia Española. (2024). Reconocimiento. Diccionario de la lengua española, 23ª ed., [versión 23.8 en línea]. <https://dle.rae.es/reconocimiento>

- Real Academia Española. (2024). Reconocer. Diccionario de la lengua española, 23ª ed., [versión 23.8 en línea]. <https://dle.rae.es/reconocer>
- Real Academia Española. (2024). Satisfacción. Diccionario de la lengua española, 23ª ed., [versión 23.7 en línea]. <https://dle.rae.es/satisfacci%C3%B3n>
- Rivero, J (2007). Educación, docencia y clase política en el Perú. <https://tarea.org.pe/wp-content/uploads/2014/03/JOSE-RIVERO-Educacion-docencia-y-clase-politica-en-el-Peru.pdf>
- Rivero, L. y Ferrando, F. (2022). El reconocimiento del trabajo docente en Uruguay: nuevos enfoques y evidencias. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 13(1). <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cie/v13n1/1688-9304-cie-13-01-5.pdf>
- Rodríguez, L. (2013). La relación escuela – familia y las competencias del docente. *Revista SINAPSIS*, 3(2). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8280798.pdf>
- Rottiers, S. (2010). The sociology of social recognition: competition in social recognition games. [La sociología de reconocimiento social: competencia en redes sociales juegos de reconocimiento]. *CSB Working Paper*, 10(4). <https://repository.uantwerpen.be/docman/irua/c8f3f8/3ba2c87e.pdf>
- Ruiz-García, M., Amate, R., Pérez-Fuentes, M., Carrión, J. y Gázquez, J. (2009). Análisis de los problemas de convivencia entre los profesores de la Educación Secundaria Obligatoria. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 397-402. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832321043.pdf>
- Sáenz, S., Lobato, C. y Arandia, M. (2015). La identidad profesional docente como clave para el cambio en la educación superior. *Opción*, 31(5), 51-74. <https://www.redalyc.org/pdf/310/31045570004.pdf>
- Salessi, S. (2014). Satisfacción Laboral: Acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte. *Revista de Psicología*, 10(19), 67-83. <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/6077/1/satisfaccion-laboral-acerca-conceptualizacion.pdf>
- Sandoval, P., Bustos, R. y Pavié, A. (2022). Autoimagen y valoración social representada sobre la profesión docente, en estudiantes que ingresan a estudiar pedagogía en universidades regionales del estado de Chile. *Diálogo Andino*, (67). http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-26812022000100137

Sánchez, L., Valarezo, C. y Ordóñez, J. (2023). Satisfacción profesional del docente de Educación Inicial. *Revista San Gregorio*, 1(54), 1-17. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n54/2528-7907-rsan-1-54-00001.pdf>

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2012a). Reforma Democrática del Estado rediseñó la función ejecutiva: de las carteras de Estado y su modelo de gestión y de la organización territorial. Acercando el Estado a la ciudadanía. <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Reforma-Democr%C3%A1tica-del-Estado.pdf>

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2012b). Proceso de desconcentración del Ejecutivo en los niveles administrativos de planificación. https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/10/Folleto_informativo-Desconcentracion2012.pdf

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2019). Estructura Orgánica de la Función Ejecutiva de la República del Ecuador. <https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/wp-content/uploads/2024/08/PEI-2024-2025-MDG.pdf>

Spencer, V. (2004). ¿Qué es una sociedad? Una sociedad es un organismo. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (107), 231-243. <https://www.redalyc.org/pdf/997/99717665010.pdf>

Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina. (2019). Ecuador. https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_informe_pdfs/dpe_ecuador-25_09_19.pdf

Soto, R. e Hinojo, F (2004). La colaboración entre maestros/maestras y padres/madres para atender a la diversidad en las instituciones educativas. *Revista EDUCACIÓN*, 28(2), 185-201. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44028210.pdf>

Tafur, R., Soriano, R. y Huamán, S. (2021). Percepciones de los docentes de dos instituciones educativas de Lima metropolitana sobre sus relaciones interpersonales. *Horizonte de la Ciencia*, 11(21), 151-164. <https://www.redalyc.org/journal/5709/570967307011/570967307011.pdf>

Torres, J. (2010). Análisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente. *Contextos educativos*, 13, 27-41. <https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/contextos/article/view/624/587>

Thompson, I. (2013). Tipos de medios de comunicación. Promonegocios.net.
[https://www.academia.edu/35735174/Tipos de Medios de Comunicaci%C3%B3n](https://www.academia.edu/35735174/Tipos_de_Medios_de_Comunicaci%C3%B3n)

Universidad Nacional de Educación. (2018). Transformación educativa y fortalecimiento docente un plan para un derecho. *Cuaderno de Política Educativa*, (4).
<https://unae.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/cuaderno-4.pdf>

Universidad Nacional de Educación. (2024). Formación del docente para el sistema educativo ecuatoriano del siglo XXI. *Observatorio UNAE*, (8).
<https://revistas.unae.edu.ec/index.php/observaUNAE/article/view/boletin-8/998>

Wilhelm, K., Martin, G., y Miranda, C. (2012). Autoestima profesional: competencia mediadora en el marco de la evaluación docente. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 10(1), 339-350.
<https://www.redalyc.org/pdf/773/77323982020.pdf>

Word Human. (2019). The ROI of Social Recognition: 7 ways it drives business success. [El retorno de la inversión de reconocimiento social: 7 maneras en que impulsa el éxito empresarial].
<https://whc.workhuman.com/rs/862-JIQ-698/images/Roi-of-social-recognition.pdf>

Zapata, B y Cevallos, L. (2010). Opinión sobre el rol y perfil del educador para la primera infancia. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 8(2), 1069-1082.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-715X2010000200021