



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA U. T. P. L.

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Estudio realizado en la ciudad de Loja provincia de Loja en el año 2011

Trabajo de fin de carrera previo a la obtención del título de licenciada en ciencias de la educación mención físico-matemáticas.

AUTORA:

ELIZABETH MARISOL MAZA ORTEGA

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

TUTOR TRABAJO FIN DE CARRERA:

Dr. Fausto R. Aguirre Tirado

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

Certificación:

**Dr. Fausto R. Aguirre T.,
TUTOR DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN U.T.P.L.**

C E R T I F I C O:

Haber revisado el presente informe de trabajo de fin de carrera, el se ajusta a las normas establecidas por la Escuela de ciencias de la educación, modalidad abierta, de la Universidad Técnica Particular de Loja; por tanto, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

**Dr. Fausto R. Aguirre T.,
Profesor**

Loja, junio de 2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Elizabeth Marisol Maza Ortega, declaro ser autora del presente trabajo de fin de carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a su representante de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos de tesis/trabajos de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad.

Elizabeth Marisol Maza Ortega
C.I. 11-0370181-7



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AUTORÍA:

Las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de trabajo de fin de carrera, son de mi exclusiva responsabilidad.

Elizabeth Marisol Maza Ortega
C.I. 11-0370181-7

DEDICATORIA

A mi madrecita Rosa

Ya que gracias a ella soy quien soy hoy en día, a quien le debo todo, horas de consejos, de regaños y de alegrías de las que estoy convencida las hizo con todo el amor del mundo para formarme como un ser integral.

A mi esposo Víctor

Que es la base de mi inspiración y quien me ha brindado siempre su apoyo y amor incondicional.

A mi hija Yeimy

Por darme la alegría de ser madre y demostrarme en todo instante que se siente orgullosa de mi.

A mis hermanos

Francisco, Mónica, Franklin, Lizeth, por ser el ejemplo en todas mis decisiones de los cuales aprendí aciertos y errores, por haberme acompañado siempre en especial en los momentos difíciles.

A mis sobrinos

Daniela, Dostin, Iker Nicolás, Thais Rafaela, por brindarme todo su cariño y alegría.

Elizabeth

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la suficiente fortaleza para culminar mi carrera.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, a la Escuela de Ciencias de la Educación por haberme apoyado durante el transcurso de mis estudios.

A todos los docentes universitarios, que nos acompañaron durante el transcurso de la carrera, impartiéndonos sus conocimientos en especial al Dr. Fausto Aguirre Tirado e Ing. Fabián Jaramillo Serrano quienes con sus exquisitos conocimientos hicieron que el presente trabajo de investigación sea posible.

A los graduados en esta prestigiosa Universidad en la mencionada carrera, quienes nos proporcionaron la información necesaria para el desarrollo proyecto.

Elizabeth Marisol Maza Ortega

TABLAS

| | | |
|---|----------------------------|---|
| | TABLA A: | TIC'S en el ámbito educativo |
| 2 | TABLA B: | Distribución docente en Ecuador por regiones. |
| 3 | TABLA C: | Estrategias para superar dificultades a nivel institucional |
| CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA | | |
| 4 | TABLA 1: | Titulación de los investigadores/titulados de la Escuela de ciencias de la educación. |
| 5 | TABLA 2a: | Sector al que pertenece la institución/titulados de la Escuela de ciencias de la educación. |
| 6 | TABLA 22: | Género y años cumplidos de los titulados. |
| SITUACIÓN LABORAL | | |
| 7 | TABLA 2: | Situación laboral docente/titulados Escuela ciencias de la educación |
| 8 | TABLA 2b: | Trabajo con anterioridad en la docencia. |
| 9 | TABLA 2c: | Labora en otro puesto que no sea la docencia. |
| 10 | TABLA 2d: | Alternativas de la situación actual del docente. |
| 11 | TABLA 4: | Trabaja el titulado en docencia |
| 12 | TABLA 4a: | Ámbito que ejerce su titulación |
| 13 | TABLA 7: | Tiempo total en laborar como docente sin titulación/titulados de la Escuela de ciencias de la educación |
| 14 | TABLA 8: | Inicio de estudios docente/titulados de la Escuela de ciencias de la educación |
| 15 | TABLA 8a: | Tiempo que tardo en laborar como docente |
| 16 | TABLA 14: | Tiempo en conseguir empleo no docente |
| 17 | TABLA 15: | Tiempo laboral solo docente desde que obtuvo titulación |
| 18 | TABLA 16: | Tiempo laboral en puesto no docente con titulación docente |
| 19 | TABLA 17: | Cambio de residencia por empleo |
| 20 | TABLA 21: | Condición de vida al titularse |
| 21 | TABLA DIRECTIVOS_6 | Incentivos para los docentes |
| 22 | TABLA DIRECTIVOS_8 | Expectativas con respecto a los docentes |
| 23 | TABLA DIRECTIVOS_10 | Actividades extras del docente |
| 24 | TABLA DIRECTIVOS_11 | Habilidades del docente |
| CONTEXTO LABORAL | | |
| 25 | TABLA 3: | Tipo de institución en que desarrolla o desarrollaba su labor |
| 26 | TABLA 3a: | Nivel de la institución educativa en la que labora o laboraba. |
| 27 | TABLA 5: | Tipo de relación laboral con la institución educativa |
| 28 | TABLA 6: | Relación laboral/titulados de la escuela de ciencias de la educación |
| 29 | TABLA 9: | Puesto no docente/Titulados de la escuela de ciencias de la educación |
| 30 | TABLA 10: | Titulación para el puesto no docente/Titulados de la escuela de ciencias de la educación |
| 31 | TABLA 11: | Como laboraba en el puesto no docente/Titulados de la Escuela de ciencias de la educación |

| | | |
|---------------------------------|---------------------------|--|
| 32 | TABLA 12: | Jornada laboral no docente/Titulados de la Escuela de ciencias de la educación |
| 33 | TABLA 13: | Tiempo de labor no docente |
| 34 | TABLA DIRECTIVOS_1 | Requisitos para laborar en la institución |
| 35 | TABLA DIRECTIVOS_2 | Solicitudes de empleo |
| 36 | TABLA DIRECTIVOS_3 | Ámbito en que solicita docentes |
| 37 | TABLA DIRECTIVOS_4 | Docentes con experiencia y sin experiencia |
| 38 | TABLA DIRECTIVOS_5 | Cursos de mejoramiento profesional |
| NECESIDADES DE FORMACIÓN | | |
| 39 | TABLA 18: | Maneja una segunda lengua |
| 40 | TABLA 19: | Maneja la informática a nivel de usuario |
| 41 | TABLA 20: | Cursos a capacitarse el docente |
| 42 | TABLA DIRECTIVOS_7 | Factores para un buen desempeño |
| 43 | TABLA DIRECTIVOS_9 | Tareas del docente |

GRÁFICOS

| | | |
|-----------|-------------------|---|
| 45 | GRÁFICO 1: | Análisis de las condiciones institucionales |
|-----------|-------------------|---|

ÍNDICE

| | |
|--|---------|
| Portada..... | i |
| Certificación..... | ii |
| Acta de cesión de derechos..... | iii |
| Autoría..... | iv |
| Dedicatoria..... | v |
| Agradecimiento..... | vi |
| Tablas..... | vii, ix |
| Índice..... | x, xii |
| | |
| 1. RESUMEN..... | 1, 2 |
| 2. INTRODUCCIÓN..... | 3, 5 |
| 3. MARCO TEÓRICO..... | 6, 79 |
| | |
| CAPÍTULO I | |
| 3.1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE..... | 6, 31 |
| 3.1.1. Formación inicial y continua del docente.... | 6 |
| 3.1.1.1 Formación docente. | 7, 12 |
| 3.1.2. La contratación y la carrera profesional..... | 13 |
| 3.1.2.1. La contratación..... | 13, 16 |
| 3.1.2.2. La carrera..... | 17, 20 |
| 3.1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje. | 20, 25 |
| 3.1.4. El género y la profesión docente..... | 26 |
| 3.1.4.1. El género..... | 27, 28 |
| 3.1.4.2. La profesión..... | 29 |
| 3.1.5. Síntesis..... | 30, 31 |
| | |
| CAPÍTULO II | |
| 3.2. CONTEXTO LABORAL..... | 32, 53 |
| 3.2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa... | 32, 33 |

| | |
|---|--------|
| 3.2.2. La demanda de educación de calidad..... | 34, 36 |
| 3.2.3. Políticas educativas..... | 37 |
| 3.2.3.1. Carta magna..... | 38 |
| 3.2.3.2. Plan nacional de desarrollo..... | 39 |
| 3.2.3.3. Ley de educación..... | 40, 42 |
| 3.2.3.4. Plan decenal de educación..... | 43, 45 |
| 3.2.3.5. Dirección nacional de mejoramiento profesional (DINAMEP)..... | 46, 48 |
| 3.2.4. Políticas micro institucionales..... | 49, 50 |
| 3.2.5. Síntesis..... | 51, 53 |

CAPÍTULO III

| | |
|---|--------|
| 3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE... | 54, 79 |
| 3.3.1. Definición..... | 54 |
| 3.3.2. Competencias profesionales..... | 55, 57 |
| 3.3.3. Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI..... | 58, 68 |
| 3.3.4. Competencias profesionales docentes..... | 69, 72 |
| 3.3.5. Necesidades de formación en el Ecuador..... | 73, 76 |
| 3.3.6. Síntesis..... | 77, 79 |
| 4. METODOLOGÍA..... | 80, 82 |
| 4.1. Diseño de la investigación..... | 80 |
| 4.2. Participantes de la investigación..... | 80 |
| 4.3. Técnicas e instrumentos de investigación..... | 80, 81 |
| 4.3.1. Técnicas..... | 80 |
| 4.3.2. Instrumentos..... | 81 |
| 4.4. Recursos..... | 81, 82 |
| 4.4.1. Humanos..... | 81 |
| 4.4.2. Institucionales..... | 81 |

| | |
|--|---------|
| 4.4.3. Materiales..... | 81 |
| 4.4.4. Económicos..... | 82 |
| 4.5. Procedimiento..... | 82 |
| 5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS..... | 83, 103 |
| 5.1. Resumen y tabla de datos..... | 83, 97 |
| 5.1.1. Caracterización sociodemográfica..... | 83, 84 |
| 5.1.1.1. Tablas de datos en base al cuestionario aplicado a los titulados de la escuela de CCEE..... | 84 |
| 5.1.2. Situación laboral..... | 85, 91 |
| 5.1.2.1. Tablas de datos en base al cuestionario aplicado a los titulados de la escuela de CCEE..... | 85, 89 |
| 5.1.2.2. Tablas de datos en base al cuestionario aplicado a los directivos que están a cargo de los docentes graduados en la UTPL..... | 90, 91 |
| 5.1.3. Contexto laboral..... | 91, 95 |
| 5.1.3.1. Tablas de datos en base al cuestionario aplicado a los titulados de la escuela de CCEE..... | 91, 93 |
| 5.1.3.2. Tablas de datos en base al cuestionario aplicado a los directivos que están a cargo de los docentes graduados en la UTPL..... | 94, 95 |
| 5.1.4. Necesidades de formación..... | 96, 97 |
| 5.1.4.1. Tablas de datos en base al cuestionario aplicado a los titulados de la escuela de CCEE..... | 96 |
| 5.1.4.2. Tablas de datos en base al cuestionario aplicado a los directivos que están a cargo de los docentes graduados en la UTPL..... | 97 |
| 5.2. Análisis y discusión de datos..... | 98, 103 |

| | |
|--|----------|
| 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 104, 105 |
| 6.1. Conclusiones..... | 104 |
| 6.2. Recomendaciones..... | 105 |
| 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 106, 108 |
| 8. ANEXOS..... | 109, 115 |

1. RESUMEN

El trabajo de investigación realizado presenta los datos recopilados de los docentes titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja en la carrera de Ciencias de la educación, en las diferentes menciones en los años 2005-2010, lo que nos permitió desarrollar el reciente proyecto. A continuación se encuentra detallado por capítulos y dentro de ellos los temas y subtemas que se desarrollan, con el propósito de proporcionar al lector una mejor comprensión del mismo.

Capítulo I: Se detalla la situación laboral de los docentes, permitiéndonos conocer como es su formación inicial y continua, de igual manera la contratación dentro de su carrera profesional, las condiciones de enseñanza y aprendizaje, el género y la profesión docente, al finalizar se realiza una pequeña síntesis de los temas enunciados.

Capítulo II: Se describe el contexto laboral, el entorno y la comunidad educativa en la que labora el maestro, también se conocerá la demanda de educación de calidad que exige la sociedad, de la misma manera se nombra las políticas educativas como lo son; la Carta magna, Plan nacional de desarrollo, Ley de educación, Plan decenal de educación, DINAMEP, las políticas micro institucionales y por último se realiza la síntesis del capítulo.

Capítulo III: Señala las necesidades de formación docente y las competencias profesionales que debe tener un buen profesional a nivel general, claro basándose en los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI, logrando demarcar las competencias profesionales a nivel docente y conseguir una mejor visión de las necesidades de formación en nuestro país, posteriormente culminaremos con una breve síntesis del tema.

Capítulo VI: Al final del trabajo de investigación encontraremos las conclusiones y recomendaciones que hemos recopilado durante nuestro trabajo investigativo.

Y como un aporte más al proyecto, encontraremos los anexos que fueron el soporte para nuestro trabajo.

INTRODUCCIÓN

La calidad de la educación debe realizarse contando con la participación activa de todos los actores implicados, como los son la familia y la escuela. La compleja labor educativa debe apoyarse en la capacitación permanente del educador ya que los actuales niveles de rendimiento académico y de adversidad escolar obligan a revisar las principales variables vinculadas al éxito educativo y a adoptar medidas encaminadas a optimizar el aprendizaje, es por ello que la labor educativa tiene que desarrollarse desde un enfoque positivo para que este pueda fortalecerse mediante la formación y el desarrollo personal de los docentes.

La necesidad de calidad en la educación no se debe enfocar ni medir solo por los testimonios más o menos reiterados e insistentes de autoridades, profesorado, organizaciones institucionales o laborales, sino por la disponibilidad, por la responsabilidad y por los recursos que se brindan a la misma. Una educación de calidad, demanda la participación de todo un país.

Por ello se tiene que poner mayor énfasis en la situación laboral y el desempeño del maestro, ya que son ellos el principal determinante de los resultados de los alumnos. Contar con docentes profesionales bien preparados, con capacidad y deseo de continuar aprendiendo, motivados y responsables de su tarea dará como resultado una buena educación.

Hay que resaltar que un profesional comprometido con la educación debe proceder de la manera más eficaz y eficiente, preparando a las nuevas generaciones para convivir con los medios desde una formación que promueva la participación y reflexión crítica en su uso e interpretación. No se puede seguir enseñando a las generaciones del futuro con las herramientas que formaron parte de nuestro pasado.

Hoy en día las exigencias de la sociedad son altas por la dinámica de los procesos tecnológicos actuales por lo que se exige que los maestros respondan a las expectativas sociales y a las necesidades de este mundo en permanente transformación. Si bien es cierto que la educación de calidad, equitativa y eficiente puede contribuir en parte a estos procesos, lo cierto es que el entorno social, el clima del hogar y el capital cultural de las familias, son factores claves del éxito educativo y se incorporan necesariamente a la masa social de origen.

Con ello hay que entender e insistir que la formación de los docentes incide en el progreso del aprendizaje de los alumnos y en la mejora de la organización y funcionamiento de los centros; los mismos que son responsables directos de la capacitación permanente del profesorado. La formación de los docentes pretende conseguir un perfil que se ajuste al maestro. Por lo tanto, previo a la determinación de las necesidades de formación de los docentes, se debe plantear a qué perfil se pretende llegar, cuáles son las funciones que los profesores hoy deben desempeñar.

Por lo expuesto, surge la problemática de conocer el medio de formación de los futuros docentes, planteando una investigación basada en la **Situación laboral actual de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela ciencias de la educación**” a manera de que este estudio sea el punto de partida para tener una mejor visión de las necesidades del ámbito laboral del docente a nivel nacional. Pudiendo establecer que función cumplen hoy los titulados de la mencionada carrera, para justificar si existe relación entre su formación docente y el trabajo que en la actualidad ejerce.

Esta propuesta abarca un contexto muy interesante, pues trata de mejorar la calidad de la educación apoyándose en las expectativas que actualmente tiene la sociedad que a la vez busca la superación de la pobreza, la productividad de las personas y la construcción de democracias más sólidas y estables.

Para el desarrollo del presente proyecto se ha realizado la investigación de campo mediante entrevistas, cuestionarios y observación directa e indirecta en forma clara y ordenada; métodos que nos permiten seleccionar y clasificar la información precisa para establecer un diagnóstico de la situación laboral y de las necesidades básicas de formación para definir el perfil y competencias profesionales de los docentes de la Escuela de ciencias de la educación.

Finalmente cabe recalcar que por medio de este estudio recopilaremos información valiosa que nos permitirá dimensionar que nivel de preparación deben mostrar los docentes en su ámbito laboral, mejorando notoriamente la calidad en su enseñanza para beneficio y desarrollo del país.

CAPÍTULO I

SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

3.1.1. Formación inicial y continua del docente

La formación de los maestros ya sea en su fase inicial o permanente siempre tiene que conducir a procesos de enseñanza-aprendizaje de calidad, de tal manera que los formadores fomenten en los futuros docentes competencias para participar productivamente en la vida pública y desenvolverse en la construcción de las bases de la educación permanente. Por ello “es necesario se recalque el papel fundamental que tiene aquí el futuro docente ya que él pasará de la función de “solista” a la de “acompañante” del alumno”¹.

Lo menciona Pascual (2006). El docente al convertirse en el guía de sus alumnos deberá actuar de la manera más eficiente durante el proceso de estudio ya que el educador no es tanto el que imparte conocimientos sino el que ayuda al alumno a encontrarlos, organizarlos y manejarlos. “La tarea del maestro se dirige más a una sociedad crecientemente diversa que reclama para todos sus jóvenes un tipo de educación que los prepare no sólo para su participación ciudadana sino también para su participación productiva”².

Por lo que es preciso que el docente conozca un poco más de lo que abarca su formación, por lo que se mencionara brevemente los estudios que ellos deben realizar, cuando y como podrán ejercer su carrera.

3.1.1.1. Formación docente

Un estudio realizado por la OEI³ revela que las instituciones formadoras en América latina presentan gran variabilidad institucional. “Tal variabilidad no solo se refiere a instituciones de distinto rango (universidades pluridisciplinarias o pedagógicas, institutos profesionales de educación superior de nivel terciario y escuelas normales), sino que dentro de ellas las unidades académicas responsables de la formación de

¹ J. Gindin, (2005). **FORMACIÓN DOCENTE EN AMÉRICA LATINA** (2002). Disponible en http://www.oei.es/docentes/articulos/desarrollo_profe.pdf. [consulta 2010, 1 de diciembre].

³ Enrique Pascual K., (2001). **INFORME DE LA FORMACIÓN DE PROFESORES DE PRE Y POSTGRADO: DESDE LAS INSTITUCIONES FORMADORAS MÁS IMPORTANTES EN AMÉRICA LATINA**. Revista iberoamericana de educación. número 19. Formación docente.

docentes corresponden indistintamente a facultades de educación o de otro tipo, a escuelas profesionales, a institutos o centros de ciencias de la educación, a departamentos o áreas de educación, también a institutos profesionales y escuelas normales tanto de carácter estatal como privado. Predominan en esta variedad las universidades pluridisciplinarias y las facultades de educación de índole estatal”⁴.

Además de la variabilidad hay gran heterogeneidad a nivel educativo, “ya que la formación inicial de docentes se imparte en universidades, en escuelas normales con categoría de educación superior, en escuelas normales de nivel medio, en institutos profesionales”⁵.

En Ecuador los estudios van de acuerdo al nivel que se quiera alcanzar, el Ministerio de educación por medio de la Nueva ley de educación intercultural expresa: “en el sector público los cursos especiales para la profesionalización en servicio se dan en dos fases: cursos para bachilleres en ciencias de la educación preprimaria y cursos para bachilleres en ciencias de la educación primaria. Estos cursos pueden ser presenciales o a distancia y constan normalmente de 3 etapas de entre 200 y 400 horas cada una”⁶.

En lo que se refiere a la preparación pedagógica, la red nacional de formación y capacitación docente, bajo la orientación y coordinación del Ministerio de educación del Ecuador, es la responsable de ejecutar el sistema nacional de capacitación y mejoramiento docente.

Los cursos de capacitación y mejoramiento docente de los profesores en servicio están a cargo de: “La dirección nacional de capacitación y

⁴ Ássael e Inzunza, (2007). **LOS DOCENTES LATINOAMERICANOS Y SU ACTIVIDAD LABORAL**. Disponible en: www.olped.net. [consulta 2010, 1 de diciembre].

⁵ B. Ávalos, (2001). **EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES: PROYECTANDO DESDE EL PRESENTE AL FUTURO**. Disponible en: http://www.oei.es/docentes/desarrollo/profesional/docentes/futuro_avalos.pdf. [consulta 2010, 5 de diciembre].

⁶ Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **NUEVA LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta 2010, 5 de diciembre].

perfeccionamiento docente e investigación pedagógica, DINACAPED. Dentro de los cursos de perfeccionamiento docente también están el de ascenso de categoría y cursos especiales de profesionalización para los profesores preprimarios y primarios en servicio sin título y están orientados a revisar, complementar y/o renovar conocimientos destrezas y actitudes, para satisfacer las necesidades de actualización, acordes con el avance de la ciencia y la tecnología educativa”⁷.

En lo que respecta a las instituciones universitarias y no universitarias

La referencia que hace Ibarra (2006). El nivel superior de estudios es que las instituciones educativas cumplen una función social, son espacios articulados a sus respectivas comunidades y, tanto las públicas como privadas y fiscomicionales, se articulan entre sí como parte del sistema nacional de educación, debiendo cumplir los fines, principios y disposiciones de la presente ley⁸.

El Ministerio de educación del Ecuador señala: “existen dos tipos de instituciones educativas: las hispanas y las interculturales bilingües. La formación de maestros para la educación general básica está a cargo de los institutos superiores de pedagogía (ISP), institutos pedagógicos (IPED) e institutos pedagógicos interculturales bilingües (IPISs), estas últimas instituciones educativas bajo la regencia administrativa de la dirección nacional de educación intercultural bilingüe (DINEIB). La formación inicial de los docentes de nivel medio la realizan las facultades de filosofía, letras y ciencias de la educación, de las universidades estatales y particulares del país”⁹.

⁷ Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **NUEVA LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta2010, 5 de diciembre].

⁸ Cfr. J. Ibarra, (2006). **RELACIONES ENTRE CIENCIA, EDUCACIÓN Y SOCIEDAD EN LA FORMACIÓN DE EDUCADORES: APORTES PARA EL DEBATE**. Bogotá: Universidad pedagógica nacional. p. 128.

⁹ Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **NUEVA LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta2010, 5 de diciembre].

La formación entendido como un proceso de desarrollo profesional a lo largo de la vida del profesor, constituye una expresión del progreso de su calidad, por lo que los programas de formación docente deben desarrollarse desde su inicio como pasos continuos de aprendizaje; es decir no sólo el desarrollo de conocimientos y habilidades profesionales sino también de actitudes, vivencias, motivaciones y valores que le permitan una actuación profesional ética y responsable (M. González, 2004, 417).

Para que los educadores obtengan buen desempeño no solo pueden depender de la experiencia personal que transcurre desde su tiempo de estancia en la escuela en calidad de alumno, o con la de adquirir un título; sino también de los incentivos que le brinden, los recursos, la auto-preparación, una buena formación y sobre todo su desenvolvimiento profesional personal.

Es por ello que docente en la “duración de su formación”¹⁰, debe aprender a analizar la práctica propia y la ajena, lo que significa pensar la relación entre la enseñanza y aprendizaje, para que él vaya fomentando sus propias técnicas mismas las que le permitirán tener una excelente preparación y desenvolvimiento; caso contrario se volverá presa de una enseñanza mediocre e ineficiente.

Por ello, para que esto no se de hay que “poner mayor énfasis en su formación inicial ya que es la primera instancia de preparación para su labor, aquí se trabajan los contenidos básicos que otorgan la acreditación para la práctica profesional docente posibilitando el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles del sistema educativo”¹¹.

¹⁰ “El año escolar se divide en dos períodos de cinco meses cada uno. El ciclo de especialización en formación docente para los niveles pre-primario y primario dura tres años lectivos y la formación docente de nivel medio dura cuatro años para la licenciatura y dos años más para el doctorado”.

¹¹ C. Gómez, (2009). **FUNCIÓN DEL DOCENTE DEL TERCER MILENIO**, 1, 3. Disponible en: <http://www.docentesinnovadores.net>. [consulta, 1 de diciembre].

Con ello se afirma que la formación inicial debe estar “fundamentada en competencias”¹², de tal forma que los profesores sean sujetos diestros en la tarea de enseñar.

“El maestro en servicio adicionalmente a estas competencias requiere aptitudes profesionales para estar en condiciones de enfrentar los nuevos retos educativos, de tal forma que éste en la capacidad de:”¹³

- Gestionar de manera eficiente el aprendizaje de los estudiantes, como también la organización y funcionamiento escolar, para articular los componentes del sistema educativo a nivel micro y macro.
- Trabajar de manera colaborativa, asumiendo una actitud democrática de responsabilidad y sentido de pertenencia a la comunidad escolar ejerciendo la tolerancia, la convivencia y la cooperación entre diferentes.

Además cabe resaltar que la formación inicial es el comienzo de un período el cual no es completo, ya que falta mucho por aprender, por ello hay que continuar preparándose y la mejor forma de hacerlo es reformulando las funciones de los institutos responsables de esta formación, determinando tres elementos fundamentales: “la formación inicial, la capacitación, perfeccionamiento y actualización docente, la promoción e investigación y desarrollo; que implica diseñar una nueva organización institucional para viabilizar su concreción. Es fundamental impulsar políticas y programas de formación continua que promuevan el desarrollo de una nueva profesionalización docente que permita circular de una visión restringida del

¹² Habilidades didácticas específicas, Identidad profesional ética, Capacidad de percepción y respuesta, dominio de contenidos de enseñanza, didácticas, etc. P. Perrenoud, (2004).

¹³ P. Perrenoud, (2004). **NUEVAS COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA ENSEÑAR EN LA PRIMARIA**. Ediciones. 2a. Santiago de Chile: PUC.

docente como un profesional técnico, a la de un profesional con una formación amplia, comprometido con la tarea educativa”¹⁴.

Se afirma que para el éxito educativo en el proceso de educación continua, es necesario saber el nivel de formación de los formadores de futuros docentes, ya que estos profesionales son los encargados de diseñar y desarrollar un currículum que incluya los componentes necesarios “los dos más representativos: el conocimiento sustantivo y el sintáctico”¹⁵, para propiciar un legítimo aprender a enseñar de los docentes en formación. Y en lo que respecta a nivel de mejora docente, la formación de los maestros debe contribuir a que ellos se formen como personas, comprendan su responsabilidad en el desarrollo de la escuela, y adquieran una actitud reflexiva acerca de su enseñanza.

Como resultado de esta formación plantea Ávalos (2001). Los futuros docentes están sujetos a esta formación ya que ella comprende actividades ordenadas y disciplinares que permiten a los maestros desarrollar nuevos conocimiento y capacidades a lo largo de su ejercicio profesional y perfeccionarse después de su formación inicial, mediante acciones de actualización, capacitación y superación profesional; lo que se refiere de manera general a todos aquellos servicios y programas de asesoría académica y de estudio que están destinados a que los profesionales de la educación desarrollen las competencias para mejorar sus prácticas, generar innovaciones e investigaciones educativas¹⁶.

¹⁴ UNESCO, (2006). **LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN AMÉRICA LATINA**. Disponible en: <http://iesalc.unesco.org.ve>. [consulta 2010, 8 de diciembre].

¹⁵ El conocimiento sustantivo se constituye con la información, las ideas y los temas a conocer, es decir, el cuerpo de conocimientos generales de una materia, los conceptos específicos, definiciones, convenciones y procedimientos. Este conocimiento es importante en la medida en que determina lo que los formadores van a enseñar y desde qué perspectiva lo harán. El conocimiento sintáctico del contenido completa al anterior y se materializa en el dominio que tiene el formador de los modelos de investigación en cada disciplina, del conocimiento en relación con cuestiones como la validez, tendencias, perspectivas e investigación en el campo de su especialidad. (D. Vaillant y C. Marcelo, 2002).

¹⁶ Cfr. B. Ávalos, (2001). **EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES: PROYECTANDO DESDE EL PRESENTE AL FUTURO**. p. 96 ss.

Mediante la formación se busca, que el docente logre el éxito educativo desde el inicio hasta el final de su carrera por medio de la “investigación, ya que él iniciaría la producción de conocimientos y el relevamiento de información cuanti-cualitativa que le permite direccionar las acciones de formación y capacitación, además le posibilita a recoger, sistematizar, evaluar y difundir prácticas innovadoras de docentes y la circulación de conocimientos significativos”¹⁷.

Podemos resumir que, si se hace caso omiso a la formación permanente del docente estamos hablando de mediocrísimo y una profesionalización inconsciente, ya que desde el inicio de su preparación se está comprometiendo el nivel de educación de los futuros profesionales.

Es por ello que a los docentes, “el desarrollo de su profesionalidad más amplia, rica en saberes culturales y profesionales deberá ser un elemento esencial de las políticas orientadas a la formación de profesores, ya que buena docencia requiere de buenos pedagogos que estén dispuestos a construir sus propios éxitos y la de sus educandos”¹⁸.

En conclusión, en el sistema educativo los maestros son los protagonistas más significativos, en consecuencia son la pieza clave para la mejora de la educación, por ello hay que prepararlos y actualizarlos en todo momento para que estén de acorde con los requerimientos que exige la sociedad.

3.1.2 La contratación y carrera profesional¹⁹

El futuro docente al momento de su contratación desconoce las condiciones en las que él podría laboral, en lo que respecta a medios, recursos, infraestructura; por ello es necesario prepararlo psicológica y

¹⁷ M. Cebrián, (2000). **NUEVAS COMPETENCIAS PARA LA FORMACIÓN INICIAL Y PERMANENTE DEL PROFESORADO**. Caracas, Venezuela: Santillana.

¹⁸ J. Ibarra, (2006). **RELACIONES ENTRE CIENCIA, EDUCACIÓN Y SOCIEDAD EN LA FORMACIÓN DE EDUCADORES: APORTES PARA EL DEBATE**. Bogotá: Universidad pedagógica nacional.

¹⁹ Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **NUEVA LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta 2010, 5 de diciembre].

pedagógicamente para poder ejercer su labor, ya que conociendo un poco más del ámbito profesional y situacional en el que se desenvolverá se le facilitará de alguna manera su trabajo²⁰.

Al educador de alguna manera hay que estimularlo para que académicamente cumpla con calidad, dedicación y permanencia sus labores en las que se incluye la docencia, investigación, tutoría y participación en todos los ámbitos laborales.

3.1.2.1. La contratación²¹

La contratación del personal docente y no docente la realiza el Ministerio de educación a través de la dirección nacional administrativa y de las direcciones provinciales de educación de conformidad con las disposiciones de la ley de carrera docente de escalafón del magisterio nacional y su reglamento general.

En el sector público²²

- Los maestros en el sector público pueden ser nombrados o contratados.

Para ser nombrado, e ingresar a la carrera pública del profesorado, se requiere título pedagógico, el proceso de selección de maestros debe ser descentralizado y en función de los nuevos puestos de trabajo disponibles. Se debe organizar un comité de evaluación que valore a los postulantes en función a su experiencia y grado educativo y si se juzga necesario, una prueba de aptitud. Quienes ingresan al magisterio deben hacerlo trabajando en zonas rurales o urbanas de

²⁰ Cfr. J. Gindin, (2005). **FORMACIÓN DOCENTE EN AMÉRICA LATINA** (2002). p. 96.

²¹ Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **NUEVA LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta 2010, 7 de diciembre].

²² Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **NUEVA LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta 2010, 5 de diciembre].

menor desarrollo de la región de origen o de realización de los estudios²³.

De aquí surge una gran interrogante ¿por qué los docentes que ingresan al magisterio deben empezar laborando en las zonas rurales? Pudiendo laborar en la ciudad donde todo está a su alcance donde puedan innovarse profesionalmente, ¿por qué no ser lo contrario? Que el profesor con cuantiosa experiencia, gran formación y una considerable competencia cambie a laborar en estas zonas. Lo establecido puede cambiar y debe hacerlo para dejar a un lado las diferentes problemáticas situacionales y convertirlas en aliadas para la solución de las mismas. Para difundir la frontera de cultura allá debe ir el maestro con todos sus conocimientos y experiencia, puesto que las fronteras binacionales con cultura serán la auténtica integración en vez de la generación de problemas.

- Para postular a un cargo docente hoy en día no tiene que ser por medio de la política burocrática que da apertura a cualquier profesional de distintas carreras que pone de por medio sus intereses económicos o políticos, sino que se tiene que otorgar el cargo a las persona que sepan lo que abarca el ámbito educativo y que posea título en la rama como lo son²⁴:
 - “Profesional docente en sus distintas tipologías y especialidades;
 - Psicólogo educativo o infantil;
 - Profesional o tecnólogo del área de educación especial;
 - Profesional con conocimientos en un área de interés para el sector educativo, de modo preferente cuando el aspirante tenga un título de postgrado relacionado a la docencia.

²³ Cfr. Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **NUEVA LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**. p. 6 ss.

²⁴ Cfr. Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **NUEVA LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**. p. 10.

Estos conocimientos se acreditarán mediante los respectivos exámenes; y,

- Profesional en otras disciplinas siempre que estén respaldados de certificados emitidos por institutos legalmente constituidos que acredite la respectiva experticia, para áreas en las que no existe el número suficiente de docentes para cubrir las necesidades del sistema nacional de educación”²⁵

En el caso de que un profesional de la educación poseyere dos o más títulos a nivel de docencia él a considerar es el de mayor categoría.

Y “para el reconocimiento de niveles cursados en el exterior y de los títulos de bachiller o su equivalente obtenidos en el extranjero, se aplicarán criterios de flexibilidad y razonabilidad anteponiendo además los derechos de igualdad y equidad, el interés de la comunidad educativa, la interculturalidad y el interés superior del discente”²⁶.

El ejercicio profesional en la educación se inicia desde la posesión en el cargo.

Sector privado

- En las escuelas privadas los mecanismos de selección son libres, y es ésta misma es la que selecciona, evalúa y determina los estándares de calidad del personal que laborará.

La decisión última sobre este proceso está en manos del director. Los mecanismos de ascenso no están regulados por ninguna instancia pública y dependen de las normas internas de la escuela. Los contratos se sujetan al régimen laboral privado, debiéndose notar que

²⁵ Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **NUEVA LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta 2010, 5 de diciembre].

²⁶ Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **NUEVA LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta 2010, 7 de diciembre].

dicha legislación ha experimentado cambios radicales durante la última década, siendo una de las más flexibles de América Latina en términos de contratación y despido (L. Saavedra, 2003, 184).

- En lo que respecta a los cobros no autorizados, el Ministerio de educación del Ecuador expresa: “Las instituciones educativas particulares están autorizadas para cobrar pensiones matrículas, de conformidad con la ley y los reglamentos que, para efecto dicte la autoridad educativa nacional.

“Todo cobro de rubros no autorizados por la autoridad educativa nacional deberá ser reembolsado, sin perjuicio de las sanciones que pueda establecer la autoridad educativa nacional”²⁷.

3.1.2.2 La carrera profesional²⁸

- En cuanto a su carrera profesional el Ministerio de educación del Ecuador mediante la Nueva ley de educación intercultural: establece que desde que se ejerce la docencia conforme con las leyes de materia y reglamentos pertinentes, su estatuto regula el ingreso, permanencia y ascenso, el mejoramiento cualitativo y cuantitativo además la profesionalización y jerarquización de su función:
 - Se establece la siguiente carrera docente:
 - Para el servicio docente**
 - Profesores;
 - Administradores; y,
 - Supervisores
 - Para el servicio técnico-docente**
 - Técnico-docentes;

²⁷ Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **NUEVA LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta 2010, 7 de diciembre].

²⁸ Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **NUEVA LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta 2010, 8 de diciembre].

- Jefes; y,
- Supervisores.
- Además, en el contexto de la carrera docente se establece la siguiente jerarquización de funciones:

Para el servicio docente

- Profesor de educación preprimaria
- Profesor de educación primaria
- Profesor de educación popular
- Profesor de educación media

Docentes administrativos

- Director de educación preprimaria
- Director de educación primaria
- Director de educación popular
- Subinspector general de educación media
- Inspector general de educación media
- Vicerrector de educación media
- Rector de educación media

- “Los docentes, con nombramiento, tienen derecho a la estabilidad en el cargo. En cuanto al ascenso de categoría escalafonaria tienen derecho, cada cuatro años los docentes que laboran en el sector urbano; y, cada tres años, quienes trabajan en los sectores rurales y en las provincias fronterizas e insular de Galápagos.
- “Asimismo a los docentes en servicio que aprueban los cursos especiales de profesionalización se les concede el título de bachiller en ciencias de la educación preprimaria o primaria. Estos títulos, para efectos de escalafón y sueldos del magisterio nacional, se igualan con el de bachiller en ciencias de la educación. Los docentes que participan en los cursos de perfeccionamiento para ascenso de categoría se hacen acreedores a la certificación correspondiente por

el **DINACAPED**, el que será emitido en una especie valorada por el Ministerio de educación del Ecuador”²⁹.

- El docente tiene también derecho a obtener comisión de servicios con sueldo completo para su perfeccionamiento docente, hasta por dos años consecutivos en el exterior, y para desempeñarse como dirigente de la organización clasista que agrupa a los docentes del país, la Unión nacional de educadores, (**UNE**).

En cuanto a los sueldos de los maestros el Ministerio de educación mediante la Nueva ley de educación intercultural menciona:

La jornada laboral³⁰, la jornada semanal de trabajo, será de cuarenta horas semanales de la siguiente manera: seis horas pedagógicas diarias, cumplidas de lunes a viernes y diez horas semanales restantes que estarán distribuidas en actualización, capacitación pedagógica, coordinación con los padres, actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la comunidad, planificación revisión de las tareas, coordinación de área y otras actividades contempladas en el reglamento.

Remuneraciones, el Ministerio de educación en su Nueva ley de educación intercultural expresa que: “la remuneración de las,-os profesionales de la educación pública será justa y equitativa con relación a sus funciones, para lo que se valorará su profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia. La escala salarial de los docentes será determinada por la autoridad competente en materia de

²⁹ Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **NUEVA LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta 2010, 8 de diciembre].

³⁰ Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **NUEVA LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta 2010, 8 de diciembre].

remuneraciones del sector público y los docentes deberán acreditar títulos equivalentes para cada grado”³¹.

Bono para zonas de difícil acceso, se reconoce el bono de la frontera o de situación geográfica, de conformidad a lo establecido por la autoridad competente en materia de remuneraciones del servicio público.

Remuneración variable, estará vinculada al resultado que haya obtenido la o el docente en la carrera pública en la evaluación aplicada por el Instituto nacional de evaluación educativa. La remuneración variable por eficiencia se concederá a las y los profesionales de la carrera educativa pública en los siguientes casos:

- “Aquellos que hayan obtenido altas calificaciones en las pruebas aplicadas por el Instituto nacional de evaluación educativa.
- Aquellos cuyas instituciones tengan altas calificaciones en las pruebas aplicadas por el Instituto nacional de evaluación educativa.
- Aquellos cuyas instituciones evidencien una mejoría sustancial en las pruebas aplicadas por el Instituto nacional de evaluación educativa”³².

El reglamento respectivo normará la remuneración variable en cada caso.

Además se sostiene “que si se aumentara el nivel de preparación de los profesores, especialmente de los primeros años de educación básica,

³¹ Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **NUEVA LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta 2010, 8 de diciembre].

³² Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **NUEVA LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta 2010, 7 de diciembre].

habría un mejoramiento sustancial de la calidad educativa y una mejor preparación de niños para estudiar los años superiores”³³.

En síntesis la preparación y capacitación de los docentes durante toda su carrera educacional es fundamental para mejorar la calidad de la enseñanza en el país.

3.1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje

Según el Ministerio de educación del Ecuador mediante **La UNESCO**³⁴ señala: Una “educación de buena calidad”³⁵ facilita la adquisición de conocimientos, aptitudes y actitudes que poseen un valor intrínseco y contribuye al desarrollo económico y social. Por ello: “la función de un docente debe proponer la recuperación de los contextos escolares para comprender la enseñanza, lo cual implica seducir a los interesados, educadores y formadores de docentes, mientras reflexionan acerca de la enseñanza y sus potencialidades para formar ciudadanos en una sociedad justa y armónica”³⁶.

Promover la construcción de conocimientos no es tarea fácil para ningún educador, más aun considerando las condiciones en las cuales se desarrollan las labores pedagógicas, en la mayoría de los centros educativos fiscales del país, los maestros sabemos que el ambiente es un pilar fundamental para lograr los objetivos planteados y más aun cuando hablamos de formación inicial y primaria³⁷.

³³ P. PREAL, (2006). **INFORME DE PROGRESO EDUCATIVO ECUADOR**. Fundación Ecuador. Contrato social por la educación.

³⁴ UNESCO, (2005). **INFORME DE SEGUIMIENTO DE LA EPT EN EL MUNDO**. México: Santillana.

³⁵ Aquella que "asegura a los jóvenes la adquisición de conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes necesarias para confrontarlas en su vida adulta". (OCDE, 2000).

³⁶ E. Fabara, (2003). **EL ESTADO DEL ARTE DE LA FORMACIÓN DOCENTE**. Ministerio de educación, Medellín, Colombia: Santillana.

³⁷ Cfr. M. Cebrián, (2000). **NUEVAS COMPETENCIAS PARA LA FORMACIÓN INICIAL Y PERMANENTE DEL PROFESORADO**. p. 136 ss.

“El nivel de educación a lograr no dependerá únicamente del docente sino también de las condiciones en las que se ejecute, ya que la marcada brecha de recursos asignados a la zona rural y la zona urbana es patente, ya que en la primera las escuelas son el único foco cultural, lamentablemente el estado de las edificaciones escolares y de los recursos educativos con los que cuenta, no contribuyen demasiado a expandir la “cultura”, y en la segunda las escuelas en su mayoría cuentan con los recursos necesarios y eso es notorio por el factor situacional”³⁸.

Con ello podemos destacar que la escuela rural presenta características diferenciales respecto a la escuela urbana en cuanto al entorno socioeconómico-cultural, a los recursos materiales, al alumnado y al profesorado.

El SIISE, basado en estas características señala: que los logros educacionales de un país “dependen de la inversión en recursos humanos e infraestructura para la educación, constituyendo estos la transformación”³⁹. La educación es un reflejo de las políticas como son:

- “Universalización de la educación general básica, para garantizar el acceso de los niños y niñas al mundo globalizado.
- Universalización de la educación inicial, para dotar a los infantes de habilidades para el acceso y permanencia en la escuela básica.
- Erradicación del analfabetismo y educación continua para adultos, para garantizar el acceso de todos y todas a la cultura nacional y mundial.
- Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de escuelas y colegios.

³⁸ E. Tenti F., (2001). Una carrera con obstáculos: la profesionalización docente. Buenos Aires: REILAB.

³⁹ G. Viteri, (2006). **SITUACIÓN DE LA EDUCACIÓN EN EL ECUADOR**. Ficha metodológica. Disponible en: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/index.htm>. [consulta 2010, 8 de diciembre].

- Mejoramiento de la formación, revalorización de la función y el ejercicio docente, a través del mejoramiento de la formación inicial y la capacitación permanente⁴⁰.

Hoy en día el entorno de trabajo es un punto a favor de la enseñanza es por ello que las nuevas tecnologías en la educación conducen a incluir un nuevo indicador relativo como lo son las computadoras en las escuelas ya que éstas dejaron de ser un lujo para convertirse en una necesidad educativa. No cabe duda de que su utilización habitual por parte de los alumnos es un factor importante para el desarrollo de sus aprendizajes y una herramienta necesaria para su más fácil incorporación al mundo laboral⁴¹.

La introducción intensiva de las NTIC en el trabajo docente (en los procesos de enseñanza y aprendizaje) constituye un desafío mayor a la identidad y perfil profesional del docente. Muchas propuestas políticas consideran que éste es un eje fundamental de cualquier política de profesionalización docente.

Con ello se “insiste en desarrollar programas relativamente masivos de introducción de NTIC en las aulas, que en no pocas ocasiones consisten en la distribución de equipos más o menos sofisticados en las escuelas (con sus correspondientes paquetes de *software*), sin que se ofrezcan a los docentes oportunidades sistemáticas y sólidas de desarrollo de las competencias necesarias para hacer un uso racional de las nuevas tecnologías. Este tipo de desfase entre distribución de insumos materiales (tecnologías objetivadas) y competencias (tecnologías incorporadas) se asocia con el sentimiento, por parte de los docentes, ‘de no estar a la altura de las circunstancias’ ”⁴².

⁴⁰ G. Viteri, (2006). **SITUACIÓN DE LA EDUCACIÓN EN EL ECUADOR**. Ficha metodológica. Disponible en: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/index.htm>. [consulta 2010, 8 de diciembre].

⁴¹ Cfr. G. Domingo, (2009). **ROL [SIC] DEL DOCENTE DEL TERCER MILENIO**. p. 2 ss.

⁴² UNESCO, (2008). **ESTÁNDARES DE COMPETENCIA EN TIC PARA DOCENTES**. Disponible en: <http://www.eduteka.org/EstandaresDocentesUnesco.php>. [consulta 2010, 8 de diciembre].

Pero también es conveniente mencionar que: dependiendo de los medios y recursos que cada institución posea, hoy en día “**el papel de los formadores** no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, sino que es preciso ayudar a los estudiantes a "*aprender a aprender*" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su *desarrollo cognitivo y personal* mediante *actividades críticas y aplicativas* que, aprovechando la inmensa información disponible y las actuales herramientas TIC, tengan en cuenta sus características (*formación centrada en el alumno*) y les exijan un procesamiento activo e *interdisciplinario* de la información para que *construyan su propio conocimiento* y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva, memorización de la información”⁴³.

Analizando la realidad de nuestro país, hoy por hoy la mayoría de los docentes latinoamericanos comparten una visión positiva en relación con las potencialidades del uso de las NTIC en su práctica profesional, pese a que una consistente minoría comparte ciertos temores, en especial en cuanto a que pueden "reemplazar" al docente en el aula, o bien que pueden "alentar el facilismo de los alumnos"⁴⁴.

Toda proliferación de nuevas herramientas tecnológicas en diversos ámbitos de la enseñanza y la vida produce ventajas y desventajas como:

TIC'S EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

| | VENTAJAS | DESVENTAJAS |
|--------------------|--|--|
| Aprendizaje | <ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje cooperativo. | <ul style="list-style-type: none"> • Dado que el aprendizaje cooperativo está sustentado en las actitudes sociales, una sociedad perezosa puede influir en el aprendizaje efectivo. |

⁴³ P. Marquès, (2008). **FUNCIONES, ROLES [SIC], COMPETENCIAS NECESARIAS, FORMACIÓN**. Disponible en: <http://www.peremarques.net/competen.htm>. [consulta, 8 de diciembre].

⁴⁴ G. Domingo, (2009). **ROL [SIC] DEL DOCENTE DEL TERCER MILENIO**. 1, 3. Disponible en: <http://www.docentesinnovadores.net> [consulta, 8 de diciembre].

| | | |
|--------------------|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Alto grado de interdisciplinariedad. • Alfabetización tecnológica (digital, audiovisual). | <ul style="list-style-type: none"> • Dado el vertiginoso avance de las tecnologías, éstas tienden a quedarse discontinuadas muy pronto lo que obliga a actualizar frecuentemente el equipo y adquirir y aprender nuevos software. • El costo de la tecnología no es nada despreciable por lo que hay que disponer de un presupuesto generoso y frecuente que permita actualizar los equipos periódicamente. Además hay que disponer de lugares seguros para su almacenaje para prevenir el robo de los equipos. |
| Estudiantes | <ul style="list-style-type: none"> • Alto grado de interdisciplinariedad. • Iniciativa y creatividad. • Aprovechamiento de recursos. • Aprendizaje cooperativo. | <ul style="list-style-type: none"> • Es necesario la capacitación continua de los docentes por lo que tiene que invertir recursos (tiempo y dinero) en ello. • Frecuentemente el profesor se siente agobiado por su trabajo por lo que muchas veces prefiere el método clásico evitando de esta manera compromisos que demanden tiempo y esfuerzo. • Hay situaciones muy particulares donde una animación, video o presentación nunca pueden superar al mundo real por lo que es necesario la experimentación que solo se logra en un laboratorio o aula de clases bien equipada. |

| | | |
|--------------------------|--|--|
| <p>Profesores</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Aprovechamiento del tiempo. • Aprendizaje cooperativo. • Motivación e interés • Desarrollo de habilidades en la búsqueda de la información. | <ul style="list-style-type: none"> • Dada la cantidad y variedad de información, es fácil que el estudiante se distraiga y pierda tiempo navegando en páginas que no le brinde provecho. El estudiante puede perder su objetivo y su tiempo. • Si los compañeros son “flojos”, puede que el aprendizaje cooperativo no se consolide. • El interés al estudio pueda que sea sustituido por la curiosidad y exploración en la web en actividades no académicas tales como diversión, música, videos, etc. • Dada la cantidad, variedad e inmediatez de información, los chicos puedan sentirse saturados y en muchos casos se remiten a “cortar y pegar” información sin procesarla. |
|--------------------------|--|--|

Tabla A: Tomado y adaptado de “Simposio internacional sobre comunidades de aprendizaje a nivel de las TIC”, Barcelona forum 2004.

En conclusión, la mejor manera de lograr la capacitación de TIC del profesorado que ya está en vigencia, es promoviendo la adecuada formación desde el propio centro, incentivando el uso y la integración de las TIC a partir de la consideración de sus necesidades, orientada a la acción práctica (para que no se quede solo en teoría) y, por supuesto, facilitando los adecuados medios tecnológicos y un buen asesoramiento continuo⁴⁵.

La determinación del maestro en el momento de enseñar es el factor más influyente en el éxito de los estudiantes por ello hay que enseñar a los alumnos el autoaprendizaje con la ayuda de las TIC, ya que estos materiales

⁴⁵ Cfr. UNESCO, (2008). ESTÁNDARES DE COMPETENCIA EN TIC PARA DOCENTES. p. 5 ss.

pueden promover su aprendizaje autónomo. Que sepan lo que éstas les pueden aportar y lo que no.

3.1.4. El género y la profesión docente

Al hablar de género se establece una división que recalca el papel que tiene cada docente, “en Ecuador la mayoría absoluta de educadores de preprimaria son mujeres, en la primaria decrece pero siguen dominando ellas; en el nivel superior casi se revierte la distribución inicial y los hombres ocupan una gran parte de los espacios secundarios” (V. Tómalá, 2009, 1, A6).

“La palabra género no es sinónimo de mujer, aunque la mayoría de los estudios o políticas se hayan concentrado en ellas. Ésta se refiere a las maneras en que se construye y manifiesta tanto la condición social de las mujeres como la de los varones, y las relaciones entre ambos en cada contexto”⁴⁶.

La diferencia y valía es que a través del análisis y el estudio específico de algunas áreas de la educación replantea la urgencia de la mirada desde el género, temática y enfoque que desde la última década se ha incorporado y significa reconocer la diferencia cultural, social, política y económica de ser mujer u hombre en sociedades como la nuestra más allá de capacidades y talentos, y si a esto se le suma un concepto que fortalece la genuina aspiración de las mujeres de ser incorporadas en mejores condiciones como el de desarrollo humano esto se vuelve un verdadero hito⁴⁷.

3.1.4.1. El género

Sí nos referimos a género en el ámbito educativo es importante señalar que: “tradicionalmente el peso de las mujeres en la profesión docente ha

⁴⁶ Cfr. V. Tómalá, (2009). UN ALTO NÚMERO DE ELLAS ESTA EN LAS ZONAS RURALES. Ecuadorinmediato. p. A6.

⁴⁷ Cfr. CEPAL, (2000). PANORAMA SOCIAL DE AMÉRICA LATINA. p. 22 ss.

sido más fuerte en los niveles preescolares y en la educación primaria, disminuyendo significativamente en la educación secundaria y técnica”⁴⁸.

A nivel educativo, “las mallas de docentes para la equidad de género son un espacio donde maestras y maestros conocemos, nos apropiamos, impulsamos y demandamos una educación con ecuanimidad” (L. Abramo, 2006, 123).

Por eso hoy en día, hay que tomar en cuenta que el mejoramiento de la calidad, la promoción de la innovación de los sistemas y las prácticas de formación se deben considerar las necesidades de hombres y mujeres en la infraestructura, en los materiales educativos, en la pedagogía de enseñanza no discriminatoria y sobre todo en la comprensión del entorno social, familiar y personal de los actores educativos.

En América latina los docentes son 5.6 millones, con gran peso de mujeres. Población algo mayor que el promedio de la PEA.

“En Ecuador existen aproximadamente 192,848 docentes de los cuales el 38,9% son hombres mientras que 61,1% son mujeres, siendo ellas las que ocupan la mayoría el entorno educativo”⁴⁹.

Distribución docente en Ecuador por regiones

| Número de maestros en el Ecuador | | | | | |
|----------------------------------|--------|----------|---------------|--------|----------|
| 192,848 | | | | | |
| Hombres | | | Mujeres | | |
| Costa | Sierra | Amazonía | Costa | Sierra | Amazonía |
| 30,66 | 38,656 | 5,709 | 58,151 | 54,532 | 5,14 |
| Total hombres | | | Total mujeres | | |
| 75,025 | | | 117,823 | | |

Tabla B: Tomado y adaptado del Sistema nacional de estadísticas educativas del Ecuador –SINEC.

⁴⁸ L. Abramo, (2006). **TRABAJO DECENTE Y EQUIDAD GÉNERO EN AMÉRICA LATINA**. Santiago de Chile: Oficina internacional del trabajo, O.I.T.

⁴⁹ V. Tómalá, (2009). **UN ALTO NÚMERO DE ELLAS ESTA EN LAS ZONAS RURALES**. Ecuadorinmediato. p. A6.

En la Tabla B según el Sistema nacional de estadísticas educativas del Ecuador-SINEC, las mujeres ocupan el mayor campo laboral a nivel docente. Pero hay que acentuar que la mayoría de ellas trabaja en la zona rural, por lo que todavía no se habla de una equidad de género pues la distribución de los docentes debe ser establecida de manera que no se margine ni menosprecie a la mujer docente.

Se puede afirmar que la equidad de género se puede lograr, por medio del esfuerzo y preparación ya que el arte de enseñar, naturalmente se produce en la personalidad del docente y no en el sexo del mismo.

3.1.4.2. Profesión docente

Donde el maestro será conocedor de sus funciones y responsabilidades que tendrá y se establecerá los aportes éticos las ciencias y la tecnología en su formación, se determinan las finalidades sociales políticas y culturales de su ejercicio, y al mismo tiempo ubicar su profesionalidad en el marco de un determinado cuerpo de conocimientos y de valores, en una reconocida y delimitada función socio-cultural y en la conquista de un digno estatus económico y social, todo lo cual le otorgue la verdadera idoneidad, autonomía y responsabilidad que han de caracterizar su actuación pública⁵⁰.

El docente en lo que respecta a contenidos en contextos determinados durante su profesionalización, sabrá leer la realidad económica y social de la comunidad que atiende la institución educativa donde trabaja y especialmente de los grupos de los cuales provienen sus alumnos y poseerá la formación pedagógica y didáctica necesaria para adecuar los diseños curriculares vigentes en la provincia a los contextos referidos, para asegurar la necesaria relevancia a su tarea docente⁵¹.

⁵⁰ Cfr. B. Ávalos, (2001). **EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES: PROYECTANDO DESDE EL PRESENTE AL FUTURO**. p. 102.

⁵¹ A. Robalino, (2009). **DILEMAS Y RESPONSABILIDADES DE LA PROFESIÓN DOCENTE**. Oficina regional de educación para América latina y el Caribe – PREALC UNESCO. p. 96.

De ello se dice que la profesionalización docente debe responder a la doble finalidad de conocer, analizar y comprender la realidad educativa en sus múltiples determinaciones: abarcar en los máximos niveles de profundidad posibles, las dimensiones de la persona, y elaborar un rol docente que constituya una alternativa de intervención en dicha realidad mediante el diseño, puesta en práctica, evaluación y reelaboración de estrategias adecuadas ya que estará en condiciones de fundamentar teóricamente sus prácticas en el aula enmarcadas en concepciones éticas y sociales del conocimiento y en función de la institución educativa en la que ejerce su profesión y de la educación en su conjunto⁵².

3.1.5. Síntesis

De la educación dependen los protagonistas del progreso incorporado y la edificación figurada del bienestar social y político y, cruzando de ella es posible el desarrollo del equilibrio social mediante la circulación y redistribución del conocimiento y las tecnologías, las cuales se han constituido en el nuevo nombre de la riqueza individual y colectiva por las relaciones entre saber y productividad, saber y trabajo, conocimiento y tecnología.

La formación de los docentes en lo que concierne la teoría y su técnica pueden ser aprendidas por cualquiera que se lo proponga y cuente por lo menos con las capacidades intelectuales mínimas que se necesitan para cualquier actividad intelectual. Pero no por haber aprendido la teoría y su técnica se está en condiciones de enseñar, el que lo crea se equivoca, porque lo que realizará efectivamente es cientificismo o tecnicismo, que no enseñan, sino que empeoran, la educación de los futuros profesionales⁵³.

Enseñar, es mucho más que manejar algunos secretos de la enseñanza aportados por la ciencia y la técnica, porque hay un secreto superior, que estos

⁵² Cfr. UNESCO, (2008). *CONFERENCIA INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN*. p. 5 ss.

⁵³ Cfr. P. Marquès, (2008). *FUNCIONES, ROLES [SIC], COMPETENCIAS NECESARIAS, FORMACIÓN*. p. 15.

campos del saber no pueden aportar, sólo se puede llegar a través de la intuición, que le permite al docente captar las pequeñas cosas que para el científico o el técnico pasan desapercibidas. Estas pequeñas cosas del hecho educativo inmerso en un contexto sociocultural, mueven la capacidad de crear. Algunos docentes la poseen desde el vientre materno, otros la adquieren, pero la alcanzan en distinta medida⁵⁴.

Se habla de un supuesto entorno a la baja valoración académica que se requiere para ser educador, no es evitable solamente por las exigencias que de hecho pueda hacer una institución formadora, sino también ante todo por lo que deberían ser políticas estables serias entorno al aspirante de la carrera. Por ello el propósito es ampliar y precisar conocimientos acerca de la situación docente en la región, para, desde una mirada más integral, obtener información acerca de enfoques, tendencias, modelos curriculares, programas de desarrollo profesional para el profesorado, estadísticas, logros y tensiones que se perciben en este ámbito.

Hoy en día hay que fortalecer la educación tanto del maestro como la del alumno y la forma de hacerlo es mejorando el nivel académico, la infraestructura de las instituciones, salarios y sobre todo cambiando la educación tradicional por nuevas e innovadas técnicas de enseñanza y aprendizaje, como lo son las TIC. El docente no debe tener miedo ante la nueva tecnología al contrario debe incorporarlas a su labor diaria de enseñar claro sin dejar de lado la parte pedagógica que también es un pilar muy importante al momento de impartir su cátedra.

En el ámbito laboral docente siguen prevaleciendo en mayor número las mujeres sobre todo a nivel pre-primario y primario, eso es a la gran función que ellas han desempeñado, lo que ha logrado que rompan los hitos de género

⁵⁴ Cfr. Ch. Miranda, (2007). **CONCEPCIONES DEL FORMADOR DE PROFESORES SOBRE LA FORMACIÓN PERMANENTE**. p. 45 ss.

y equidad, claro que aun falta más pues la mayoría de ellas siguen en las áreas rurales.

Los desafíos del futuro son muy grandes, por ello hay que pensar en modelos alternativos de preparación al docente basados en la carrera profesional de manera que esté capacitado psicológica e intelectualmente para desempeñar correctamente su carrera.

CAPÍTULO II

CONTEXTO LABORAL

Tener un panorama general de lo que el docente tiene que realizar cuando ejerza su profesión, será un punto a favor de él para poder desenvolverse en su trabajo, por ello es bueno realizarse algunas preguntas: “¿Cómo se configura actualmente en contextos diversos de producción, el trabajo de los profesores? ¿Cuál es el objeto de su trabajo, qué tareas realiza, en qué tiempos y espacios? y desde qué punto de vista, ¿qué sentidos y significados adquiere el mismo?”⁵⁵.

Son estas algunas de las interrogantes que intentamos discutir en este trabajo. Como problemática central, proponemos indagar en el trabajo docente generado en ciertas condiciones de producción, es decir, lo entendemos en el contexto de la situación histórico-política y social.

“Entender lo que el profesor realiza en su labor, es una actividad que resulta del conjunto de su propia historia personal y profesional, de las condiciones institucionales y en general del conjunto de condiciones sociales, políticas y culturales en las que ocurre”⁵⁶.

3.2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa

El entorno educativo comprende la interrelación de lo que es la propia persona con los demás seres humanos y en su contexto éste es un factor muy importante que influye tanto en la educación como en la comunidad educativa “la que se refiere a un grupo de personas cuyos intereses giran en torno al hecho educativo”⁵⁷.

La comunidad educativa y el entorno educativo se deben consolidar en uno solo para mejorar el nivel de la educación, por ello es necesario preguntarnos “el para qué de una comunidad educativa; recordemos que el

⁵⁵ Fairstein y Gyssels (2005). *¿CÓMO SE ENSEÑA?* Colección FEP. Fe y alegría. Buenos Aires: Libresa.

⁵⁶ D. Vaillant, (2004). *LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROFESIÓN DOCENTE EN PREAL*. Buenos Aires: Santillana.

⁵⁷ A. Eliécer, (2010). *CALIDAD DE EDUCACIÓN, REFLEXIONES SOBRE SU CONCEPTO*. Odiseo [en línea]: México. Disponible en www.odiseo.org/calidad_educación/entorno/. [consulta 2010, 22 de diciembre].

acto de educar es un acto vital de entrega para ayudar a construir o rescatar vidas, con la educación se trata de formar hombres y mujeres que sean capaces de vivir en plenitud y con dignidad, asumiendo responsablemente su condición humana” (A. Eliécer, 2005, 184).

Hoy en día las comunidades educativas se han ido convirtiendo en las generadoras de cultura para su entorno, a la vez que se han vuelto en consumidoras y productoras de nuevas metodologías pedagógicas y didácticas, acordes a los últimos descubrimientos de la ciencia⁵⁸.

Por ello es importante priorizar la educación de la sociedad, pues ambas son el soporte educativo del docente, hoy en día es elemental no dejar la enseñanza en manos de una sola persona. Una educación de calidad⁵⁹, reclamada por todo el mundo, demanda potencialmente la participación y la afluencia de todos y todas.

“No se debe medir la calidad por las declaraciones más o menos exageradas e insistentes de autoridades, profesorado, organizaciones empresariales o sindicales, sino por la reserva, por el compromiso y los recursos que se dedican a la misma. Por ello es necesario avanzar cada vez más en aspiraciones y eventos que se preocupen de cultivar y formar a toda la ciudadanía y que a la vez pueden ser aprovechados desde los centros escolares. Una muestra de este tipo de iniciativas son las ciudades educadoras”⁶⁰.

Estas ciudades educadoras, son las que ponen los recursos al servicio de las escuelas para que niños, -as y adolescentes del medio puedan conocer la historia del lugar, los diferentes elementos que son necesarios para que una comunidad humana funcione. Estas ciudades educadoras deben

⁵⁸ Cfr. J. Arrient, (2006). **REFORMA EDUCATIVA EN AMÉRICA LATINA**. p. 25.

⁵⁹ Aquella que "asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para la vida adulta". (OCDE, 2000).

⁶⁰ E. Fabara, (2003). **EL ESTADO DEL ARTE DE LA FORMACIÓN DOCENTE EN COLOMBIA, ECUADOR Y VENEZUELA**. MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Medellín, Colombia: Santillana.

avanzar en las formas de participación de sus ciudadanos/as más pequeños, -as en aquellos asuntos y problemas que les afectan Aunque no es suficiente solo estos recursos sino que también es necesaria la observación y la comprensión de lo que significa la maquinaria urbana y municipal⁶¹.

3.2.2. La demanda de educación de calidad

La educación de calidad es aquella que promueve⁶²:

- “La construcción de conocimientos psicológica, social y científicamente significativos.
- El desarrollo de procesos de pensamiento y estrategias cognitivas que le permitan al sujeto “aprender a aprender”.
- La apropiación de instrumentos para participar en la vida económica, política y social, contribuyendo a la construcción de un modelo social democrático.
- El desarrollo de habilidades básicas que posibiliten al educando, la inserción en condiciones adecuadas en el nivel siguiente del sistema educativo o la incorporación a la vida activa.
- La aplicación del conocimiento para operar sobre la realidad.
- La posibilidad de la duda y la discusión.
- La consideración de las características propias del sujeto de aprendizaje, en sus aspectos cognitivos, socio-afectivos y psicomotrices.
- El crecimiento profesional del docente”⁶³.

“El concepto de calidad de la educación es polisémico, multidimensional y contextualizado. Alude a un rasgo o atributo de lo educativo, referido a distintos niveles (macro y micro) y a múltiples dimensiones de cada nivel; además, expresa concepciones de la educación, valores o criterios no siempre

⁶¹ Cfr. P. Gómez, (2010). CALIDAD EN EDUCACIÓN. p. 95 ss.

⁶² J. Esteve, (2006). EDUCACIÓN DE CALIDAD. Buenos Aires: Santillana.

⁶³ J. Esteve, (2006). EDUCACIÓN DE CALIDAD. Buenos Aires: Santillana.

coincidentes. El punto focal de su acción es la educación definida como instancia de construcción y distribución del conocimiento socialmente válido” (V. Arancibia, 2000, 89).

“Si bien la educación contribuye a garantizar la equidad, no hay que dejar de tener en cuenta el aporte que debe hacer el Estado desde otras esferas de su responsabilidad: esto es, salud, trabajo, acción social, minoridad, entre otras”⁶⁴.

En sí la educación por sí sola no puede generar estrategias para garantizar la calidad y neutralizar todas las diferencias, ella necesita de un conjunto de políticas sociales en lo que respecta al régimen del buen vivir; asegurando precisamente el ejercicio y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución de la república; y de tal modo también las políticas educativas como lo son ampliar la cobertura educativa, mejorar la calidad de la educación y mejorar la eficiencia del sector educativo. “En los últimos tiempos la calidad de la educación se ha constituido en un principio organizador de las políticas institucionales y estatales”⁶⁵.

Políticas que ayudan a “detectar los factores problemáticos que existen al interior de cada institución, también exponen la necesidad de ampliar y legitimar los grados de autonomía. Cada país de acuerdo con sus recursos y circunstancias particulares adoptará las medidas, en el orden y con la intensidad que su realidad posibilite, para implementar un proceso de alta complejidad que demanda resignificar los espacios institucionales, incentivar a los actores para que las prácticas cotidianas cambien y maximizar el nivel de eficiencia del trabajo pedagógico ya que las condiciones materiales y de trabajo de las escuelas, las tecnologías disponibles, la calificación y el nivel

⁶⁴ V. Arancibia, (2000). **MEDICIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN EN AMÉRICA LATINA**. Santiago de Chile: REILAP.

⁶⁵ V. Arancibia, (2000). **MEDICIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN EN AMÉRICA LATINA**. Santiago de Chile: REILAP.

socio cultural de los docentes, las condiciones socio educativas de las familias, el capital cultural de los alumnos, son muy diferentes” (D. Vaillant, 2004, 38).

En muchos países de América latina, “al establecer sus sistemas nacionales de medición de la calidad de educación, han aplicado diversos enfoques que hacen referencia al porcentaje de cumplimiento de los objetivos pedagógicos y por tanto la óptica del concepto está orientada con carácter operacional”⁶⁶.

En la actualidad percibimos un sistema educativo en el cual la calidad está sumamente deteriorada y cuestionada. Tenti Fanfani (2001) expresa: “... en efecto, resulta lamentable tener que afirmar que el deterioro de los insumos del proceso educativo (caída del gasto, deterioro del salario docente, disminución del tiempo de aprendizaje, etc.) no puede menos que producir un empobrecimiento de los procesos de producción del aprendizaje y por lo tanto, una pérdida de calidad de los productos educativos”.

La calidad educativa tiene un propósito esencial, el cual es lograr la igualdad real de oportunidades y el derecho de todos a aprender, como lo enuncia nuestra constitución. Esa igualdad de oportunidades no significa que todos accedan a la escuela, sino que accedan a la escuela que necesitan, teniendo en cuenta su realidad social y cultural y no, simplemente desde el punto de vista de las clases altas⁶⁷.

3.2.3. Políticas educativas

3.2.3.1. Carta magna⁶⁸

Una Constitución o Carta magna “se define a partir de los órganos y procedimientos que intervienen en su acogimiento, de ahí genera una de

⁶⁶ E. Tenti F., (2001). *UNA CARRERA CON OBSTÁCULOS: LA PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE*. Buenos Aires: REILAB.

⁶⁷ Cfr. A. Eliécer, (2010). *CALIDAD DE EDUCACIÓN, REFLEXIONES SOBRE SU CONCEPTO*. p. 126.

⁶⁸ UNESCO, (2008). *CONFERENCIA INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN*. Santiago de Chile: BID

sus características principales: su predominio sobre cualquier otra norma del ordenamiento legislativo” (G. Quisbert, 2009, 145).

La educación es la relación que busca la formación integral de la persona, en función de su vocación última y del bien de la familia y de la sociedad. Dota a las personas y a la constitución de las herramientas y competencias necesarias para incidir positivamente sobre la propia vida, la de los demás y sobre la sociedad en general.

La UNESCO (2008) en su conferencia internacional de educación menciona:

- La educación de la persona no puede ser reductiva o sectorial, sino integral, en cuanto al cuidado y respeto de todas las dimensiones del ser humano (física, psíquica y espiritual), pese que hay estados que no le dan el respectivo valor.
- La educación formal es un derecho y hay que garantizarla, sin ninguna clase de discriminación.
- Educar es un deber que incumbe a la familia, a la escuela y a la sociedad en general. Los adultos que son modelos y referencia para los menores, merecen gratitud y respeto por su esfuerzo, que es auténtico ejercicio de un amor de generosidad.
- El estudio tiene que formar a la persona y orientarla en los valores fundamentales, no solo prepararla para utilizar tecnologías y cubrir las necesidades materiales de la sociedad. Por eso, en el momento de elegir los estudios, cada uno tiene que hacerlo desde el horizonte de su verdadera vocación.
- Se busca el justo equilibrio entre estudios humanísticos y científico-tecnológicos y promover una investigación académica enfocada a la resolución de problemas que afectan al ser humano, cuidando y

evaluando la formación de la persona y no solo su conocimiento, ayudándole a descubrir su auténtica vocación personal y social⁶⁹.

3.2.3.2. Plan nacional de desarrollo⁷⁰

Lo menciona Eliécer (2010). “Un plan de desarrollo es una herramienta de gestión que promueve el desarrollo social en un determinado territorio. De esta manera, sienta las bases para atender las necesidades insatisfechas de la población y para mejorar la calidad de vida de todos los ciudadanos”⁷¹.

La intención de un plan de desarrollo es que las soluciones que ofrece consigan mantenerse en el tiempo y ser sostenibles esto con ayuda de la población y el Estado para lograr que la educación no sea solo para unos sino que esta sea universal y descentralizada. Por eso, los planes nacionales de desarrollo buscan promover la interrelación entre lo humano y social, para poder establecer un sistema económico social, solidario y sostenible⁷².

El Plan nacional de desarrollo también hace referencia a “las instituciones que permiten el ejercicio de la democracia como forma de sociedad y de gobierno que apunta a que nadie sea sometido a la voluntad de otros, a que todos tengan igual disponibilidad para ser ciudadanos activos en la construcción de la comunidad política” (D. Vaillant D, 2007, 196).

Con esto se trata de propiciar la construcción de escenarios donde el ideal de la fraternidad pueda prosperar en una dirección en que los

⁶⁹ Cfr. UNESCO, (2006). **LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN AMÉRICA LATINA**. p. 9.

⁷⁰ Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **PLAN NACIONAL DE DESARROLLO PARA EL BUEN VIVIR**. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta 2010, 26 de diciembre].

⁷¹ A. Eliécer, (2010). **CALIDAD DE EDUCACIÓN, REFLEXIONES SOBRE SU CONCEPTO**. Odiseo [en línea]: México. Disponible en www.odiseo.org/calidad_educacion/entorno/, [consulta 2010, 22 de diciembre].

⁷² Cfr. Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **PLAN NACIONAL DE DESARROLLO PARA EL BUEN VIVIR**. p. 13.

objetivos personales no se reduzcan al afán de obtener beneficios particulares, sino también a construir experiencias comunes que edifiquen un porvenir compartido en que nadie dependa de otro particular para vivir dignamente⁷³.

En síntesis, un plan de desarrollo busca, cooperación en la medida en que las partes interesadas sean conscientes de que en el futuro estarán ligadas por proyectos conjuntos: propiciar un orden social e institucional en el que las personas reconozcan que el beneficio de uno depende del beneficio de todos.

3.2.3.3. Ley de educación

“La Nueva ley de educación intercultural tiene como objeto regular los fines y principios generales que orientan la educación ecuatoriana, en el marco del buen vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad. Esta Ley expande los derechos, obligaciones y garantías en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del sistema. Se exceptúa la educación superior, que se rige por su propia Ley”⁷⁴.

“Esta propuesta es muy atractiva para todos los que están culminando su bachillerato lo que podrá aumentar la demanda en la fila docente; maestros bien remunerados, con incentivos para la excelencia, con una estructura de gestión que permitirá atender de forma eficiente las necesidades de las escuelas y procesar ágilmente los requerimientos de los ciudadanos. Solo con eso bastaría para hablar de una nueva revolución educativa, pero además la propuesta de ley incluye la regulación de la educación particular, para acabar con malas prácticas; la

⁷³ D. Vaillant, (2004). **LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROFESIÓN DOCENTE EN PREAL**. Buenos Aires: Santillana.

⁷⁴ Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **NUEVA LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta 2010, 26 de diciembre].

reforma del bachillerato que comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica y habilita el acceso a la educación superior”⁷⁵.

La Nueva ley de educación intercultural también hace referencia a los salarios y la unificación de sueldos, que implica los rubros que componen el sueldo de un maestro se agrupan en una sola cantidad, para permitir mayor simplicidad y transparencia premitiendo que los aportes a la seguridad social se hagan sobre un rubro real, de manera que se garantice una jubilación más digna.

Aunque este se da parcialmente ya que el sueldo solo paga una parte del tiempo de labor del docente, porque llegando a la realidad no podemos decir que es equitativo ya que el maestro no gana el mismo sueldo que otro servidor público o privado que trabaja las 8 horas diarias donde su trabajo no exige preparación diaria, se tiene que concientizar que la labor del maestro es más comprometida, ya que de su preparación continua depende un sin número de personas.

Hay que reconocer que al maestro se le exigen mayores responsabilidades y estudios por ello el Ministerio de educación en la Nueva ley de educación intercultural establece que⁷⁶:

- El esfuerzo se premiará y la excelencia educativa de los maestros⁷⁷.

Se establece un nuevo escalafón de cuatro categorías, que puede ser completado en 12 años, con ascensos ligados a los resultados de las evaluaciones y a formación profesional de calidad bajo la rectoría del Ministerio de educación. Dentro de cada categoría del

⁷⁵ P. Castillo, (2009). **BUENA PROPUESTA PARA EL DOCENTE**. Ecuadorinmediato, 1,2, A8 Disponible en: (http://ns2.ecuadorinmediato.com/Propuesta_ley_educacion.php) [consulta 2010, 28 de diciembre].

⁷⁶ Cfr. Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **NUEVA LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**. p. 3.

⁷⁷ Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **NUEVA LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta 2010, 26 de diciembre].

escalafón, se establecerán a su vez varios niveles de remuneración, según los resultados en las evaluaciones.

- Se permite que los mejores maestros asuman funciones de asesoría.

Se crearán nuevas posibilidades de promoción de los docentes, para que a través de concursos se conviertan en docentes mentores, asesores educativos y auditores educativos.

- Se incorporará al sistema educativo a los mejores profesionales de la educación, con clasificación ágil y transparente.

Se reforzará la práctica de que los cargos en el sistema educativo se ganen por concurso. Se garantiza procesos desconcentrados y ágiles de selección de maestros, con altos niveles de calidad.

- Se solucionará el problema de falta de docentes en ciertos lugares, sin sacrificar la calidad.

Hoy en día el cargo docente se lo ve como un lucro y no como una vocación como lo hace un buen maestro, por ello se permitirá el ingreso al magisterio de personas que no sean profesionales de la educación, sino de otras áreas siempre y cuando no existan los suficientes docentes en las diferentes ramas a nivel educativo y con la condición de que acudan a cursos de formación pedagógica con el fin de terminar con la mediocridad y conveniencia política.

“Y se permitirá el ingreso de bachilleres en casos excepcionales como lo son los lugares de difícil acceso, con la condición de que obtengan título profesional en un lapso máximo de seis años”⁷⁸.

⁷⁸ Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **NUEVA LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta 2010, 26 de diciembre].

- Se incorporará a más profesionales valiosos a los concursos para rectores y directores.

Los concursos para selección de rectores y directores darán apertura a educadores que no estén en carrera docente pública.

- Se ofrecerán mejores condiciones respecto al lugar de trabajo⁷⁹.

Porque no es necesario que el docente que ingresa al magisterio empiece en las zonas rurales al contrario el debe laborar donde todo este a su alcance y pueda crecer profesionalmente, mientras que el profesor con una cuantiosa experiencia tiene la posibilidad de difundir la frontera de cultura él debe ir allá con todos sus conocimientos para convertir las problemáticas situacionales en aliadas.

- Con el mismo sentido de evitar el alejamiento innecesario de los hogares y asegurar la pertenencia a la comunidad a la que se le presta el servicio, en los concursos de méritos y oposición se concederá bonificación a quienes residen en el lugar de la vacante. De igual manera se bonificará a quienes hayan trabajado por más de tres años en la zona rural y soliciten su cambio, y a quienes tengan alguna discapacidad certificada.

3.2.3.4. Plan decenal de educación⁸⁰

Con lo respecta a un Plan decenal García (2011) expresa. “Es el conjunto de propuestas, acciones y metas que expresan la voluntad educativa del país de cara a los siguientes 10 años. Su objetivo primordial es que se convierta en un pacto social por el derecho a la educación que, con el concurso de la institucionalidad y la ciudadanía en general, permita

⁷⁹ Cfr. Ministerio de educación del Ecuador, (2010). NUEVA LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL. p. 6.

⁸⁰ Ministerio de educación del Ecuador, (2010). NUEVA LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta 2011, 4 de enero].

identificar y tomar las decisiones pertinentes para avanzar en las transformaciones que la educación necesita”⁸¹.

En Ecuador la Ley de educación intercultural que está en vigencia refleja claramente la importancia que tiene la formación de profesionales calificados, que contribuyan al crecimiento socio-económico del país. Por lo que el plan decenal busca la verdad, la afirmación de la identidad, el desarrollo cultural, el dominio del conocimiento científico y tecnológico estos son fines de la educación, que se expresan a través de la investigación, la docencia y la vinculación con la colectividad y constituyen prioridades para el desarrollo del país⁸².

El Ministerio de educación del Ecuador en su plan decenal menciona las siguientes políticas⁸³:

- Movilizar las voluntades públicas y privadas con el objetivo de asegurar que la población de 5 años reciba un año de educación inicial y 8 años de educación básica inclusiva y de calidad.
- Consolidar, expandir y diversificar un nivel de educación media y una modalidad de educación de adultos de calidad, con el objetivo de crear ciudadanía y como paso al mercado laboral y a la educación superior.
- Revisar periódicamente, difundir y aplicar el currículo garantizando la comprensión lectora y el desarrollo lógico matemático en el nivel básico y promover una cultura de su cumplimiento desde una perspectiva de formación en valores que oriente el desarrollo humano integral, consolidando todas las demás dimensiones de la ciencia en los niveles educativos, y

⁸¹ García D. (2011). **PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN PARA EL ECUADOR 2010 – 2019**. Disponible en: <http://www.cladem.org/plandecenal/informes-alternativos/Ecuador/>. [consulta 2011, 4 de enero].

⁸² Cfr. García D. (2011). **PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN PARA EL ECUADOR 2010 – 2019**. p. 13 ss.

⁸³ Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **NUEVA LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta 2011, 5 de enero].

además la integración de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) a los procesos educativos.

- Establecer claros estándares de calidad y un sistema de evaluación que permita monitorear el desempeño del sistema educativo, que estimule la movilización de la escuela, la familia y la comunidad en favor de una mejor educación y garantice al país que los certificados y títulos otorgados estén avalados por los aprendizajes previstos.
- Crear las condiciones necesarias y movilizar la sociedad dominicana y las comunidades educativas para asegurar el estricto cumplimiento del horario y calendario escolar a fin de posibilitar el aprendizaje de los estudiantes.
- Priorizar la formación de recursos humanos de altas calificaciones para el sector educativo y promover la permanencia y crecimiento profesional del personal ya contratado.
- Promover la equidad educativa con apoyo a los estudiantes provenientes de los sectores sociales más vulnerables.
- Estimular la participación de la familia, la comunidad e instituciones no gubernamentales en el flexible, abierta a la participación y centrada en la escuela⁸⁴.
- Movilizar los sectores públicos y privados, nacionales e internacionales, en procura de los recursos necesarios para alcanzar los objetivos de cobertura, calidad y equidad educativas indispensables para enfrentar desarrollo de las políticas, los programas y los proyectos educativos.
- Promover el mejoramiento continuo del sistema educativo para mantener siempre una estructura ágil, los retos económicos, políticos y sociales del siglo XXI⁸⁵.

⁸⁴ Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **NUEVA LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta 2011, 5 de enero].

Aunque estas políticas enunciadas dan un paso muy importante a la solución del sistema educativo, es pertinente saber si de algo han contribuido a la educación; para ello es necesario preguntarse ¿Se está cumpliendo con lo expresado en el Plan decenal? en gran parte no; porque no ha sido posible ya que no existe el medio económico, ni el recurso humano suficiente para dar un exitoso resultado al presente; por lo que se establece que todavía falta poner mayor atención al proceso educacional.

3.2.3.5. DINAMEP⁸⁶

La Dirección nacional de mejoramiento profesional -DINAMEP-, como rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento profesional en servicio.

La DINAMEP a su planificación anual lo fundamenta: en los diagnósticos de necesidades de la formación docente y de la capacitación y perfeccionamiento docente, en el marco de los requerimientos de la política del plan decenal de educación, del sistema de desarrollo profesional, del sistema nacional de evaluación -ser- Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al magisterio nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo⁸⁷.

“La ejecución de los procesos formación docente y de capacitación y perfeccionamiento docente, a nivel nacional, coordina con la subsecretaría general de educación, las subsecretarías regionales, las direcciones nacionales, las direcciones provinciales de educación y las divisiones provinciales de mejoramiento profesional (DIPROMEPE), que

⁸⁵ Cfr. García D. (2011). **PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN PARA EL ECUADOR 2010 – 2019**. p. 16.

⁸⁶ Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **POLÍTICAS EDUCATIVAS: DINAMEP**. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta 2011, 5 de enero].

⁸⁷ Cfr. Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **POLÍTICAS EDUCATIVAS: DINAMEP**. p. 6.

son las responsables finales, de la organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos del mejoramiento profesional”⁸⁸.

“Los funcionarios que laboran en la -DINAMEP- cumplen las funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento docente, facilitados por universidades contratadas, asistencia técnica internacional u Ogs y ONGs, que han suscrito convenios con el Ministerio de educación, para la actualización de los docentes en el conocimiento de la ciencia en general y de la pedagogía, la tecnología en lo particular y su incidencia y aplicación en el desarrollo social, económico y cultural del país, en el contexto de una realidad cambiante y globalizada, que exige una visión humanista, la práctica de los valores y la vigencia en el ejercicio de los derechos humanos, con orientación al desempeño profesional y a los aprendizajes escolares”⁸⁹.

Por otro lado la DINAMEP tiene que cumplir las siguientes funciones:

- “Investigar y diagnosticar las necesidades de la formación inicial y de la capacitación y perfeccionamiento de los docentes en servicio del sistema educativo.
- Participar en la planificación y programación general de la educación y de la ejecución de las políticas del Plan decenal de educación.
- Elaborar el plan operativo anual de la institución.
- Celebrar convenios de cooperación para la ejecución de proyectos de formación inicial y de capacitación y perfeccionamiento docente, relacionadas con las políticas y acciones educativas que ejecuta el Ministerio de educación.

⁸⁸ Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **NUEVA LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta 2011, 5 de enero].

⁸⁹ Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **POLÍTICAS EDUCATIVAS: DINAMEP**. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta 2011, 12 de enero].

- Elaborar y difundir en el magisterio nacional material científico, pedagógico y tecnológico.
- Asesorar, planificar, controlar y evaluar la ejecución de programas de formación inicial y de la educación presencial, semipresencial y a distancia⁹⁰.
- La formación inicial y la capacitación y el perfeccionamiento de los docentes en servicio, “se constituyen en los pilares fundamentales para la aplicación del modelo de desarrollo profesional, que de manera sistémica, progresiva y financiada, deberá atender la cualificación de todos los docentes del sistema educativo nacional que deberá ser⁹¹:
 - **Universal:** atiende las necesidades de capacitación de los docentes y directivos institucionales.
 - **Permanente:** funciona todo el año escolar.
 - **Funcional con el puesto de trabajo:** las temáticas tiene relación con la función laboral de los docentes.
 - **Gratuita:** con presupuestos del Estado por considerar que la mejor inversión es la preparación del docente.

Para la ejecución de estas acciones el Ministerio de educación del Ecuador expresa en la Nueva ley de educación intercultural. La DINAMEP, previa autorización del ministro de educación, suscribirá convenios con universidades y escuelas politécnicas y públicas, para que mediante la modalidad presencial, semi-presencial y a distancia, actualicen científica y pedagógicamente a los docentes del país.

3.2.4. Políticas micro institucionales

Lo plantea Torres (2000). Desde esa perspectiva estas políticas tienen que ser complementadas por la aplicación de un sistema de desarrollo

⁹⁰ Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **POLÍTICAS EDUCATIVAS: DINAMEP**. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta 2011, 6 de enero].

⁹¹ Cfr. Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **POLÍTICAS EDUCATIVAS: DINAMEP**. p. 2.

profesional permanente, pertinente y académicamente riguroso y por una evaluación permanente del sistema educativo. Para esto es necesaria una legislación que además de armonizar sus contenidos a las normas constitucionales supere las trabas de la legislación educativa vigente, que al momento no solo dilata los procesos administrativos y provoca la prescripción de las causas, sino que además mantiene un inadecuado espíritu de cuerpo docente que no permite establecer sanciones ante conductas inadecuadas⁹².

Pero estas políticas “a nivel educativo no pueden forzar la voluntad o conducta del educador ya que él mismo debe actuar con espontaneidad; ya que la tarea de enseñar, naturalmente, se produce en la personalidad del docente” (D. Vaillant, 2004, 176).

“El reconocimiento creciente de la diversidad y de la necesidad de propender a diversificar la oferta educativa, a la innovación y a la experimentación de modelos diferenciados, sensibles a las realidades y requerimientos de cada situación concreta es necesario una propuesta de política educativa, centrada alrededor de una estrategia de desarrollo y transformación educativa y cultural a nivel local, con protagonismo ciudadano y teniendo en la mira el desarrollo local y el desarrollo humano y la comunidad de aprendizaje” (R. Torres, 2000, 116).

La comunidad de aprendizaje forma:

- “Necesariamente parte de, y debe articularse con, un proyecto de desarrollo local y nacional, integral e integrador, lo cual implica romper con la sectorialidad estrecha, y concertar alianzas operativas y estratégicas tanto a nivel micro (CA) como macro (política educativa, política social, política económica);

⁹² Cfr. R. Torres, (2000). ¿QUÉ ROL DOCENTE PARA QUÉ MODELO DE SOCIEDAD? [sic]. p. 112 ss.

- “la CA asume una visión integral y sistémica de lo educativo, pensado desde el aprendizaje y el mundo de la cultura en sentido amplio (satisfacción de necesidades de aprendizaje de la población y desarrollo de una *nueva cultura general* sintonizada con los requerimientos de una ciudadanía plena), y articulando lo que ha tendido a separarse, entre otros: educación formal, no formal e informal; escuela y comunidad; política educativa, política social y política económica; educación y cultura; saber científico y saber común; educación de niños, -as y de adultos; reforma e innovación (cambio “de arriba para abajo” y cambio “de abajo para arriba”); gestión administrativa y gestión pedagógica (en la institución escolar, en el sistema escolar, en la política educativa, en la formación de recursos humanos, etc.); los pobres, los grupos “desfavorecidos” o “en riesgo” y los demás (en el marco de una noción de “alivio de la pobreza” y “focalización en la pobreza” que se plantea como discriminación positiva pero que puede terminar reforzando el asistencialismo y la exclusión social); lo global y lo local”⁹³.

La comunidad de aprendizaje, como estrategia de política, apunta a tres niveles (R. Torres, 2001, 127):

- *la comunidad local*: desarrollando el fondo de aprendizaje y recursos educativos y culturales de la comunidad, incluido el desarrollo y la transformación de las instituciones escolares operando a nivel local;
- *los niveles intermedios*: desarrollando un conjunto importante y diverso de experiencias de aprendizaje basadas en la comunidad, articuladas, evaluadas y sistematizadas, a fin de que puedan compartir entre sí y con otros las lecciones aprendidas, y servir de referente e inspiración para esfuerzos similares en otros contextos.

⁹³ R. Torres, (2000). *¿QUÉ ROL DOCENTE PARA QUÉ MODELO DE SOCIEDAD?* [sic]. Bogotá: Centro de investigaciones Universidad pedagógica nacional.

En este nivel intermedio se ubican dirigentes comunitarios, agentes educativos, profesionales e instituciones tanto públicas como privadas, medios de comunicación y opinión pública en general.

- *las decisiones políticas:* dando visibilidad, articulando en red y difundiendo las experiencias entre personas e instituciones claves que toman decisiones de política educativa tanto a nivel nacional como internacional.

MODELO DE ANÁLISIS

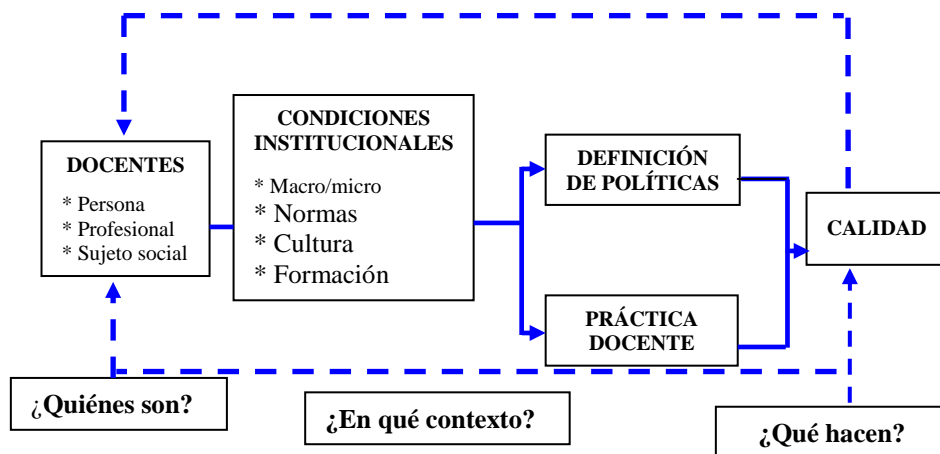


Gráfico 1. Modelo de análisis

3.2.5. Síntesis

La única posibilidad de asegurar educación, aprendizaje permanente y de calidad para todos, es haciendo de la educación una necesidad y una tarea que involucre al entorno desarrollando y sincronizando los recursos y los esfuerzos de la comunidad local, con un fuerte apoyo de los niveles intermedios y el nivel central a fin de asegurar condiciones de viabilidad, calidad y equidad.

En el trabajo docente, no se puede hablar de proceso educativo como proceso de transformación lo significa que si bien hay identidad y dependencia entre ellos, ambos trabajos no son exactamente lo mismo. De

donde se afirma que el proceso docente educativo no se desarrolla en forma independiente, sino en conjunto.

Con esto podemos decir que la aplicación de calidad en el contexto laboral constituye un conjunto de parámetros interrelacionados como lo son: garantizar que los recursos existentes son suficientes para el beneficio de la enseñanza y el mejoramiento de las condiciones educativas que garanticen a todos los estudiantes un acceso equitativo y creciente al aprendizaje, a base de los cuales es posible evaluar el nivel académico tanto institucional como de los profesores de las distintas disciplinas no sólo en lo conceptual, sino también en lo procedimental y actitudinal, teniendo en cuenta la diversidad de los participantes respecto de sus contextos de formación, ámbitos de desempeño, características personales, como asimismo la naturaleza de las diferentes regiones del país.

En el ámbito educativo debemos hablar de competencias las que deben acreditar a los profesores responsables de formación de otros docentes, respecto con su profesionalidad, su desempeño en el aula, en la institución, en la comunidad y en la sociedad se debe aplicar estándares como la organización práctica, su contenido didáctico, resultados del desempeño, etc. Las competencias se refieren, en síntesis, a su propia formación profesional, su capacidad reflexionar sobre la acción y saber actuar ante situaciones imprevistas o contingentes del mismo modo su actitud laboral y responsabilidad social.

El sistema educativo marca lineamientos y una organización y estructura propias para desarrollar el plan que diseñe, desde una concepción más amplia el sistema educativo abarca no sólo a la escuela sino a todos los medios sociales que influyen en la educación. El sistema educativo no puede existir discriminación de acuerdo a las características económicas, sociales, culturales o regionales de la población que accede a cada establecimiento, se definirá la cantidad y calidad de contenidos tanto

conceptuales como procedimentales y actitudinales para todo ámbito educativo sin distinción alguna, la educación debe ser universal y equitativa para todos.

Hay una diferencia bien clara entre escuela pública y privada la que es el sostenimiento económico ya que la política educativa ministerial es la mismas. Pero no podemos desconocer que, a la vez, hay características que son propias de una institución, es decir que varían de escuela a escuela.

La educación es un factor primordial, estratégico, prioritario, y condición esencial para el desarrollo social y económico de cualquier conglomerado humano, por ello es necesario poner mucha atención a la formación del docente como del discente. Asimismo, es un derecho universal, un deber del Estado y de la sociedad, y un instrumento esencial en la construcción de sociedades autónomas, justas y democráticas.

CAPÍTULO III

NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1. Definición

El proceso de detectar necesidades resulta fundamental al permitir orientar los procesos de planificación, dirigir procesos de cambio y permitir describir las diferencias entre la situación real y la establecida como deseable.

Tomando lo expuesto por González (2002). Las necesidades de formación planteadas a los docentes en la enseñanza “surgen de la necesidad de capacitar a los alumnos, futuros profesionales, que se forman en sus aulas, los que deben ser competentes en su trabajo para resolver las cuestiones que se le presentan cada día a nivel profesional”⁹⁴. Con ello decimos que la institución siempre debe encontrarse abierta a las continuas expectativas, necesidades y problemas de la propia sociedad en donde se encuentran ubicados tanto el alumno como el profesor y la propia institución.

Siguiendo a Ávalos (2002) se expresa: que las necesidades de formación docente nos ayudan a tener una mejor perspectiva de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta falencias o considera relevante para acometer su labor diaria y por tanto han de constituir un centro de atención en los programas de formación docente.

En extracto si se obtiene una visión más clara de las fortalezas y ciertas insuficiencias a nivel profesional se dará solución a los requerimientos actuales dirigidos hacia el docente, enfocándose en la actualización de su conocimiento y que hacer pedagógico; asumiendo la necesidad del cambio e innovación educativa puesto que es evidente que estos requerimientos son necesarios y adecuados para el desarrollo económico

⁹⁴ A. González, (2002). *ENSEÑANZA, PROFESORES Y UNIVERSIDAD*. Instituto de ciencias de la educación. America latina. Santiago de Chile.

y social de una país preocupado por formar alumnos críticos, creativos y pensantes⁹⁵.

3.3.2. Competencias profesionales

Las competencias se identifican normalmente con características de la persona relacionadas con una actuación de éxito en un puesto de trabajo y como lo enuncia (Ch. Miranda, 2005, 152), “estas quedan constituidas por conocimientos, habilidades y actitudes que producen resultados tangibles, su prueba nos informa del grado de dominio alcanzado”.

Competencias que son de un carácter dinámico. Los seres humanos desarrollamos competencias esenciales (la competencia de comunicación, la capacidad de aprender a relacionarnos con los demás, creatividad, competencia de “solucionar problemas”, competencia de “gestionar información”) a lo largo de la vida y pueden ser aprendidas bajo diferentes modalidades formativas y en diferentes contextos. Se vinculan al principio del aprendizaje permanente, adquiriéndose y desarrollándose en la acción y perfeccionándose también gracias a la misma acción. (P. Perrenoud, 2002, 125).

Toda persona forja sus propias competencias a medida que las practica en su labor, estas pueden ser creadas o aprendidas el hecho es de que cada ser humano las establece en que medida las incluye en la construcción de su profesionalización, ya que ellas no solo consisten en transferir saberes y habilidades sino que descubren los aspectos sociales como culturales y actitudinales del ser.

⁹⁵ P. Perrenoud, (2004). NUEVAS COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA ENSEÑAR EN LA PRIMARIA. Ediciones. 2a. ed. Santiago de Chile: PUC.

Por ello una competencia profesional, “es el resultado de la integración, esencial y generalizada de un complejo conjunto de conocimientos, habilidades y valores competitivos que se manifiesta a través de un desempeño profesional eficiente en la solución de los problemas de su profesión, pudiendo incluso resolver aquellos no predeterminados”⁹⁶.

Las competencias pueden ser de varios tipos:

- “Competencias académicas: el conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad. Es decir, hace que la persona sea competente para realizar un trabajo o una actividad y tener éxito en la misma.
- “Competencias profesionales son el resultado de la unión, primordial y generalizada de un complejo conjunto de conocimientos, habilidades y valores profesionales, que se manifiestan a través de un desempeño profesional eficiente en la solución de los problemas de su profesión, pudiendo incluso resolver aquellos no predeterminados.
- “Competencias laborales capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizando los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone. El trabajo competente incluye la movilización de atributos del trabajador como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo”⁹⁷.

⁹⁶ J. Lisle, (2001). **COMPETENCIAS PROFESIONALES. ENFOQUE Y MODELOS A DEBATE**. Boletín del proyecto principal de educación de la UNESCO. Madrid: Anaya.

⁹⁷ A. Zaragoza, (2007). **COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES Y DETECCIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN**. Madrid: Anaya.

Siguiendo a (P. Gerardo, 2002, 25) las competencias profesionales pueden ser:

- “Competencias básicas, son las capacidades intelectuales indispensables para el aprendizaje de una profesión; en ellas se encuentran las competencias cognitivas técnicas (se refiere al proceso de conocimientos especiales de una ciencia o arte que engloba los procesos de atención, percepción, memoria, razonamiento, imaginación, toma de decisiones, pensamiento y lenguaje) y metodológicas.
- “Competencias genéricas se refiere a la pericia, habilidad o aptitud necesarias para ejercer de manera idónea cualquier profesión, sin limitarse a una disciplina específica.
- “Competencias específicas son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas a condiciones determinadas de ejecución”⁹⁸.

Todas estas competencias son algo más que una habilidad en la actividad profesional; son el dominio de procesos y métodos para aprender de la práctica, de la experiencia y de la comunicación intelectual o afectiva entre los profesionales.

3.3.3. Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI⁹⁹

La educación a lo largo de la vida se basa en cuatro pilares:

- **Aprender a conocer**¹⁰⁰: combinando una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias. Lo que supone

⁹⁸ P. Gerardo, (2002). **COMPETENCIAS PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL**. Santiago de Chile: Santillana.

⁹⁹ J. Delors, (1996). **LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN: LA EDUCACIÓN ENCIERRA UN TESORO**. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, Madrid, España: Santillana/UNESCO. p. 91-103.

¹⁰⁰ J. Delors, (1996). **LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN: LA EDUCACIÓN ENCIERRA UN TESORO**. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, Madrid, España: Santillana/UNESCO. p. 91-103.

además: aprender a aprender para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.

En este tipo de aprendizaje, que tiende menos a la adquisición de conocimientos clasificados y codificados que al dominio de los instrumentos mismos del saber, puede considerarse a la vez medio o finalidad de la vida humana. En cuanto al medio, consiste en cada persona aprender a comprender el medio que lo rodea, al menos suficientemente para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás. Como fin su justificación es el placer de comprender, conocer y descubrir.

Aprender a conocer supone, en primer término, aprender a aprender ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento. Desde la infancia, sobre todo en las sociedades dominadas por la imagen televisiva, el joven debe concentrar su atención en las cosas y las personas. La vertiginosa sucesión de información en los medios de comunicación y el frecuente cambio de canal de televisión, atentan contra el proceso de descubrimiento que requiere una permanencia y una profundización de la información captada.

El conocimiento es múltiple e infinitamente evolutivo, resulta cada vez más ficticio pretenderlo conocer todo; por ello más allá de la enseñanza básica, la idea de un saber estudioso es aparente. La especialización incluso en los casos de los futuros investigadores no debe excluir la cultura general. En nuestros días, una mente verdaderamente formada necesita una amplia cultura general y tener la posibilidad de estudiar a fondo un pequeño número de materias. De un extremo a otro de la enseñanza, debemos favorecer la simultaneidad de ambas tendencias". Pues la cultura general, apertura otros lenguajes y conocimientos, permite ante todo comunicar. En el ámbito de la investigación, el

particular el progreso de los conocimientos se produce a veces en el punto en que convergen diversas disciplinas.

El proceso de adquisición de conocimientos no concluye nunca y puede nutrirse de todo tipo de experiencia y de igual forma el incremento del saber, permite comprender mejor las múltiples facetas del propio entorno, favorece el despertar de la curiosidad intelectual estimula el sentido crítico permite descifrar la realidad, adquiriendo al mismo tiempo una autonomía de juicio.

- **Aprender a hacer**¹⁰¹: a fin de adquirir no solo una calificación profesional, sino más generalmente, una competencia que capacite al individuo para ser frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo.

Aprender a conocer y aprender a hacer es, en gran medida, indisociable. Pero lo segundo está más estrechamente vinculado a la cuestión de la forma profesional: ¿cómo enseñar al alumno a poner en práctica sus conocimientos y, al mismo tiempo, como adaptar la enseñanza al futuro mercado del trabajo, cuya evolución no es totalmente previsible? Se procurará responder en particular a esta última interrogante.

Por tanto ya no puede darse a la expresión “aprender a hacer”¹⁰² el significado simple que tenía cuando se trataba de preparar a alguien para una tarea material bien definida, para que participase en la fabricación de algo. Los aprendizajes deben, evolucionar y ya no pueden considerarse mera transmisión de prácticas más o menos rutinarias, aunque estos conserven un valor formativo que no debemos desestimar.

¹⁰¹ J. Delors, (1996). **LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN: LA EDUCACIÓN ENCIERRA UN TESORO.** Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, Madrid, España: Santillana/UNESCO. p. 91-103.

¹⁰² J. Delors, (1996). **LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN: LA EDUCACIÓN ENCIERRA UN TESORO.** Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, Madrid, España: Santillana/UNESCO. p. 91-103.

○ De la noción de calificación a la de competencia el dominio de las dimensiones cognoscitiva e informativa en los sistemas de producción industrial vuelve algo caduca la noción de calificación profesional, entre otros en el caso de los operarios y los técnicos, y tienden a privilegiar la de competencia personal.

Cada vez, con mas frecuencia, los empleadores ya no exigen una calificación determinada, que consideran demasiado unida todavía a la idea de pericia material, y piden, en cambio, un conjunto de competencias específicas a cada persona, que combina la calificación propiamente dicha, adquirida mediante la formación técnica y profesional, el comportamiento social, la aptitud para trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa y la de asumir riesgos.

Si a estas nuevas exigencias añadimos la de un empeño personal del trabajador, “considerando como agente del cambio, resulta claro que ciertas cualidades muy subjetivas, innatas o adquiridas -que los empresarios denominan a menudo “saber ser”- se combinan con los conocimientos teóricos y prácticos para componer las competencias solicitadas; esta situación ilustra de manera elocuente, como ha destacado la comisión, el vinculo que la educación debe mantener entre los diversos aspectos del aprendizaje entre estas cualidades, cobra cada vez mayor importancia la capacidad de comunicarse y de trabajar con los demás, de afrontar y solucionar conflictos. El desarrollo de las actividades de servicios tiende a acentuar esta tendencia”¹⁰³.

○ La “desmaterialización”¹⁰⁴ del trabajo y las actividades de servicios en el sector asalariado. Las repercusiones de la “desmaterialización “de

¹⁰³ Maura V., (200). **LOS CUATRO PILARES**. [en línea]. Revista Iberoamericana de Educación. 22, 2. Disponible en: <http://www.oflodorzurc1.blogspot.com/.../los-cuatro-pilares-de-la-educacion-una.html>. [consulta 2011, 25 de enero].

¹⁰⁴ J. Delors. (1996). **LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN: LA EDUCACIÓN ENCIERRA UN TESORO**. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, Madrid, España: Santillana/UNESCO. p. 91-103.

las economías avanzadas en el aprendizaje se ponen en manifiesto inmediatamente al observar la evolución cuantitativa y cualitativa de los servicios, categoría muy diversificada que se define sobre todo por exclusión, como aquella que agrupa actividades que no son ni industriales ni agrícolas y que, a pesar de su diversidad, tienen en común el hecho de no producir ningún bien material. Muchos servicios se definen principalmente en función de la relación interpersonal que generan. El desarrollo de los servicios obliga, pues, a cultivar cualidades humanas que las formaciones tradicionales no siempre inculcan y que corresponden a la capacidad de establecer relaciones estables y eficaces entre las personas.

Por último, es concebible que en las sociedades ultra tecnificadas del futuro la deficiente interacción entre los individuos puede provocar graves disfunciones, cuyas superación exijan nuevas calificaciones, basadas más en el comportamiento que en el bagaje intelectual, lo que quizá ofrezca posibilidades a las personas con pocos o sin estudios escolares, pues la institución, el discernimiento, la capacidad de prever el futuro y de crear un espíritu de equipo no son cualidades reservadas forzosamente a los mas diplomados. “¿Cómo y dónde enseñar estas cualidades, innatas? No es tan fácil deducir cuales deben ser los contenidos de una formación que permita adquirir las capacidades o aptitudes necesarias. El problema se plantea también a propósito de la formación profesional en los países en desarrollo”¹⁰⁵.

○ El trabajo en la economía no estructurada según lo plantea el Proyecto tuning para América latina (2008) representa a las relaciones sociales no provistas en países en desarrollo, a modo en que las sociedades gestionan sus recursos para satisfacer las necesidades

¹⁰⁵ J. Delors. (1996). **LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN: LA EDUCACIÓN ENCIERRA UN TESORO.** Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, Madrid, España: Santillana/UNESCO. p. 91-103.

materiales de sus miembros y de la transformación de los recursos naturales en productos y servicios finales que son distribuidos y usados por los individuos que conforman la sociedad convirtiéndose en un aporte más para el país.

“En las economías en desarrollo donde la actividad asalariada no predomina, el trabajo es de naturaleza muy distinta. La función del aprendizaje no se limita al trabajo, si no que debe satisfacer el objetivo más amplio de una participación y de desarrollo dentro de los sectores estructurado o no estructurado de la economía”¹⁰⁶. A menudo, se trata de adquirir a la vez una calificación social y una formación profesional.

En países en desarrollo hay, además de la agricultura y de un reducido sector estructurado, un sector económico al mismo tiempo moderno y no estructurado, a veces bastante dinámico, formado por actividades artesanales, comerciales y financieras, que indican que existen posibilidades empresariales perfectamente adaptadas a las condiciones locales.

El hacer cotidiano y moderno, debe desarrollar ideas acordes con los cambios tecnológicos, para lograr el progreso de una manera global y amplia, en función al desarrollo de una sociedad substancialmente armónica de acuerdo con las exigencias del siglo XXI¹⁰⁷.

El manejo de información y control del medio, son componentes indispensables en la logro de los objetivos de una empresa. Entre más alto sea el nivel en el cual se mueve una organización, los objetivos serán conseguidos con mayor eficacia, teniendo presente que toda intención debe generar acción, para lograr transformación.

¹⁰⁶ TUNING (2002). **PROYECTO TUNING PARA AMÉRICA LATINA.**

¹⁰⁷ Cfr. V. Maura, (2000). **LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN.** p. 23 ss.

- **Aprender a vivir juntos**¹⁰⁸: desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de independencia, realizar proyectos comunes y prepararse para resolver conflictos, respetando los valores y pluralismo comprensión mutua y paz.

Sin duda, este aprendizaje constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea. Demasiado a menudo, la violencia que impera en el mundo contradice la esperanza que algunos habían depositado en el progreso de la humanidad. Hasta el momento, la educación no ha podido hacer mucho para modificar esta situación. ¿Sería posible concebir una educación que permitiera evitar los conflictos o solucionarlos de manera pacífica, fomentando el conocimiento de los demás, de sus culturas y espiritualidad?

“La idea de enseñar la no-violencia en la escuela es loable, aunque solo sea un instrumento entre varios para combatir los prejuicios que llevan al enfrentamiento. Es una tarea ardua, ya que, como es natural, los seres humanos tienden a valorar en exceso sus cualidades y las del grupo al que pertenecen y a alimentar prejuicios desfavorables hacia los demás.

“De hecho, esa competencia da lugar a una guerra económica despiadada y provoca tensiones entre los poseedores y los desposeídos que fracturan las naciones y el mundo y exacerbaban las rivalidades históricas. Es de lamentar que, a veces, a la educación contribuya a mantener ese clima al interpretar de manera errónea la idea de emulación”¹⁰⁹.

¿Cómo mejorar esta situación? La experiencia demuestra que, para disminuir ese riesgo, no basta con organizar el contacto y la comunicación entre miembros de grupos diferentes (por ejemplo, en

¹⁰⁸ J. Delors, (1996). **LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN: LA EDUCACIÓN ENCIERRA UN TESORO**. Informe a la UNESCO de la comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, Madrid, España: Santillana/UNESCO. p. 91-103.

¹⁰⁹ Cfr. J. Delors, (1996). **LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN: LA EDUCACIÓN ENCIERRA UN TESORO**. p. 100 ss.

escuelas a las que concurren niños de varias etnias o religiones). Por el contrario, si esos grupos compiten unos con otros o no están en una situación equitativa en el espacio común, este tipo de contacto puede agravar las tensiones latentes y degenerar en conflictos. En cambio, si la relación se establece en un contexto de igualdad y se formulan objetivos y proyectos comunes, los prejuicios y la hostilidad subyacente pueden dar lugar a una cooperación más serena e, incluso, a la amistad.

○ “El descubrimiento de la educación tiene una doble misión: enseñar la diversidad de la especie humana y contribuir a una toma de coincidencia de las semejanzas y la interdependencia entre todos los seres humanos. Desde la primera infancia, la escuela debe, pues, aprovechar todas las oportunidades que se presenten para esa doble enseñanza”¹¹⁰.

El descubrimiento del otro pasa forzosamente por el descubrimiento de uno mismo; por consiguiente, para desarrollar en el niño y el adolescente una visión cabal del mundo la educación, tanto si la imparte la familia como si la imparte la comunidad o la escuela, primero debe hacerle descubrir quien es. Solo entonces podrá realmente ponerse en el lugar de los demás y comprender sus reacciones. El fomento de esta actitud de empatía en la escuela era fecundo para los comportamientos sociales a lo largo de la vida. Lo señala (R. Flores, 2005, 135), “la enseñanza de la historia de las religiones o de los usos y costumbre puede servir de útil referencia para futuros comportamientos”¹¹¹ por ultimo, la forma misma de la enseñanza no debe oponerse a este reconocimiento del otro.

○ Tender hacia objetivos comunes, ayudan a trabajar mancomunadamente en proyectos motivadores los permiten escapar a la rutina, disminuyen y a veces hasta desaparecen las diferencias e incluso

¹¹⁰ Cfr. J. Delors, (1996). **LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN: LA EDUCACIÓN ENCIERRA UN TESORO**. p. 96 ss.

¹¹¹ R. Flores, (2005). **PEDAGOGÍA DEL CONOCIMIENTO**. Bogotá: McGraw-Hill.

los conflictos entre los individuos. Ellos permiten superar los hábitos individuales y valoran los puntos de convergencia por encima de los aspectos que se paran, dan origen a un nuevo modo de identificación.

Con ello queremos decir que el ámbito educativo, la educación escolar primero se debe trabajar con un solo objetivo común como lo es mejorar la enseñanza, así como también reservar tiempo y ocasiones suficientes para iniciar desde muy temprano a los jóvenes en proyectos cooperativos, en el marco de actividades deportivas y culturales y mediante su participación en actividades sociales: renovación de barrios, ayuda a los más desfavorecidos, acción humanitaria servicio de solidaridad entre las generaciones, etcétera. Además, en la practica escolar cotidiana, la participación de lo profesores y alumnos en proyectos comunes pueden engendrar el aprendizaje de un método de solución de conflictos y ser una referencia para la vida futura de los jóvenes, enriqueciendo al mismo tiempo la relación entre educadores y educandos¹¹².

En la Nueva ley de educación intercultural el objetivo principal es la formación orientada a:

- establecer y apoyar mecanismos de institucionalización de buenas prácticas pedagógicas;
- la implementación de proyectos de soporte como lo son el material y los recursos didácticos en los centros educativos, y poder,
- apoyar en la construcción e implementación de planes emergentes de mejora para los docentes¹¹³.

En consecuencia la colaboración en ideales comunes, implica trabajar asociadamente en proyectos motivadores, de cooperación, de apoyo a los

¹¹² P. Gómez, (2010). CALIDAD EN EDUCACIÓN. [en línea]: Buenos Aires: Santillana. Disponible en: <http://www.docenteinnovadores.net>. [consulta 2011, 12 de enero].

¹¹³ Cfr. Ministerio de educación del Ecuador, (2010). NUEVA LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL. p. 8.

necesitados en las diferentes actividades para lograr que la educación optimice los resultados.

- **Aprender a ser**¹¹⁴: para que florezca mejor la personalidad y este en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y responsabilidad personal.

Todos los seres humanos deben estar en condiciones, en particular gracias a la educación recibida en su juventud, de dotarse de un pensamiento autónomo y crítico y de elaborar un juicio propio, para determinar por sí mismos qué deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida.

Con ello es bueno hacer una comparación de las transformaciones del sistema educativo en el siglo XX y la educación actual ya que se ve un cambio notable, el Ministerio de educación del Ecuador realiza un balance del cual se enuncia los más distintivos¹¹⁵:

- La educación de niños, jóvenes y adultos que ocupó un lugar central en estos últimos años, constituyéndose como un objetivo específico eliminar el analfabetismo antes de fin de siglo. El que se está reduciendo ya que desde los mismos estudiantes de bachillerato tienen que movilizarse a los lugares donde se necesite la capacitación.
- La interculturalidad tiñe toda la propuesta educativa. Con él se busca construir un sistema educativo intercultural y participativo que posibilite el acceso a todos los ciudadanos a la educación. Esta interculturalidad incluye a la sociedad en su conjunto, estimulando el aprendizaje de lenguas originarias en la población

¹¹⁴ J. Delors, (1996). **LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN: LA EDUCACIÓN ENCIERRA UN TESORO**. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, Madrid, España: Santillana/UNESCO. p. 91-103.

¹¹⁵ Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **NUEVA LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta 2011, 15 de enero].

castellana en función de la construcción de una sociedad multiétnica más democrática.

- “La educación para todos (EPT), cuyo cumplimiento apuntan a lograr una educación de calidad, que consta de diez años de educación básica y un bachillerato unificado el que debe ser para todos los niños, niñas, jóvenes y adultos sin exclusiones, para que les permita actuar en los diferentes ámbitos de la vida social y ejercer la ciudadanía.
- “La capacitación docente es una propuesta transformadora ya que prepara al mismo para tener un mejor desenvolvimiento ante las nuevas exigencias de la sociedad garantizando de ésta forma parámetros más elevados, para conseguir resultados de aprendizajes reconocidos y mensurables”¹¹⁶.

Por lo que se dice que en el siglo XXI se dota a cada cual de fuerzas y puntos de referencia intelectuales permanentes que le permiten comprender el mundo que le rodea y comportarse como un elemento responsable y justo. Más que nunca, la función esencial de la educación actual es conferir a todos los seres humanos la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación que necesitan para que sus talentos alcancen la plenitud y seguir siendo artífices, en la medida de lo posible, de su destino¹¹⁷.

Y en un mundo en permanente cambio uno de sus motores principales es la innovación tanto social como económica, hay que conceder un lugar especial a la imaginación y a la creatividad; manifestaciones por excelencia de la libertad humana, pueden verse amenazadas por cierta normalización de la conducta individual. “El en siglo XXI se necesita

¹¹⁶ Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **NUEVA LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta 2011, 18 de enero].

¹¹⁷ Cfr. J. Ibarra, (2006). **RELACIONES ENTRE CIENCIA, EDUCACIÓN Y SOCIEDAD EN LA FORMACIÓN DE EDUCADORES: APORTES PARA EL DEBATE**. p. 116 ss.

muy diversos talentos y personalidades, además de individuos excepcionales, también esenciales en toda civilización”¹¹⁸.

Por ello, la comisión hace plenamente suyo el postulado del informe aprender a ser “... El desarrollo tiene por objeto el despliegue completo del hombre en toda su riqueza y en la complejidad de sus expresiones y de sus compromisos; individuo, miembro de una familia y de su colectividad, ciudadano y productor, inventor de técnicas y creador de sueños”¹¹⁹. Este desarrollo del ser humano, que va del nacimiento al fin de la vida, es un proceso dialéctico que comienza por el conocimiento de sí mismo y se abre después a las relaciones con los demás. En este sentido, la educación es ante todo un viaje interior cuyas etapas corresponden a las de la maduración, constante de la personalidad. En el caso de una experiencia profesional positiva, la educación, como medio para alcanzar esa realización, es a la vez un proceso extremadamente individualizado y una estructuración social interactiva.

En un mundo en permanente cambio, uno de cuyos motores principales parece ser la innovación, tanto social como económica, hay que otorgar un lugar especial a la imaginación y a la creatividad. Ofrecer a niños y jóvenes todas las oportunidades posibles de descubrimiento y experimentación estética, artística, deportiva, científica, cultural y social.

3.3.4. Competencias profesionales docentes

Una vez definidas las competencias profesionales hay que determinar las acciones adecuadas y necesarias para que el profesorado las adquiera, o perfeccione aquellas susceptibles de mejora. “Disponer de las

¹¹⁸ J. Delors, (1996). **LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN: LA EDUCACIÓN ENCIERRA UN TESORO**. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, Madrid, España: Santillana/UNESCO. p. 91-103.

¹¹⁹ V. Maura, (2000). **LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN**. [en línea]. Revista Iberoamericana de Educación. 22, 2. Disponible en: <http://www.oflodorzurc1.blogspot.com/.../los-cuatro-pilares-de-la-educación-una.html>. [consulta 2011,25 de enero].

competencias profesionales necesarias para el desempeño de los distintos puestos docentes es imprescindible para planificar la formación del educando”¹²⁰.

Es necesario que el educando conozca las principales competencias que debe poseer, ya que estas le ayudarán en su labor diaria facilitándola y mejorándola, tomando lo expuesto por Zabalza (2003) estas competencias son:

- Identificación vocacional
- Capacitación técnica
- Valores humanísticos
- Destrezas metodológicas
- Capacitación de liderazgo
- Eficiencia administrativa
- Conocedor de su entorno social-cultural y lingüístico
- Investigador
- Iniciativa para planteamientos de alternativas
- Motivador social
- Criterio amplio
- Visionario para el desarrollo económico, social y comunitario

Otra visión de competencias tiene Morales (2006). “Para el ser profesional docente, son las vinculadas con el dominio del saber específico, la empatía comunicacional, la autoestima y estos complementados correctamente con la capacitación que se requiere para ejercer esta tarea, están orientados a mejorar el rendimiento dentro de las actividades especializadas para el beneficio de la sociedad”¹²¹.

¹²⁰ M. Zabalza. (2003). **COMPETENCIAS DEL PROFESORADO**. Compostela, España: Santillana.

¹²¹ C. Morales, (2006). **DOCENTES Y COMPETENCIAS PROFESIONALES INTEGRALES**. Buenos Aires: Santillana.

Con respecto al dominio del saber específico o propio, se trata de alcanzar una formación profesional que permita planificar, conducir y evaluar estrategias de enseñanza promotoras del aprendizaje de los alumnos.

Por otro lado corresponde señalar dos tipos de saberes que son importante dentro del campo de las competencias basados en lo expresado por Perrenoud (2002); el saber disciplinar y el saber sobre los procesos de apropiación del conocimiento. Un saber disciplinar que posibilite el adecuado abordaje de los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales. Un saber sobre los procesos de enseñanza y de aprendizaje que permita manejar un conjunto de estrategias, procedimientos, técnicas y recursos metodológicos básicos para las funciones de enseñar y aprender.

De donde la idoneidad de estos procesos implica el "conocimiento de la materia como condición necesaria pero no suficiente para asegurar el aprendizaje. El impacto de la asignatura en la enseñanza depende también de otros conocimientos: teorías psicológicas, habilidades meta cognitivas, conocimientos sobre técnicas y métodos de enseñanza, conocimiento del alumnado, trabajo en equipo docente. Esta visión integral de la profesionalidad docente transforma las escuelas; ya no son solamente aulas para enseñar, sino -ante todo- un entorno para aprender a enseñar"¹²².

Con esto pretendemos señalar que si bien es necesaria la formación de sólidas competencias científicas y didácticas en los docentes, también es fundamental una formación profesional con sólidas competencias éticas. Teniendo en cuenta que la actividad docente incide en forma decisiva en la formación de las personas, el componente ético deberá incluir la reflexión sobre las propias costumbres (congruencia entre el ser, el decir y el actuar). "El desarrollo de todas las potencialidades de la persona (alumnos reflexivos, críticos, solidarios, autónomos) requiere de docentes que

¹²² P. Perrenoud, (2004). **NUEVAS COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA ENSEÑAR EN LA PRIMARIA**. Ediciones. 2ª. Ed. Santiago de Chile: PUC.

prioricen su función formativa, a la vez que contribuyen a forjar personalidades responsables, con el adecuado dimensionamiento espiritual de la criatura humana”¹²³.

El educador debe poseer un saber prudencial y cualidades humanas naturales y adquiridas, cuya posesión y ejercicio le hacen lograr aquellos bienes que son propios de su práctica y cuya carencia le impide lograr dichos bienes. “Estas cualidades pertenecen al campo de las virtudes, constituyen las dimensiones concretas de la virtud ética en el arte pedagógico: justicia, templanza, fortaleza, paciencia, amor a la verdad, confianza, autoridad, respeto” (M. Zabalza, 2003,135).

En este sentido, “la educación se ve obligada a proporcionar mensajes que ayuden a un mundo complejo y en eterna agitación y, al mismo tiempo, la brújula para poder navegar por él. Con esas perspectivas se ha vuelto imposible, y hasta inadecuado, responder de manera puramente cuantitativa a la insaciable demanda de educación, que entraña un bagaje escolar cada vez más voluminoso”¹²⁴. Es que ya no basta con que cada individuo acumule al comienzo de su vida una reserva de conocimientos a la que podrá recurrir después sin límites. Sobre todo, debe estar en condiciones de aprovechar y utilizar durante toda la vida cada oportunidad que se le presente de actualizar, profundizar y enriquecer ese primer saber y de adaptarse a un mundo en permanente cambio.

El docente que conozca y ponga en práctica estas competencias está en condiciones de aprovechar y utilizar durante toda la vida cada oportunidad que se le presente de actualizar, profundizar y enriquecer ese primer saber y adaptarse a un mundo en permanente cambio.

¹²³ M. Zabalza. (2003). **COMPETENCIAS DEL PROFESORADO**. Compostela, España: Santillana.

¹²⁴ C. Morales, (2006). **DOCENTES Y COMPETENCIAS PROFESIONALES INTEGRALES**. Buenos Aires: Santillana.

3.3.5. Necesidades de formación en el Ecuador

La detección de necesidades ocupa un papel destacado en la planificación de la formación del maestro, ya que aporta la información necesaria para que dicha planificación se oriente adecuadamente a los aspectos y temáticas sobre los que la formación permanente pueda incidir verdaderamente en la mejora de los procesos educativos, o en la gestión y coordinación de los centros docentes¹²⁵.

De acuerdo con lo planteado por el Ministerio de educación del Ecuador “para buscar solución a las necesidades de formación de los docentes hay que saber lo que el requiere para llevar a cabo su labor de manera más eficiente, lo primero es recibir una formación inicial esto es conocer las tareas básicas del docente”¹²⁶:

- La primera tarea básica del docente es planear su clase, lo que representa dosificar el temario de forma tal que el alumno al final del periodo (semestre, cuatrimestre, etc.) haya obtenido los conocimientos marcados en su programa.
- La segunda tarea es la impartición de la clase esto es conseguir una comunicación efectiva con sus alumnos para lograr que se complemente el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Evaluar a sus alumnos de una manera objetiva y que la brinde además la oportunidad de obtener retroalimentación de los mismos es la siguiente tarea del docente.
- Y por último la actualización constante puesto que los cambios tecnológicos no termina cuando él culminó sus estudios en el ámbito productivo para iniciar una carrera docente deberá permanecer actualizado en esos cambios (M. Zabalza, 2003,137).

¹²⁵ Cfr. M. Zabalza, (2003). **COMPETENCIAS DEL PROFESORADO**. p. 136.

¹²⁶ Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **NUEVA LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec/formar docente>. [consulta 2011, 11 de enero].

El docente debe tener como parte de su formación “el aprendizaje y la práctica de los valores humanos como la ética profesional y la convivencia responsable con los demás; necesita de recursos y estrategias de comunicación que le permitan alcanzar su realización personal a través de la realización de su trabajo en el aula”¹²⁷.

También representa una parte importante de la formación docente la reflexión acerca de la práctica docente, es decir, hacer conciencia del impacto que esta representa en la sociedad y los cambios que debe generar a diferentes niveles, desde el personal hasta en lo laboral.

“En Ecuador el sistema nacional de educación comprende los tipos, niveles y modalidades educativas, además de las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, y como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, y estará articulado con el sistema de educación superior”¹²⁸.

Para los pueblos ancestrales y nacionalidades indígenas rige el sistema de educación intercultural bilingüe, que es en instancia desconcentrada. Este sistema es parte sustancial del sistema nacional de educación, comprende el conjunto articulado de todas las políticas, normas e integrantes de la comunidad educativa desde el nivel comunitario, circuitos educativos, distrital y zonal, que tengan relación directa con los procesos de aprendizajes en idiomas ancestrales y oficiales. Estas responden a las necesidades educativas de las nacionalidades, organizaciones y pueblos indígenas del país¹²⁹.

Puesto que la exigencia social ha sido muy marcada ya que los sistemas tradicionales no satisfacen a la realidad de su entorno, a través de la

¹²⁷ A. Zaragoza, (2007). **COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES Y DETECCIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN**. Madrid España: Anaya.

¹²⁸ Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **NUEVA LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta 2011, 11 de enero].

¹²⁹ Cfr. UNESCO, (2008). **CONFERENCIA INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN**. Santiago de Chile: Santillana.

educación se busca solventar muchas situaciones que aquejan a la sociedad en general. “Los avances tecnológicos y el avance de la ciencia en el mundo ha puesto a los sistemas educativos del Ecuador en dinamía por lograr sus propósitos, por lo que es muy importante señalar que se han abierto varias modalidades para facilitar que el maestro se capacite cada vez más y desarrolle todas sus potencialidades”¹³⁰.

Ya conociendo más de estas necesidades se pretenden superar las dificultades relacionadas con el debilitamiento de la capacitación masiva, el carácter oportuno y de poco impacto de las políticas de formación, la ausencia de estímulos para el maestro innovador y la carencia de un sistema de formación continua para la actualización en los procesos formativos acordes con la dinámica del ambiente, la ciencia y la tecnología.

La mejor forma de superar las inquietudes docentes es crear estrategias que les ayuden a identificar las dificultades como lo son priorizar necesidades y fortalezas tal como lo muestra la siguiente tabla.

| ESTRATEGIAS | |
|---|---|
| Necesidades | Fortalezas |
| - Socializar la experiencia en el ámbito nacional y con otras instituciones educativas de diferente nivel. | <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación abierta entre maestros y autoridades. Fortalece las posibilidades de comunicación abierta y de diálogo, tanto entre maestros y las autoridades de la administración educativa. |
| - Es fundamental que los círculos dispongan de personal que contribuya a la asistencia de las instituciones, por ello es necesario incrementar la asignación de recursos económicos para preparar más docentes. | - Soluciona problemas pedagógicos. Los maestros a través de un diagnóstico preliminar por medio de la investigación de problemas pedagógicos cotidianos que enfrentan, buscan solución a los mismos. |

¹³⁰ OEI: Informe iberoamericano sobre formación continua de docentes Ecuador, 2010.

| | |
|--|---|
| - Los centros y las instituciones educativas requieren de una biblioteca para las respectivas consultas de los docentes para poder fomentar en él la autopreparación. | - El maestro con una visión "hacia adentro", observa su propia actuación en el aula y verifica los resultados que obtiene, Para que se convierta en un investigador. |
| - Económicos. Para ampliar a escala nacional y capacitar a todos los maestros y maestras de la educación básica se requiere de un presupuesto que no está en capacidad del gobierno nacional. | - Propone innovaciones Pedagógicas. La propuesta de innovación es la respuesta al problema pedagógico que el grupo de docentes decide enfrentar. Es importante señalar la propuesta de innovación que se pondrá en práctica y como se aplicará. |
| - La reglamentación educativa tiene que reconocer esfuerzos y procesos de mejoramiento docente. | - Pasar del análisis crítico al ejercicio creativo. Ayuda al maestro a ser innovador e inquieto por salir de una rutina pedagógica. |
| - Publicación. Se debe publicar las mejores propuestas e innovaciones pedagógicas y difundir en las demás instituciones para que sean divulgadas por conferencias u otro medio para consumo de los docentes. | - Busca alternativas para solucionar problemas. El maestro tiene la oportunidad de acercarse a su propia práctica pedagógica, con una actitud de búsqueda de alternativas para solucionar problemas de aula. |
| | - Avanza en el conocimiento de otros conceptos y metodologías. Con otros compañeros piensa en las formas de avanzar en sus conocimientos, aplicar lo aprendido e innovar sus prácticas de aula. |

Tabla C: Tomado y adaptado del informe iberoamericano sobre formación continua de docentes, (2010).

El maestro al definir sus prioridades está en la capacidad de optimizar su desempeño de manera integral lo que necesariamente causa beneficio no solo para él sino también para los estudiantes.

3.3.6. Síntesis

La formación docente debe convertirse en el marco principal para cualquier país ya que del grado de preparación que tenga el mismo él puede enfrentar las exigencias sociales de un país.

Por ello es necesario desarrollar en los docentes competencias ya que estas van más allá de la simple memorización o aplicación de conocimientos de forma instrumental en situaciones dadas. La competencia implica la comprensión y transferencia de los conocimientos a situaciones de la vida real, exige relacionar, interpretar, inferir, interpolar, inventar, aplicar, transferir los saberes a la resolución de problemas, intervenir en la realidad o actuar previendo la acción y sus contingencias. Es decir, reflexionar sobre la acción y saber actuar ante situaciones inesperadas o eventuales.

Las competencias a nivel docente se plantean como una alternativa para el diseño curricular, mismo que involucra aspectos como una metodología en la cual se pondera el saber hacer, visto no desde un enfoque conductista que se limita al desarrollo de acciones o tareas, que tengan una evidencia medible, cuantificable y observable, sino que tiene su fundamento en los “principios constructivistas”¹³¹ y del aprendizaje significativo; no es el hacer por hacer, o conocer simplemente como acumulación de saberes.

Para una mejor comprensión nos centraremos en el constructivismo, “el que propone que el ambiente de aprendizaje debe apoyar las múltiples perspectivas o interpretaciones de la realidad, la construcción del conocimiento y las actividades contextualizadas y basadas en la experiencia” (R. Flores, 2005, 270).

Los principios básicos del pensamiento constructivista son¹³²:

- **El aprendizaje toma tiempo.** El aprendizaje no es instantáneo. Para el aprendizaje significativo se necesitan revisar ideas, ponderarlas, ensayar esas ideas, jugar con ellas y usarlas.

¹³¹ R. Flores. (2005). **PEDAGOGÍA DEL CONOCIMIENTO**. Bogotá: McGraw-Hill.

¹³² J. Lisle, (2001). **COMPETENCIAS PROFESIONALES. ENFOQUE Y MODELOS A DEBATE**. Boletín del proyecto principal de educación de la UNESCO, 45. Madrid: Anaya.

- **El aprendizaje es un proceso activo en que el aprendiz utiliza lo que recibe del medio ambiente a través de sus sentidos y construye el significado partiendo del mismo.** Los estudiantes necesitan hacer algo mientras aprenden ya que esto los involucra con su mundo circundante y le da significado a la experiencia.
- **Al construir el conocimiento la tarea mental es crucial.** Es por eso que los maestros deben proveer actividades que involucren tanto la mente como las manos.
- **El aprendizaje es una actividad social.** Nuestro aprendizaje esta íntimamente asociado a nuestra conexión con otros seres humanos, nuestros maestros, nuestros pares, y nuestra familia. La interacción con otros y la colaboración son aspectos integrales del aprendizaje (J. Lisle, 2001, 185).

El aprendizaje el profesor actúa como facilitador que anima a los estudiantes a descubrir principios por sí mismo y a construir el conocimiento trabajando en la resolución de problemas reales o simulaciones, normalmente en colaboración con otros alumnos¹³³.

Por otro lado la enseñanza debe desarrollar en los docentes los siguientes elementos:

- Aprender a conocer: adquirir los instrumentos de la comprensión.
- Aprender a hacer: para poder influir sobre el propio entorno.
- Aprender a vivir juntos: para participar y cooperar con los demás, en todas las actividades humanas.
- Aprender a ser: un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores. El ser humano debe sentirse independiente para

¹³³ Cfr. P. Castillo, (2009). **BUENA PROPUESTA PARA EL DOCENTE**. Ecuadorinmediato, 1,2, A8 Disponible en: http://ns2.ecuadorinmediato.com/Propuesta_ley_educacion.php. [consulta 2011, 5 de febrero].

actuar, y vencer sus temores para funcionar como un elemento reflexivo, útil y creativo.

Este concepto amplio de la educación, ha de llevar a la persona, a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas, actualizando el tesoro escondido en cada uno de nosotros, para adquirir experiencias, capacidades, fines, etc.

Un buen profesor sabe lo que necesitan sus alumnos para poder prever contenidos y conceptos que permitan conectarlos con su mundo.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

El método utilizado, es de tipo descriptivo ya que es necesario interpretar los datos obtenidos por medio de proporciones, su diseño será mixto porque se relaciona datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio para dar solución al problema.

4.2. Participantes de la investigación

Titulados de la Escuela de ciencias de la educación durante los últimos cinco años. Para la presente investigación el equipo de planificación de la UTPL., impuso un grupo de graduados en la mencionada carrera, para la selección y asignación de los participantes se considero el lugar de procedencia de los investigadores y seminaristas.

4.3. Técnicas e instrumentos de investigación

4.3.1. Técnicas

Por medio de la encuesta personal, observación directa y con un registro sistemático y confiable se recogió la información necesaria de los centros de computación, para posteriormente describir y sostener el problema de investigación. En la observación, se utilizo el listado de control y codificación necesaria para poder analizar los datos, y lograr los resultados vinculados con los objetivos planteados en la investigación.

4.3.2. Instrumentos

Los instrumentos utilizados en esta investigación fueron los cuestionarios tomados de la ANECA (Agencia nacional de evaluación de la calidad y acreditación), que fueron adaptados y validados por el

equipo planificador de la Escuela de ciencias de la educación, a la reglamentación y entorno nacional.

Donde los cuestionarios a utilizar son dos:

- Cuestionario1: titulados de la Escuela de ciencias de la educación.
- Cuestionario 2: Empleadores/directivos de las instituciones educativas.

4.4. Recursos

4.4.1. Humanos

Un grupo de 8 personas tituladas en la Escuela de ciencias de la educación de la UTPL., los que trabajan en diferentes instituciones; también se elegirá 2 autoridades educativas donde laboran los graduados en la mencionada universidad.

4.4.2. Materiales

- El principal recurso que se utilizó fueron los cuestionarios para la entrevista de los docentes y a las autoridades.
- Cámara fotográfica.

4.4.3. Económicos

- El gasto principal fue la movilización ya que se tuvo que ir donde laboraban los titulados.
- La impresión de cuestionarios y las fotocopias.

4.5. Procedimiento

Para realizar la presente proyecto fue indispensable involucrarse en el tema a investigar, por ello comenzamos con el marco teórico del tema para

conocer un poco más, posteriormente averiguamos los datos personales de cada titulado como: direcciones, teléfonos e instituciones donde laboran, reunidos estos datos seguimos con las entrevistas y observación directa de los titulados en la Escuela de ciencias de la educación de la UTPL.

Luego de las entrevistas realizadas a los docentes se seleccionó a dos autoridades educativas que tienen a su cargo a los titulados. Con los datos recolectados durante las entrevistas actualizamos los archivos enviados por el grupo de planificación de la UTPL y también se constato en que situación laboral se encuentran los titulados en la mencionada universidad.

Con los datos recolectados y el marco teórico se pudo establecer la triangulación de datos, lo que consistió en relacionar los datos recolectados con el hecho de la interacción del ser humano con la vida. Y a través de las entrevistas realizadas a los graduados pudimos crear nuestras propias conclusiones como recomendaciones.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

5. ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

5.1. RESUMEN DE DATOS (TABLAS ESTADÍSTICAS)

5.1.1. Caracterización sociodemográfica

5.1.1.1. Tablas de datos en base al cuestionario aplicado a los titulados de la escuela de CCEE.

Tabla No. 1
Titulación de los investigadores/titulados de la escuela de ciencias de la educación

| NIVEL DE PREGRADO | f | % |
|--|----------|--------------|
| Educación infantil | - | - |
| Educación básica | 8 | 100,0 |
| Lengua y literatura | - | - |
| Químico biológicas | - | - |
| Físico matemáticos | - | - |
| Ciencias humanas y religiosas | - | - |
| Otra mención | - | - |
| En otra universidad | - | - |
| No contesta | - | - |
| TOTAL | 8 | 100,0 |
| NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA) | f | % |
| Maestría en gerencia y liderazgo educacional | - | - |
| Maestría en pedagogía | - | - |
| Maestría en desarrollo de la inteligencia | - | - |
| Otro postgrado | - | - |
| En otra universidad | - | - |
| No contesta | 8 | 100,0 |
| TOTAL | 8 | 100,0 |
| NIVEL DE POSTGRADO | f | % |
| Especialidad | - | - |
| Diplomado | - | - |
| En otra universidad | - | - |
| No he realizado estudios de diplomado o especialidad | 8 | 100,0 |
| TOTAL | 8 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de ciencias de la educación.

La Tabla 1, presenta los datos de los titulados en la UTPL que han continuado especializándose en diferentes niveles ya sea en la misma universidad o en otra.

Tabla No. 2a

Sector al que pertenece la institución/titulados de la escuela de ciencias de la educación

| En caso de que trabaje como docente, la institución educativa en la que se desempeña es del sector: | f | % |
|--|----------|--------------|
| Urbano | 4 | 50,0 |
| Rural | 4 | 50,0 |
| No contesta | - | - |
| TOTAL | 8 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de ciencias de la educación.

La Tabla 2a, muestra los datos de la institución en la que labora el docente.

Tabla 22

Género y años cumplidos de los titulados

| Edad \ Género | FEMENINO | | MASCULINO | | TOTAL |
|----------------------|-----------------|----------|------------------|----------|--------------|
| | f | % | f | % | |
| 20 - 30 años | - | - | 2 | 20,0 | 2 |
| 31 - 40 años | 5 | 50,0 | - | - | 5 |
| 41 - 50 años | 1 | 10,0 | - | - | 1 |
| 61 - 60 años | - | - | - | - | 0 |
| más de 61 años | - | - | - | - | 0 |
| No contesta | - | - | - | - | 0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de ciencias de la educación.

La Tabla 22, detalla el género y las edades de los docentes graduados en la UTPL, en la escuela de CCEE.

5.2.1. Situación laboral

5.2.1.1. Tablas de datos en base al cuestionario aplicado a los titulados de la Escuela de CCEE.

Tabla No. 2
Situación laboral docente/Titulados de la escuela de ciencias de la educación

| ¿Cuál de las siguientes situaciones refleja mejor su situación laboral actual? | f | % |
|--|----------|--------------|
| Trabaja como docente | 8 | 100,0 |
| Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área, etc.) | - | - |
| Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia | - | - |
| Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente | - | - |
| Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia | - | - |
| Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente | - | - |
| Otras situaciones (especifique) | - | - |
| No contesta | - | - |
| TOTAL | 8 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de ciencias de la educación.

La Tabla 4, puntualiza las diferentes situaciones laborales actuales del docente.

Tabla No. 2b
Trabajo con anterioridad en la docencia

| ¿Trabajó como docente y abandono el cargo? Retorno a ejercer la docencia. | f | % |
|---|----------|--------------|
| Sí | 8 | 100,0 |
| No | - | - |
| No contesta | - | - |
| TOTAL | 8 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de ciencias de la educación.

La Tabla 2b, señala si los docentes han trabajado en un puesto docente antes de sus estudios en la UTPL.

Tabla No. 2c
Labora en otro puesto que no sea la docencia

| ¿Tiene otro cargo fuera del docente? | f | % |
|---|----------|--------------|
| Sí | - | - |
| No | 5 | 62,5 |
| No contesta | 3 | 37,5 |
| TOTAL | 8 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de ciencias de la educación.

La Tabla 2c, describe si el docente a más ejercer su profesión tiene otro cargo que no se la docencia.

Tabla No. 2d
Alternativas de la situación actual del docente

| (En caso de estar desempleado). ¿Cuál de las siete alternativas se ajusta mejor a su situación actual? | f | % |
|---|----------|--------------|
| Prepara carpetas para trabajar en docencia | - | - |
| Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos | - | - |
| Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo | - | - |
| Continua estudiando otra mención en Ciencias de la educación (especifique) | - | - |
| Continua estudiando en otra área de conocimiento (especifique) | - | - |
| Está tomando cursos de formación continua (especifique) | - | - |
| Otras situaciones (especifique) | - | - |
| No contesta | 8 | 100,0 |
| TOTAL | 8 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de ciencias de la educación.

La Tabla 2d, detalla las diferentes alternativas que se ajustan al docente graduado en la UTP en la actualidad.

Tabla No. 4
Trabaja el titulado actualmente en docencia

| ¿Trabaja actualmente o trabajaba en el ámbito de su especialidad? | f | % |
|--|----------|--------------|
| Sí | 8 | 100,0 |
| No | - | - |
| No contesta | - | - |
| TOTAL | 8 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de ciencias de la educación.

La Tabla 4, detalla si es que el titulado trabaja o trabajaba en su especialidad.

Tabla No. 4a
Ámbito que ejerce su titulación

| (En caso de respuesta afirmativa en P.4. ¿En qué ámbito ejerce o ejercía?) | f | % |
|---|----------|--------------|
| Educación infantil | - | - |
| Educación básica | 8 | 100,0 |
| Lengua y literatura | - | |
| Químico-biológicas | - | |
| Físico-matemáticas | - | - |
| Ciencias humanas y religiosas | - | - |
| Otras(especifique) | - | - |
| No contesta | - | - |
| TOTAL | 8 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de ciencias de la educación.

La Tabla 4a, describe el ámbito en que ejerce el docente su labor.

Tabla No. 7
Tiempo total en laborar como docente sin titulación/titulados de la escuela de ciencias de la educación

| ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual o cuánto tiempo trabajó en el último empleo como docente en caso de que en la actualidad no trabaje? | f | % |
|---|----------|--------------|
| 0 - 5 años | 2 | 25,0 |
| 6 - 10 años | 5 | 62,5 |
| 11- 15 años | 1 | 12,5 |
| 15 más años | - | - |
| No contesta | - | - |
| TOTAL | 8 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de ciencias de la educación.

La Tabla 7, detalla el tiempo que los titulados han laborado o laboran en calidad de docentes.

Tabla No. 8
Inicio de estudios docente/titulados de la escuela de ciencias de la educación

| ¿Cuándo inició sus estudios estuvo trabajando como docente? | f | % |
|--|----------|--------------|
| Sí | 7 | 87,5 |
| No | 1 | 12,5 |
| No contesta | - | - |
| TOTAL | 8 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de ciencias de la educación.

La Tabla 8, describe si el graduado antes de obtener su título laboraba como docente.

Tabla No. 8a
Tiempo que tardo para laborar como docente

| En caso de que la respuesta sea negativa en P8 y que posteriormente encontró trabajo. ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo como docente desde que obtuvo la titulación? | f | % |
|--|----------|--------------|
| 0 -1 años | 1 | 12,5 |
| 1 - 2 años | | |
| 2 a más años | - | - |
| No contesta | 7 | 87,5 |
| TOTAL | 8 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de ciencias de la educación.

La Tabla 8a, describe si el graduado después de obtener la titulación y no laboraba que tiempo tuvo que esperar para conseguir trabajo.

Tabla No. 14
Tiempo en conseguir empleo no docente

| ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo en un puesto de trabajo no docente desde que obtuvo la titulación? | f | % |
|--|----------|--------------|
| 0 - 1 años | - | - |
| 1 - 2 años | - | - |
| 2 a más años | - | - |
| No contesta | 7 | 87,5 |
| Trabajaba | 1 | 12,5 |
| TOTAL | 8 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de ciencias de la educación.

La Tabla 14, detalla si el docente labora en una rama no docente, que tiempo le llevo entrar en ese puesto.

Tabla No. 15
Tiempo laboral solo docente desde su titulación

| ¿Cuánto tiempo ha trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación? | f | % |
|--|----------|--------------|
| 0 - 1 años | 1 | 12,5 |
| 1.1 - 2 años | 2 | 25,0 |
| 2.1 - 3 años | 2 | 25,0 |
| 3.1 - 4 años | 3 | 37,5 |
| 4.1 - 5 años | - | - |
| No contesta | - | - |
| TOTAL | 8 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de ciencias de la educación.

La Tabla 15, detalla los años que el graduado ha trabajado como docente desde que obtuvo la titulación.

Tabla No. 16

Tiempo laboral en puesto no docente con titulación docente

| ¿Cuánto tiempo ha trabajado en total en un puesto profesional no docente desde que obtuvo la titulación? | f | % |
|---|----------|--------------|
| 0 - 1 años | - | - |
| 1.1 - 2 años | - | - |
| 2.1 - 3 años | - | - |
| 3.1 - 4 años | - | - |
| 4.1 - 5 años | - | - |
| No contesta | 8 | 100,0 |
| TOTAL | 8 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de ciencias de la educación.

La Tabla 16, describe el tiempo que el graduado ha trabajado en otro cargo que no sea la docencia desde que obtuvo la titulación.

Tabla No. 17

Cambio de residencia por empleo

| ¿Su trabajo actual, o su último empleo en caso de que en la actualidad no trabaje, le demandaron cambiar el lugar de residencia? | f | % |
|---|----------|--------------|
| Sí | 5 | 62,5 |
| No | 3 | 37,5 |
| No contesta | - | - |
| TOTAL | 8 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de ciencias de la educación.

La Tabla 17, se refiere a que sí el puesto en el que labora o laboraba le demandó trasladarse a otro lugar.

Tabla No. 21

Condición de vida al titularse

| Su condición de vida luego de titularse en la UTPL. ¿Ha mejorado? | f | % |
|--|----------|--------------|
| Definitivamente sí. | - | - |
| Probablemente sí. | 8 | 100,0 |
| Indeciso. | - | - |
| Probablemente no. | - | - |
| Definitivamente no. | - | - |
| No contesta. | - | - |
| TOTAL | 8 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de ciencias de la educación.

La Tabla 21, se describe a que sí luego de su titulación la vida le ha cambiado.

5.2.1.2. Tablas de datos en base al cuestionario aplicado a los directivos que están a cargo de los docentes graduados en la UTPL.

**Tabla No. Directivos_6
Incentivos para los docentes**

| ¿Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa? Descríbalos | f | % |
|---|----------|--------------|
| Reconocimiento y estimulación verbal y por años de servicio homenaje (25, 30). | 1 | 50,0 |
| Motivación y reconocimiento cívico. | 1 | 50,0 |
| TOTAL | 2 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos en donde trabajan los titulados de la UTPL.

La Tabla Directivos_6, describe los incentivos que tiene considerados la institución para el docente.

**Tabla No. Directivos_8
Expectativas con respecto a los docentes**

| ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos? | f | % |
|---|----------|--------------|
| Trabajo responsable, auto capacitación, autoevaluación permanente. | 1 | 50,0 |
| Asumir responsabilidad laboral, cooperación ante cualquier adversidad | 1 | 50,0 |
| TOTAL | 2 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos en donde trabajan los titulados de la UTPL.

La Tabla Directivos_8, detalla las expectativas que tiene la institución para sus docentes y que demanda de ellos.

**Tabla No. Directivos_10
Actividades extras del docente**

| 10. Además de la carga docente. ¿Qué otras actividades realiza el profesional? (Por ejemplo: Supervisión de campos de acción (alfabetización, cruz roja, servicio de rentas internas, educación vial, inspector, otras). Descríbalas: (graduados en la UTPL) | f | % |
|---|----------|--------------|
| Solo cumplimiento de la carga horaria | 1 | 50,0 |
| No contesta | 1 | 50,0 |
| TOTAL | 2 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos en donde trabajan los titulados de la UTPL.

La Tabla Directivos_10, detalla las actividades extras que realiza el docente.

Tabla No. Directivos_11
Habilidades del docente

| 11. Los docentes de la institución. ¿Tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (graduados en la UTPL) | f | % |
|---|----------|--------------|
| Sí | - | - |
| No | 2 | 100,0 |
| No contesta | - | - |
| TOTAL | 2 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos en donde trabajan los titulados de la UTPL.

La Tabla Directivos_11, puntualiza las habilidades adicionales al docente.

5.1.3. Contexto laboral

5.1.3.1. Tablas de datos en base al cuestionario aplicado a los titulados de la Escuela de CCEE.

Tabla No. 3
Tipo de institución en que desarrolla o desarrollaba su labor

| ¿En qué tipo de institución desarrolla/desarrollaba su trabajo? | f | % |
|--|----------|--------------|
| Institución educativa fiscal | 5 | 62,5 |
| Institución educativa municipal | - | - |
| Institución educativa particular | 3 | 37,5 |
| Institución educativa fiscomisional | - | - |
| No contesta | - | - |
| TOTAL | 8 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de ciencias de la educación.

La Tabla 3, detalla en que tipo de institución educativa labora el docente.

Tabla No. 3a
Nivel de la institución educativa en la que labora o laboraba

| La institución educativa en la que se desempeña/desempeñaba es de nivel: | f | % |
|---|----------|--------------|
| Inicial | - | - |
| Básico | 7 | 87,5 |
| Bachillerato | 1 | 12,5 |
| Superior | - | - |
| No contesta | - | - |
| TOTAL | 8 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de ciencias de la educación.

La Tabla 3a, detalla en que nivel desempeña el docente su labor.

Tabla No. 5
Relación laboral con la institución educativa

| ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía con la institución educativa? | f | % |
|--|----------|--------------|
| Nombramiento | 3 | 37,5 |
| Contrato indefinido | 4 | 50,0 |
| Contrato ocasional | 1 | 12,5 |
| Reemplazo | - | |
| Otras (especifique) | - | |
| No contesta | - | - |
| TOTAL | 8 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de ciencias de la educación.

La Tabla 5, describe la relación laboral que tiene el docente con la institución.

Tabla No. 6

Relación laboral/titulados de la escuela de Ciencias de la educación

| ¿La relación laboral es/era...? | f | % |
|--|----------|--------------|
| A tiempo completo | 8 | 100,0 |
| A tiempo parcial | - | - |
| Por horas | - | - |
| Otras (especifique) | - | |
| No contesta | - | - |
| TOTAL | 8 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de ciencias de la educación.

La Tabla 6, detalla la jornada laboral del docente en la institución que labora o laboraba.

Tabla No. 9

Puesto no docente/titulados de la escuela de ciencias de la educación

| ¿En qué tipo de institución/empresa desarrolla/desarrollaba su trabajo como no docente? | f | % |
|--|----------|--------------|
| Administración pública | - | - |
| Empresa privada | 2 | 25,0 |
| Empresa familiar | - | - |
| Trabajador, -a por cuenta propia | - | - |
| No contesta | 6 | 75,0 |
| TOTAL | 8 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de ciencias de la educación.

La Tabla 9, describe el tipo de institución en donde ejerce o ejercía un cargo no docente.

Tabla No. 10
Titulación para el puesto no docente/titulados de la escuela de ciencias de la educación

| ¿Qué titulación es/era la exigida en la institución/empresa donde trabaja/trabajaba para el puesto que ocupa/ocupaba? | f | % |
|--|----------|--------------|
| De cuarto nivel (diplomado, especialidad, maestría, doctorado Ph D) | - | - |
| De tercer nivel (licenciatura, ingeniería, economía, etc.) | - | - |
| Ninguna/no se exige titulación | 2 | 25,0 |
| No contesta | 6 | 75,0 |
| TOTAL | 8 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de

La Tabla 10, se refiere a que nivel de preparación les exigía la institución no docente en la que labora o laboraba.

Tabla No. 11
Como laboraba en el puesto no docente/titulados de la escuela de ciencias de la educación

| ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía? | f | % |
|---|----------|--------------|
| Laboral indefinida | - | - |
| Laboral de duración determinada | 1 | 12,5 |
| Otras situaciones (especifique) | 1 | 12,5 |
| No contesta | 6 | 75,0 |
| TOTAL | 8 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de ciencias de la educación.

La Tabla 11, se refiere a que tipo de relación laboral tiene en el cargo no docente.

Tabla No. 12
Jornada laboral no docente/titulados de la escuela de ciencias de la educación

| ¿La relación laboral es/era...? | f | % |
|--|----------|--------------|
| A tiempo completo | - | - |
| A tiempo parcial | 2 | 25,0 |
| Por horas | - | - |
| Otras (especifique) | - | - |
| No contesta | 6 | 75,0 |
| TOTAL | 8 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de ciencias de la educación.

La Tabla 12, se refiere a la jornada laboral del docente en la institución.

Tabla No. 13
Tiempo de labor no docente

| ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual o trabajó en el último empleo como no docente en caso de que en la actualidad no trabaje? | f | % |
|--|----------|--------------|
| 0 - 5 años | 1 | 12,5 |
| 6 - 10 años | 1 | 12,5 |
| 11- 15 años | - | - |
| 15 más años | - | - |
| No contesta | 6 | 75,0 |
| TOTAL | 8 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de ciencias de la educación.

La Tabla 13, muestra que tiempo el docente laboro o labora en una puesto que no sea la docencia.

5.1.3.2. Tablas de datos en base al cuestionario aplicado a los directivos que están a cargo de los docentes graduados en la UTPL.

Tabla No. Directivos_1
Requisitos para laborar en la institución

| 1. ¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente? | f | % |
|---|----------|--------------|
| Titulación, documentación en regla, solicitud, carpeta de méritos. | 2 | 100,0 |
| TOTAL | 2 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos en donde trabajan los titulados de la UTPL.

La Tabla Directivos_1, detalla los requisitos que exige la institución para poder ejercer un cargo docente.

Tabla No. Directivos_2
Solicitudes de empleo

| 2. Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa? | f | % |
|--|----------|--------------|
| Sí | 2 | 100,0 |
| No | - | - |
| No contesto | - | - |
| TOTAL | 2 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos en donde trabajan los titulados de la UTPL.

La Tabla Directivos_2 se refiere a si la institución ha recibido solicitudes para poder laborar en la institución.

Tabla No. Directivos_3
Ámbito en que solicita docentes

| 3. ¿Requiere de más personal docente? | f | % |
|---|----------|--------------|
| Música, psicología educativa, mantenimiento de computadoras | 1 | 50,0 |
| Inglés, sociales, lenguaje y literatura | 1 | 50,0 |
| TOTAL | 2 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos en donde trabajan los titulados de la UTPL.

La Tabla Directivos_3, describe los ámbitos laborales que solicita la institución.

Tabla No. Directivos_4
Docentes con experiencia y sin experiencia

| 4. ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa? | | f | % |
|--|---|----------|--------------|
| Con experiencia | Sin experiencia | | |
| Crecenta conocimientos | Falta guianza | | |
| Desempeña mejor su trabajo | Adquieren conocimientos con la práctica | 1 | 50,0 |
| Pocos errores | Muchos errores | | |
| | | | |
| Sólidos conocimientos | Preparación floja de clase | | |
| Mejor desenvolvimiento | Cohibidos en su labor | 1 | 50,0 |
| Lleva bien el grupo | Adquirir más experiencia | | |
| TOTAL | | 2 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos en donde trabajan los titulados de la UTPL.

La Tabla Directivos_4, detalla el desempeño de los docentes que ya han laborado con los que recién ingresan a la docencia.

Tabla No. Directivos_5
Cursos de mejoramiento profesional

| 5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, ¿se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años? | f | % |
|---|----------|--------------|
| Sí | - | - |
| No | 2 | 100,0 |
| No contesto | - | - |
| TOTAL | 2 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos en donde trabajan los titulados de la UTPL.

La Tabla Directivos_5, describe si la institución ha planificado cursos para el mejoramiento y desarrollo del docente.

5.1.4. Necesidades de formación

5.1.4.1. Tablas de datos en base al cuestionario aplicado a los titulados de la Escuela de CCEE.

Tabla No. 18
Maneja una segunda lengua

| ¿Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español? | f | % |
|---|----------|--------------|
| Quichua | - | - |
| Inglés | - | - |
| Francés | - | - |
| Portugués | - | - |
| Otros (especifique) | - | - |
| No | 8 | 100,0 |
| No contesta | - | - |
| TOTAL | 8 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de ciencias de la educación.

La Tabla 18, se refiere a que si el docente se puede comunicar en una segunda lengua.

Tabla No. 19
Maneja la informática a nivel de usuario

| ¿Maneja la informática a nivel de usuario? | f | % |
|--|----------|--------------|
| Sí | 5 | 62,5 |
| No | 3 | 37,5 |
| No contesta | - | - |
| TOTAL | 8 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de ciencias de la educación.

La Tabla 19, detalla si el docente maneja la informática a nivel de usuario.

Tabla No. 20
Cursos a capacitarse el docente

| ¿Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional son? | f | % |
|---|-----------|--------------|
| Didáctica y pedagogía | 4 | 26,7 |
| Manejo de herramientas relacionadas con tecnologías de la información y la comunicación (TIC) | - | - |
| Temas relacionados con su área de formación (especifique) | 3 | 20,0 |
| Organización y gestión de centros educativos | - | - |
| Diseño y planificación curricular | 8 | 53,3 |
| Educación en valores | | |
| Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento), especifique | | |
| No me interesan | - | - |
| No contesta | - | - |
| TOTAL | 15 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de ciencias de la educación.

La Tabla 20, describe los cursos en el que desean perfeccionarse los docentes.

5.1.4.2. Tablas de datos en base al cuestionario aplicado a los directivos que están a cargo de los docentes graduados en la UTPL.

Tabla No. Directivos_7
Factores para un buen desempeño

| 7. ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral? | F | % |
|--|----------|--------------|
| La responsabilidad en el trabajo, vocación profesional, participar del buen vivir. | 1 | 50,0 |
| Amor y vocación al trabajo, auto formación. | 1 | 50,0 |
| TOTAL | 2 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos en donde trabajan los titulados de la UTPL.

La Tabla Directivos_7, detalla los factores que el directivo cree que favorecen el buen desempeño del docente.

Tabla No. Directivos_9
Tareas del docente

| 9.¿Qué actividades realiza el personal en la institución? (graduados en la UTPL) | f | % |
|---|----------|--------------|
| Planificar actividades educativas, aplica métodos y técnicas, evaluar el trabajo docente. | 1 | 50,0 |
| Planificar actividades competente a la institución | 1 | 50,0 |
| TOTAL | 2 | 100,0 |

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para directivos en donde trabajan los titulados de la UTPL.

La Tabla Directivos_9, describe las actividades que realiza el personal docente en la institución.

5.2. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE DATOS

Objetivo 1: Caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados en la escuela de CC.EE. de la UTPL.

Para tener un informe acerca de los titulados en la UTPL, en la escuela de CC.EE., es necesario realizar una entrevista ya sea directa o indirecta y con los datos recolectados resumimos su situación sociodemográfica; en la tabla 1, el tamaño de la muestra es de 8 personas que representan el 100% y según como lo que detalla ninguno de los graduados ha continuado especializando en maestrías, esto se debe a que el 50% del total de los docentes labora en el

área rural tal como lo indica la tabla 2a, lo que limitaría un poco las aspiraciones del maestro para seguir preparándose.

Otro aspecto importante que revela la tabla 2a, es que el 50% del total de docentes labora en el área rural y se destaca en mayor número las mujeres que en edad oscilan entre 35 a 40 años tal como lo demuestra la tabla 22.

“En Ecuador la mayoría absoluta de educadores de preprimaria son mujeres, en la primaria decrece pero siguen dominando ellas; en el nivel superior casi se revierte la distribución inicial y los hombres ocupan una gran parte de los espacios secundarios especialmente en el área técnica (V. Tómalá., 2009, A6). En síntesis las Tablas 1, 2a, y 22, se dejar ver claramente como esta el nivel de preparación de nuestros docentes, y se confirma que las mujeres en una gran parte están en el área rural cuyas edades fluctúan entre los 30 a 40 años.

| |
|--|
| Objetivo 2: Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral. |
|--|

Esta relación la determinamos con la encuesta realizada a los titulados en la UTPL. y a los directivos que los tienen a cargo, por ello comenzamos con la descripción de los datos resumidos en las siguientes tablas, en la tabla 2b, se ve claramente que un 100% de los titulados actualmente ejercen la docencia y anteriormente sin tener título de un 100% solo el 12,5% no ha ejercido la docencia tal como lo muestra la tabla 8 y 8a; en la tabla 2, se muestra claramente que el 100% de los graduados que han cursado los estudios en la UTPL de la escuela de CC.EE., se encuentran laborando como docentes. En la tabla 2d se indica que el universo es de 8 personas que representan el 100% ninguno de ellos está desempleado, por lo que en su totalidad han concentrado su labor solo al área docente tal como se ve en la tabla 2c. La tabla 15, hace referencia a las tablas 2d y 2c ya que los titulados laboraban y solo les faltaba tener su titulación.

De la misma manera, si analizamos la tabla 4 y 4a, podemos ver que de una muestra de 8 titulados el 100% labora como docentes en el ámbito de su especialidad, de la misma forma se puede observar en la tabla 7 que de un 25% de la muestra tiene entre 0 y 5 años laborando en el ámbito de su especialidad, mientras que la mayoría tiene de 6 a 10 años trabajando que representa un 62,5% de los docentes que ya laboran, asimismo una pequeña parte que es de 11 a 15 años ya ejercido la docencia que simboliza el 12,5% del universo.

Otro aspecto muy importante es el relacionado con los docentes que laboran o han laborado en un cargo no docentes, como lo muestra la tabla 14, la mayoría de los maestros solo se han dedicado a la docencia llegando a conformar un 87,5% del total, motivo por el cual tuvieron que cambiar de residencia tal como lo indica la tabla 17 donde el 62,5% se ha trasladado para ejercer su docencia mientras que el 37,5% no se traslado ya que su cargo no lo ha requerido.

Por medio de la entrevista a los titulados pudimos conocer de su calidad de vida que lo plasmamos en la tabla 21, que en un 100% afirma que su condición de vida ha cambiado para bien.

Aquí se tomo en cuenta lo que las instituciones hacen por sus docentes como lo son; incentivos que les ayuden a mejorar su labor por lo que se estableció hacer una entrevista a los directivos donde laboran los docentes graduados en la UTPL., en la mención de CC.EE. por lo que se confirmó que los directivos demandan de sus docentes trabajo responsable, auto capacitación, cooperación ante cualquier adversidad que se presente en la institución, tomando en cuenta que ellos solo ejercen su carga horaria, pero también se constato que todavía falta estimulación por parte de los directivos hacia sus docentes ya que no existe motivación académica, toda esta información se detalla en las tablas directivos_6,_8,_11.

Objetivo 3: Reconocer el contexto institucional – laboral de los titulados de la Escuela de ciencias de la educación de la UTPL.

Para conocer un poco más de la situación a nivel institucional de los titulados en la UTPL, en la escuela de CC.EE. fue necesario conocer por lo menos una institución y hacerle una entrevista directa al directivo de la misma, con la información recaba podemos decir que; en un 62,5% labora en instituciones fiscales mientras que un 37,5% en particulares tal como lo demuestra la tabla 3, del mismo modo muestra la tabla 5 que su relación laboral con la institución en un 50% es contrato indefinido representando la mitad del universo de estudio, un 37,5% tienen nombramiento y en una pequeña parte contrato ocasional con un 12,5%. Todos los docentes de la muestra están laborando pero solo algunos gozan de nombramiento por ello es bueno saber que requisitos exigen las instituciones para acceder al cargo y de igual forma si estas están planificando algún curso de mejoramiento y desarrollo profesional, estos datos se los identifica mejor en las tablas directivos_1, _2, _3, _4, _5. Ahora observemos que en la tabla 3a, la institución en la que los docentes se desempeñan o desempeñaban es de nivel básico con un 87,5% y apenas un 12,5% en nivel de bachillerato y su relación laboral en un 100% es a tiempo completo como lo detalla la tabla 6.

Hay que recalcar que del 100% el 62,5% del total de docentes al estudiar en la UTPL., buscaba su título profesional puesto que ellos ya ejercían la docencia.

Hay casos donde los docentes laboraron en un cargo no docente por ello detallaremos los datos obtenidos, de un total del 100% solo un 25% laboró en una empresa privada las cuales no les exigía ninguna titulación y su duración era parcial y determinada, tal como lo muestra las tablas 9,10, 11, 12 y 13.

Objetivo 4: Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores).

“Las “necesidades de formación” planteadas a los docentes en la enseñanza urgen de la necesidad de capacitar a los alumnos, futuros profesionales, que se forman en sus aulas, los que deben ser competentes en su trabajo para resolver las cuestiones que se le presentan cada día a nivel profesional”¹³⁴.

Hoy en día los docentes exigen formarse permanentemente por eso es necesario conocer las áreas donde presentan mayor dificultad para lograr mejorar la calidad de educación, es por eso que se ha recabado la información por medio de una entrevista la que dio como resultado lo siguiente: el docente opera la informática a nivel de usuario tal como lo revelo la tabla 19, que de un 100% del total el 62,5% ya maneja estas herramientas mientras que un 37,5% todavía desconoce.

Además es necesario introducir cursos de capacitación que llenen sus exigencias como lo son didáctica y pedagogía en un 26,7 %, temas que estén relacionadas con el área de su formación en un 20% y diseño y planificación curricular en un 53,3% que lo solicitan en su mayoría lo que se describe en la tabla 20. También es necesario que el docente se pueda comunicar en una segunda lengua, pero según lo demuestra la tabla 18 un 100% solo habla un idioma, por eso es necesario prepararse más. Ya que con ello se lograra un cambio en la educación y por ende en las instituciones ya que el docente no solo ejercerá su jornada laboral sino que satisfará todas las necesidades que exige la institución tal como lo demuestra las tablas directivos_7, _9.

En síntesis, si se sabe lo que docente necesita se está en la capacidad de prepararlo de acuerdo a las exigencias que presenta la sociedad actual.

¹³⁴ A. González, (2002). **ENSEÑANZA, PROFESORES Y UNIVERSIDAD**. Instituto de ciencias de la educación. America latina. Santiago de Chile: REILAB.

CAPÍTULO VI
CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

6. Conclusiones y recomendaciones

6.1. Conclusiones

Al concluir el presente trabajo de investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. No se da a los docentes las todas las facilidades posibles para que se sigan preparando en niveles superiores.
2. Los docentes que recién ingresan siguen siendo enviados a laborar en el sector rural para que adquieran experiencia ahí.
3. Al maestro aún se lo sigue viendo como el único encargado de la educación del alumno.
4. Los docentes aún no están preparados en su totalidad para afrontar los retos tecnológicos.
5. Los docentes luego de titularse están trabajando en su especialidad, pero todos no gozan de nombramiento.
6. Exclusión por parte de los directivos de las instituciones con respecto a los docentes que ya han laborado en docencia y con los que recién ingresan.
7. Falta cursos de actualización a los docentes acerca de las nuevas herramientas de enseñanza (TIC's).

6.2. Recomendaciones

Al concluir el presente proyecto se recomienda:

1. Se debe ofrecer a los docentes los proyectos necesarios para mejorar el nivel de preparación.
2. Los docentes que recién ingresan al magisterio deben quedarse en el sector urbano para crear práctica y prepararse más, mientras que a los maestros que ya tienen la suficiente experiencia trasladarse a la frontera para enriquecer de conocimientos y cultura a nuestros futuros educandos.
3. Se debe trabajar con el maestro en la enseñanza no dejarlo solo, para lograr solidificar los conocimientos y una educación de calidad.
4. Preparar al maestro en lo que respecta al uso y manejo de la nueva tecnología.
5. Se debe dar al maestro estabilidad laboral, por medio de un nombramiento si ya llevan un tiempo sensato trabajando.
6. Las instituciones deben colaborar con los maestros que recién ingresan a la docencia, por medio de clases conjuntas con los docentes que tienen mayor experiencia.
7. Promover una adecuada formación incentivando el uso e integración de las TIC, para ayuda tanto del maestro como del alumno.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Abramo L., (2006). **TRABAJO DOCENTE Y EQUIDAD GÉNERO EN AMÉRICA LATINA**. Santiago de Chile, Oficina internacional del trabajo, O.I.T.
- Arancibia V., (2000): **MEDICIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN EN AMÉRICA LATINA**. Santiago de Chile: RIALP.
- Arrient J., (2006). **LEYES DE REFORMA EDUCATIVA EN AMÉRICA LATINA**. Santiago de Chile: Santillana.
- Ássael e Inzunza., (2007). **LOS DOCENTES LATINOAMERICANOS Y SU ACTIVIDAD LABORAL** Disponible en: www.olped.net. [consulta 2010, 1 de diciembre].
- Ávalos B., (2001). **EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES: PROYECTANDO DESDE EL PRESENTE AL FUTURO**. Disponible en: http://www.oei.es/docentes/desarrollo_profesional_docentes_futuro_avalos.pdf. [consulta 2010, 5 de diciembre].
- Castillo P., (2009). **BUENA PROPUESTA PARA EL DOCENTE**. Ecuadorinmediato, 1,2, A8 Disponible en: http://ns2.ecuadorinmediato.com/Propuesta_ley_educacion.php. [consulta 2010, 28 de diciembre].
- Cebrián M., (2000). **NUEVAS COMPETENCIAS PARA LA FORMACIÓN INICIAL Y PERMANENTE DEL PROFESORADO**. Caracas, Venezuela: Santillana.
- Delors, J. (1996). **LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN: LA EDUCACIÓN ENCIERRA UN TESORO**. Informe a la UNESCO de la comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI. Madrid, España: Santillana/UNESCO.
- Docentes Innovadores (2009). **ROL [SIC] DEL DOCENTE DEL TERCER MILENIO**. 1, 3. Disponible en: (<http://www.docentesinnovadores.net>). [consulta, 1 de diciembre].
- Eliécer A., (2010). **CALIDAD DE EDUCACIÓN, REFLEXIONES SOBRE SU CONCEPTO**. Odiseo [en línea]: México. Disponible en www.odiseo.org/calidad_educacion_/entorno/. [consulta 2010, 22 de diciembre].
- Pascual K., (2001). Informe de la formación de profesores de pre y postgrado desde las instituciones formadoras más importantes en América Latina. **REVISTA IBEROAMERICANA DE EDUCACIÓN**. Número 19. Formación docente.
- Fabara E., (2003). **EL ESTADO DEL ARTE DE LA FORMACIÓN DOCENTE EN COLOMBIA, ECUADOR Y VENEZUELA**. LIMA, MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Medellín, Colombia: Santillana.
- Fairstein y Gyssels, (2005). **¿CÓMO SE ENSEÑA?** Colección FEP. Fe y alegría. Buenos Aires: Libresa.
- Flores R., (2005). **PEDAGOGÍA DEL CONOCIMIENTO**. Bogotá: McGraw-Hill.
- García D., (2011). **PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN E-LEARNING PARA EL ECUADOR 2010 – 2019**. Disponible en: http://www.cladem.org/plan_decenal/informes-alternativos/Ecuador/. [consulta 2011, 4 de enero].
- Gómez P., (2010). **CALIDAD EN EDUCACIÓN**. [en línea]: Argentina. Disponible en: <http://www.docenteinnovadores.net>. [consulta 2010, 22 de diciembre].
- González A., (2002). **ENSEÑANZA, PROFESORES Y UNIVERSIDAD**. Instituto de ciencias de la educación. America latina. Santiago de Chile.

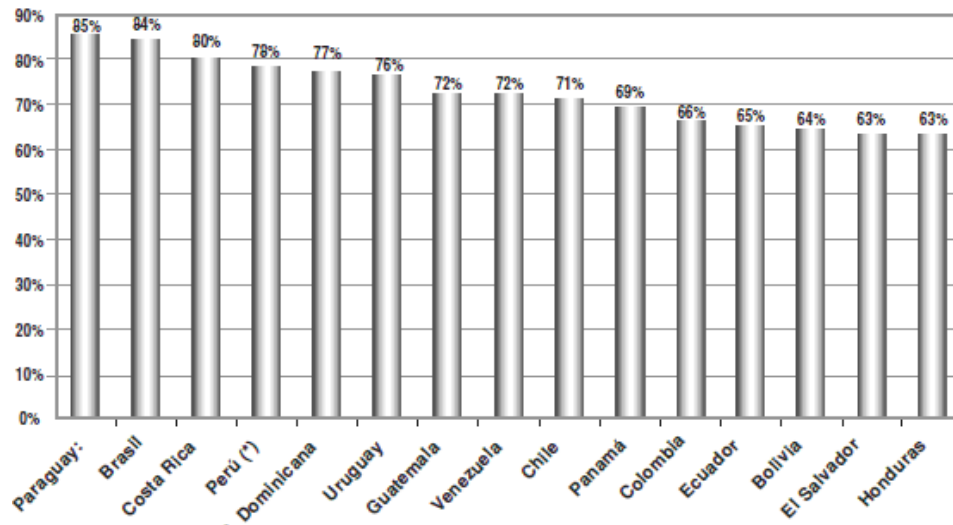
- Gindin J. (2005). **FORMACIÓN DOCENTE EN AMÉRICA LATINA**. Disponible en: http://www.oei.es/docentes/articulos/desarrollo_profe.pdf. [consulta 2010, 1 de diciembre].
- Ibarra J., (2006). **RELACIONES ENTRE CIENCIA, EDUCACIÓN Y SOCIEDAD EN LA FORMACIÓN DE EDUCADORES: APORTES PARA EL DEBATE**. Bogotá: Universidad pedagógica nacional.
- Lisle J., (2001). **COMPETENCIAS PROFESIONALES. ENFOQUE Y MODELOS A DEBATE**. Boletín del proyecto principal de educación de la UNESCO. Madrid: Editorial Anaya.
- Maura V., (200). **LOS CUATRO PILARES**. [en línea]. Revista Iberoamericana de Educación. 22, 2. Disponible en: <http://www.oflodorzurc1.blogspot.com/.../los-cuatro-pilares-de-la-educacion-una.html> –. [consulta 2011,25 de enero].
- Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **NUEVA LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta 2010, 5 de diciembre].
- Ministerio de educación del Ecuador, (2010). **PLAN NACIONAL DE DESARROLLO PARA EL BUEN VIVIR**. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta 2010, 26 de diciembre].
- Ministerio de educación del Ecuador, (2006). **PLAN OPERATIVO 2007**. Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec>. [consulta 2010, 26 de diciembre].
- Ministerio de educación del Ecuador (2010). **PLAN DECENAL**. Disponible en: http://www.educacion.gov.ec/formar_docente. [consulta 2011, 11 de enero].
- Miranda Ch., (2007). **CONCEPCIONES DEL FORMADOR DE PROFESORES SOBRE LA FORMACIÓN PERMANENTE**. Revista investigación educativa. Santiago de Chile: PUC.
- Morales C., (2006). **DOCENTES Y COMPETENCIAS PROFESIONALES INTEGRALES**. Buenos Aires: Santillana.
- Informe iberoamericano sobre formación continua de docentes Ecuador IOE, (2010).
- Perrenoud P., (2004). **NUEVAS COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA ENSEÑAR EN LA PRIMARIA**. Ediciones. 2a. Santiago de Chile: PUC.
- PREAL P., (2006). **FUNDACIÓN ECUADOR, CONTRATO SOCIAL POR LA EDUCACIÓN Y GRUPO FARO: Informe de progreso educativo Ecuador**.
- Robalino A., (2009). **DILEMAS Y RESPONSABILIDADES DE LA PROFESIÓN DOCENTE**. Oficina regional de educación para America latina y el Caribe – PREALC UNESCO.
- Tenti F. E., (2001). **UNA CARRERA CON OBSTÁCULOS: LA PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE**. Revista del instituto de investigaciones en ciencias de la educación, Buenos Aires: Santillana.
- Tómalá V., (2009). **UN ALTO NÚMERO DE ELLAS ESTA EN LAS ZONAS RURALES**. Ecuadorinmediato. A6 Disponible en: <http://ns2.ecuadorinmediato.com/index.php>. [consulta 2010, 10 de diciembre].
- Torres R., (2000). **¿QUÉ ROL DOCENTE PARA QUÉ MODELO DE SOCIEDAD?** Bogotá: Centro de investigaciones universidad pedagógica nacional.
- TUNING, (2002). Proyecto Tuning para América Latina.
- UNESCO, (2006). **LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN AMÉRICA LATINA**. Disponible en: <http://iesalc.unesco.org.ve>. [consulta 2010, 8 de diciembre].
- UNESCO, (2008). **CONFERENCIA INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN**. Santiago de Chile: Santillana.

- Vaillant D., (2004). **LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROFESIÓN DOCENTE EN PREAL**. Buenos Aires: Santillana.
- Vaillant D., (2007). **MEJORANDO LA FORMACIÓN Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE EN LATINOAMÉRICA**. Revista pensamiento educativo. Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Viteri G., (2006, marzo). SIISE, Ficha metodológica. **SITUACIÓN DE LA EDUCACIÓN EN EL ECUADOR**. 70,1. Disponible en <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/index.html>. [consulta 2010, 8 de diciembre].
- Zaragoza A., (2007). **COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES Y DETECCIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN**. Madrid España: Anaya.
- Zabalza M., (2003). **COMPETENCIAS DEL PROFESORADO**. Compostela, España: Santillana.

ANEXOS

ANEXO 1

PORCENTAJE DE MUJERES EN EL CUERPO DOCENTE EN PAÍSES SELECCIONADOS DE AMÉRICA LATINA



Fuente: Elaboración a partir de diversas fuentes (Navarro, J. C, 2002 y Liang X., 2003).

ANEXO 2

Los formadores ante la sociedad de la información

Competencias TIC para docentes-2

ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL

- Conocimiento de fuentes de información y TIC programas específicos de su asignatura.

METODOLOGÍA DOCENTE

- Integración de recursos TIC en el currículum.
- Aplicación de nuevas estrategias didácticas que aprovechen las TIC
- Elaboración de documentos y materiales didácticos multimedia.

ACTITUDES

- Actitud abierta y crítica ante la sociedad actual.

Fuente: Dr. Perè Marquès Graells (2009). **DOCENTES COMPETENCIA NECESARIAS PARA LA FORMACIÓN.**
<http://www.peremarques.net/si.htm>.

ANEXO 3

Pilares de la educación



Fuente: Maura V., (200). **LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN.**

ANEXO 4

Graduados en la Escuela de ciencias de la educación de la UTPL





Institución donde labora el titulado en la UTPL



ANEXO 5

Oficio rector- director de instituciones educativas



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

*Oficio No. 046- CC.EE.
Loja, 14 de diciembre del 2010*

Señor
RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

A nombre de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación, reciba un cordial saludo, a su vez, aprovecho la oportunidad para desejar éxito en el desempeño de sus funciones.

La Escuela de Ciencias de la Educación entre sus Programas de Investigaciones a nivel Nacional, en esta oportunidad, tiene el interés de conocer cuál es la situación laboral de los profesionales de la Escuela de Ciencias de la Educación, periodo 2005-2010, razón por la cual, le solicito comedidamente su autorización para que nuestros egresados realicen una encuesta a profesionales titulados en la UTPL y que laboran en la institución que acertadamente dirige, así como facilitarnos su valioso aporte, que estamos seguros, fortalecerá la oferta formativa que va en beneficio de la sociedad ecuatoriana.

Segura de contar con su anuencia, de usted me suscribo.

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Mgs. Lucy Anétrade Vargas
**DIRECTORA DE LA ESCUELA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (E)**



ANEXO 6

Cuestionario para lo titulados de la Escuela de ciencias de la educación



CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Código titulado: _____

Buenos días/tardes, dentro del Programa Nacional de Investigación para optar al título de Licenciatura de Ciencias de la Educación de la UTPL, se está realizando una encuesta para evaluar la SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UTPL, en los últimos cinco años. La población de la encuesta la componen un total de 3.014 titulados de todo el país. Usted ha sido seleccionado como informante, por lo que su colaboración es especialmente valiosa para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. Le agradecería conteste al siguiente cuestionario que no le tomará más de cinco minutos. El documento fue tomado de la ANECA¹ y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Para dar contestación a las preguntas solicitadas, por favor encierre en un círculo EL LITERAL correspondiente

Educación b...

P.1. ¿Podría indicar la/s mención/es cuya titulación haya obtenido en la UTPL en los últimos cinco años (desde 2005 hasta 2010) y el año en que finalizó?

| PREGRADO | | |
|---|---------------------|---|
| MENCIÓN | Año de finalización | |
| ▪ Educación Infantil | | 1 |
| ▪ Educación Básica | | 2 |
| ▪ Lengua y Literatura | | 3 |
| ▪ Químico Biológicas | | 4 |
| ▪ Físico Matemáticas | | 5 |
| ▪ Ciencias Humanas y Religiosas | | 6 |
| ▪ Otra/s mención (especifique) | | 7 |
| ▪ En otra universidad (especifique) | | 8 |
| POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD) | | |
| ▪ Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo | | 1 |
| ▪ Maestría en Pedagogía | | 2 |
| ▪ Maestría en Desarrollo de la Inteligencia | | 3 |
| ▪ Otro postgrado (Especifique cuál) | | 4 |
| ▪ En otra universidad (Especifique) | | 5 |
| Especialidad / diplomado (Contestar solo en el caso de que no tengan continuidad con la titulación de maestría) | | |
| ▪ Especialidad (Especifique) | | 1 |
| ▪ Diplomado (Especifique) | | 2 |
| ▪ En otra universidad (Especifique) | | 3 |
| ▪ No he realizado estudios de diplomado o especialidad | | 4 |

P.2. ¿Cuál de las siguientes situaciones refleja mejor su situación laboral actual?

| | |
|---|---|
| ▪ Trabaja como docente | 1 |
| ▪ Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de áreas, etc.) | 2 |
| ▪ Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia | 3 |
| ▪ Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente | 4 |
| ▪ Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia | 5 |
| ▪ Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente | 6 |
| ▪ Otras situaciones (especifique) | 7 |

P.2a. En caso de que trabaje como docente, la institución educativa en la que se desempeña es del sector:

| | |
|----------------|---|
| ▪ Urbano | 1 |
| ▪ Rural | 2 |

P.2b. (En caso de que trabaje en un puesto profesional relacionado con la docencia o no relacionado con la docencia) ¿Ha trabajado antes como docente?

| | |
|------------|---|
| ▪ Sí | 1 |
| ▪ No | 2 |

¹ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

P.2c. (En caso de [2.1]trabajadores actuales como docentes) ¿trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?

| | |
|-----------|---|
| • Si..... | 1 |
| • No..... | 2 |

P.2d. (En caso de estar desempleado) ¿Cuál de las siete alternativas se ajusta mejor a su situación actual?

| | |
|---|---|
| • Prepara carpetas para trabajar en docencia..... | 1 |
| • Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos..... | 2 |
| • Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo..... | 3 |
| • Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación (especifique)..... | 4 |
| • Continúa estudiando en otra área de conocimiento (especifique)..... | 5 |
| • Está tomando cursos de formación continua (especifique)..... | 6 |
| • Otras situaciones (especifique)..... | 7 |

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

P.3. ¿En qué tipo de Institución desarrolla/desarrollaba su trabajo?

| | |
|--|---|
| • Institución educativa fiscal..... | 1 |
| • Institución educativa municipal..... | 2 |
| • Institución educativa particular..... | 3 |
| • Institución educativa fiscomisional..... | 4 |

P.3a. La institución educativa en la que se desempeña/desempeñaba es de nivel:

| | |
|---------------------|---|
| • Inicial..... | 1 |
| • Básico..... | 2 |
| • Bachillerato..... | 3 |
| • Superior..... | 4 |

P.4. ¿Trabaja actualmente o trabajaba en el ámbito de su especialidad?

| | |
|-----------|---|
| • Si..... | 1 |
| • No..... | 2 |

P.4a. (En caso de respuesta afirmativa en P.4. ¿en qué ámbito ejerce o ejercía?)

| | |
|--------------------------------------|---|
| • Educación Infantil..... | 1 |
| • Educación Básica..... | 2 |
| • Lengua y Literatura..... | 3 |
| • Químico Biológicas..... | 4 |
| • Físico Matemáticas..... | 5 |
| • Ciencias Humanas y Religiosas..... | 6 |
| • Otra/s (especifique)..... | 7 |

P.5. ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía con la Institución educativa?

| | |
|----------------------------|---|
| • Nombramiento..... | 1 |
| • Contrato indefinido..... | 2 |
| • Contrato ocasional..... | 3 |
| • Reemplazo..... | 4 |
| • Otras (especifique)..... | 5 |

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

| | |
|----------------------------|---|
| • A tiempo completo..... | 1 |
| • A tiempo parcial..... | 2 |
| • Por horas..... | 3 |
| • Otras (especifique)..... | 4 |

P.7. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual o cuánto tiempo trabajó en el último empleo como docente en caso de que en la actualidad no trabaje?

| | |
|------------|-------------|
| años | meses |
|------------|-------------|

P.8. ¿Cuándo inició sus estudios estuvo trabajando como docente?

| | |
|-----------|---|
| • Si..... | 1 |
| • No..... | 2 |

P.8a. En caso de que la respuesta sea negativa en P8 y que posteriormente encontró trabajo. ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo como docente desde que obtuvo la titulación?

.....añosmeses

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

P.9. ¿En qué tipo de Institución/empresa desarrolla/desarrollaba su trabajo como no docente?

| | |
|---------------------------------------|---|
| • Administración Pública..... | 1 |
| • Empresa privada..... | 2 |
| • Empresa familiar..... | 3 |
| • Trabajador/a por cuenta propia..... | 4 |

P.10. ¿Qué titulación es/era la exigida en la Institución/empresa donde trabaja/trabajaba para el puesto que ocupa/ocupaba?

| | |
|---|---|
| • De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)..... | 1 |
| • De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)..... | 2 |
| • Ninguna/No se exige titulación..... | 3 |

P.11. ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía?

| | |
|--|---|
| • Laboral indefinida..... | 1 |
| • Laboral de duración determinada..... | 2 |
| • Otras situaciones (especifique)..... | 3 |

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

| | |
|----------------------------|---|
| • A tiempo completo..... | 1 |
| • A tiempo parcial..... | 2 |
| • Por horas..... | 3 |
| • Otras (especifique)..... | 4 |

P.13. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual o trabajó en el último empleo como no docente en caso de que en la actualidad no trabaje?

.....añosmeses

P.14. ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo en un puesto de trabajo no docente desde que obtuvo la titulación?

.....añosmeses

| | |
|---|---|
| • Ya trabajaba cuando obtuve la titulación..... | 1 |
|---|---|

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

P.15. ¿Cuánto tiempo ha trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación?

.....añosmeses

P.16. ¿Cuánto tiempo ha trabajado en total en un puesto profesional no docente desde que obtuvo la titulación?

.....añosmeses

P.17. ¿Su trabajo actual, o su último empleo en caso de que en la actualidad no trabaje, le demandó cambiar el lugar de residencia?

| | |
|-----------|---|
| • Si..... | 1 |
| • No..... | 2 |

PARA TODOS

P.18. ¿Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español?

| | |
|-----------------------------|---|
| • Q'chus | 1 |
| • Inglés | 2 |
| • Francés | 3 |
| • Portugués | 4 |
| • Otros (especifique) | 5 |
| • No | 6 |

P.19. ¿Maneja la informática a nivel de usuario?

| | |
|---|---|
| • Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google) , facebook, twitter | 1 |
| • No..... | 2 |

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

P.20. ¿Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional son?: (puede contestar a más de una alternativa)

| | |
|--|---|
| • Didáctica y Pedagogía | 1 |
| • Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC)..... | 2 |
| • Temas relacionados con su área de formación (Especifique) | 3 |
| • Organización y Gestión de centros educativos..... | 4 |
| • Diseño y planificación Curricular..... | 5 |
| • Educación en valores | 6 |
| • Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento), Especifique..... | 7 |
| • No me interesan..... | 8 |

P.21. Su condición de vida luego de titularse en la UTPL, ¿ha mejorado?

| | |
|---------------------------|---|
| • Definitivamente si..... | 1 |
| • Probablemente si..... | 2 |
| • Indeciso | 3 |
| • Probablemente no | 4 |
| • Definitivamente no..... | 5 |

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

| | |
|----------------|---|
| • Hombre | 1 |
| • Mujer | 2 |

A.2. Edad en años cumplidos:

A.3. Provincia de residencia:

A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado.....

Gracias por su colaboración

ANEXO 7

Cuestionario para autoridades de las instituciones educativas



CUESTIONARIO PARA AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS (RECTOR / VICERRECTOR / COORDINADOR ACADÉMICO)

Código del Investigador: _____

Los planteamientos que a continuación se detallan, tienen la finalidad de recolectar información para evaluar la situación laboral de los profesionales titulados de la UTPL, para afrontar los desafíos que la educación demanda. Usted ha sido seleccionado como informante calificado, por lo que su colaboración es especialmente valiosa para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados.

El documento fue tomado de la ANECA² y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

En honor a su tiempo, le rogamos comedidamente sea muy breve en sus respuestas.

1. ¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente?

- _____
- _____
- _____

2. Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente? _____

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa, ¿Señale el nivel y ámbito del conocimiento?

| NIVEL | Ámbito de conocimiento |
|---------|------------------------|
| • _____ | • _____ |
| • _____ | • _____ |
| • _____ | • _____ |

4. ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?

| CON EXPERIENCIA | DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN |
|-----------------|------------------------------|
| • _____ | • _____ |
| • _____ | • _____ |
| • _____ | • _____ |

5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, ¿se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años?

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

- _____
- _____
- _____

² Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa , describalos
- _____
 - _____
 - _____
7. ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral?
- _____
 - _____
 - _____
8. ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos?
- _____
 - _____
 - _____
9. En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿qué actividades realiza el personal en la institución? (graduados en la UTPL)
- _____
 - _____
 - _____
10. Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional? (Por ejemplo: Supervisión de campos de acción (alfabetización, cruz roja, servicio de rentas internas, educación vial, inspector, otras) Describalas: (graduados en la UTPL)
- _____
 - _____
 - _____
11. Los docentes de la Institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (graduados en la UTPL)
- SI NO
- a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?
- _____
 - _____
 - _____

Gracias por su colaboración


ANEXO 8

Tabla ingreso de datos de los titulados en la UTPL.

| | A | CE | CF | CG | CH | CI | CJ | CK | CL | CM | CN | CO | CP | CQ | CR | CS | CT | CU | CV | CW | CX | CY | CZ | DA | DB | DC |
|----|--|---|----|--------|----------|----------|---------|--------|------|----|----|----|--------|-------|----|----|--------|-------|----|----|--------|-------|----|----|----|--------|
| 1 |  UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA <i>La Universidad Católica de Loja</i> | ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | CÓDIGO DE LOS TITULADOS | P.8. | | | P.8a. | | | | P.9. | | | | | P.10. | | | | P.11. | | | | P.12. | | | | |
| 4 | | Si | No | NC - 3 | 0-1 AÑOS | 1-2 AÑOS | 2+ AÑOS | NC - 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | NC - 5 | 1 | 2 | 3 | NC - 4 | 1 | 2 | 3 | NC - 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | NC - 5 |
| 5 | | 1 | 2 | | 1 | 2 | 3 | | 1 | 2 | 3 | 4 | | 1 | 2 | 3 | | 1 | 2 | 3 | | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 6 | LOJ375 | 1 | | | | | | 4 | | 2 | | | | | | 3 | | | | 3 | | | | 2 | | |
| 7 | LOJ376 | 1 | | | | | | 4 | | | | | 5 | | | | 4 | | | | | | | | | 5 |
| 8 | LOJ377 | 1 | | | | | | 4 | | | | | 5 | | | | 4 | | | | | | | | | 5 |
| 9 | LOJ378 | 1 | | | | | | 4 | | | | | 5 | | | | 4 | | | | | | | | | 5 |
| 10 | LOJ379 | 1 | | | | | | 4 | | | | | 5 | | | | 4 | | | | | | | | | 5 |
| 11 | LOJ380 | 1 | | | | | | 4 | | | | | 5 | | | | 4 | | | | | | | | | 5 |
| 12 | LOJ381 | | 2 | | 1 | | | | | | | | 5 | | | | 4 | | | | | | | | | 5 |
| 13 | LOJ382 | 1 | | | | | | 4 | | 2 | | | | | | 3 | | | 2 | | | | | 2 | | |
| 14 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | TOTALES | 7 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 7 | 0 | 2 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 2 | 6 | 0 | 1 | 1 | 6 | 0 | 2 | 0 | 0 | 6 |

ANEXO 9

Tabla ingreso de datos de los directivos

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |
|--|--|---|---|---|---|---|---|---|----|---|----|--------|---|---------------------|----|----|---|----|----|-------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| |  UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA <i>La Universidad Católica de Loja</i> | | DATOS DEL PRIMER ENCUESTADO (RECTOR/DIRECTOR/VICERRECTOR/SUBDIRECTOR/COORDINADOR ACADÉMICO) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nombre de la institución a la que pertenece el Encuestado: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Cargo que ocupa el encuestado: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tipo de establecimiento educativo: | | | | | | | | | | | | | | Fiscal [1] | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | Particular [2] | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | Fiscomisional [3] | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PREGUNTAS | | | | | | | | | | SI | NO | NC - 3 | ESPACIO PARA LLENAR LAS PREGUNTAS ABIERTAS (resuma en frases cortas las respuestas que cada encuestado manifestó, <i>una idea por cada fila</i>) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. ¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente? | | | | | | | | | | 1 | 2 | | Tener título docente | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | Copias de los documentos personales, cedula de identidad, certificado de votación, etc. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | Solicitud | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa? | | | | | | | | | | 1 | | | En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | Cinco | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. ¿Requiere de más personal docente? | | | | | | | | | | 1 | | | NIVEL | | | | | | | ÁMBITO DE CONOCIMIENTO | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | Superior | | | | | | | Música | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | Superior | | | | | | | Psicología Educativa | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | Superior | | | | | | | Mantenimiento de Computadoras. | | | | | | | | | | | | | |
| 4. ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa? | | | | | | | | | | | | | CON EXPERIENCIA | | | | | | | DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | Crecenta conocimientos | | | | | | | Falta guianza | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | Desempeño mejor de su trabajo | | | | | | | Adquieren conocimientos con la práctica | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | Pocos errores | | | | | | | Muchos errores | | | | | | | | | | | | | |
| 5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, ¿se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años? | | | | | | | | | | | 2 | | a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

ANEXO 10

Tabla datos generales de los titulados

| 1 | A | B | |
|----|--|-------------------------------------|--|
| |  UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA <small>La Universidad Católica de Loja</small> | APELLIDOS Y NOMBRES | INSTITUCIÓN/EMPRESA EN LA QUE TRABAJA |
| 2 | CÓDIGO DE LOS TITULADOS | | |
| 3 | LOJ374 | Sánchez Pillajo Carmen Ernestina | La persona no se la encuentra en ningún lado: SRI, Tribunal supremo electoral, ni guía telefónica al parecer |
| 4 | LOJ375 | Sarango Elizalde Miguel Eduardo | "José de Antepará", Saraguro, Tenta, La Papaya |
| 5 | LOJ376 | Siguenza Arevalo María Angélica | Centro Educativo Integral "La Alborada" |
| 6 | LOJ377 | Silva Quezada Rosa Carmita | José Antonio Eguiguren "La Salle" |
| 7 | LOJ378 | Silva Taday Mariana de Jesús | "Segundo Freud" Saraguro, Urdaneta, Curucachi |
| 8 | LOJ379 | Solano Quezada María Orfelina | "IV Centenario # 1", Loja, Sucre, Ramón Pinto esquina |
| 9 | LOJ380 | Sotomayor Montero Darhama del Cisne | "Abdon Calderón", El Cisne, Voblaum |
| 10 | LOJ381 | Tambo Villamagua Luis Guillermo | Bilingüe Betel |
| 11 | LOJ382 | Tigre Yunga Dora Maribel | "Abdon Calderón Muñoz", Puyango, Alamor, La Hoyada |
| 12 | LOJ383 | Tirape Ibarra Ingrid Vanessa | La persona no se la encuentra en ningún lado: SRI, Tribunal supremo electoral, ni guía telefónica se salió d |