



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EN FÍSICO MATEMÁTICO

Propuesta de intervención educativa a partir del estudio bibliográfico para la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Gómez Gómez, Ermel Abdón.

DIRECTOR: González Muhamed, Alicia, Lda.

CENTRO UNIVERSITARIO MADRID

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE FIN DE TUTULACIÓN

Licenciada.

Alicia González Muhamed.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN.

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Propuesta de intervención educativa a partir de estudio bibliográfico para la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja realizado por: Ernel Abdón Gómez Gómez ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo

Loja, Julio 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Ermel Abdón Gómez Gómez declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación: Propuesta de intervención educativa a partir de estudio bibliográfico para la Licenciatura de Ciencias de la Educación, mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, de la Titulación de Licenciado en Ciencias de la Educación, siendo Alicia González Muhamed directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo de investigación, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigación, trabajos científicos o técnicos o tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f.....

Gómez Gómez Ermel Abdón

Cédula: 172003081-4

DEDICATORIA

A mi querida hija Melanny Nerea, que desde antes de nacer, ha sido la luz de mi vida y la mayor fuente de motivación para culminar con éxito mi carrera.

A mi amada esposa Arcelia, que a pesar de las muchas pruebas que Dios no has ha puesto en el camino, ha estado a mi lado apoyándome en todo momento.

A mi madrecita María, que desde niño me ha enseñado el camino del recto vivir para convertirme en un hombre de bien.

A mi padre Ermel y mis hermanos Melania y Daniel que sé, desde el cielo han guiado todos mis pasos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios por haberme otorgado la sabiduría, el entendimiento y la fortaleza necesaria para no decaer y seguir adelante en la consecución de mi carrera profesional.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, que a través de su Centro Internacional de Madrid, me brindó la oportunidad de continuar mis estudios. Así mismo, agradezco fraternalmente al personal docente y administrativo de la Carrera de Ciencias de la Educación mención Físico-Matemáticas, que cuando he requerido de su apoyo y guía siempre han estado prestos para ayudarme.

A mi Directora de Tesis, Licenciada Alicia González Muhamed, por su gran apoyo y dedicación a la realización de este Trabajo de Fin de Titulación.

ÍNDICE

PORTADA	I
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE FIN DE TUTULACIÓN	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE	VI
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
SÍNTESIS DEL MATERIA BIBLIOGRÁFICO	5
1.1. EL DEBATE SOBRE LAS COMPETENCIAS: UNA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA EN TORNO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y EL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA. ALONSO, L. E., FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J., & NYSEN, J. M. (FEBRERO, 2009).....	6
1.2. LOS PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA: FACTORES DE FACILITACIÓN Y DE OBSTACULIZACIÓN. AGENCIA NACIONAL DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN (ANECA). (MARZO, 2009).	8
1.3. LA INSERCIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTES. AVALOS, B. (ENERO, 2009).	10
1.4. ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA: APRENDIZAJE, GESTIÓN ESCOLAR, DESEMPEÑO PROFESIONAL E INFRAESTRUCTURA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2012).....	12
1.5. POLÍTICAS DE INSERCIÓN A LA DOCENCIA EN AMÉRICA LATINA: LA DEUDA PENDIENTE. VAILLANT, D. (2009).	14
1.6. POLÍTICAS, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE INSERCIÓN LABORAL PARA LA JUVENTUD DEL ECUADOR.	16
1.7. INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES: EXPECTATIVAS DEMANDA LABORAL Y TRAYECTORIAS. JÜRGEN, W. (2006).....	18
1.8. ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA DE LA FORMACIÓN DOCENTE EN IBEROAMÉRICA: ECUADOR. ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS PARA LA EDUCACIÓN LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA. (JULIO, 2004).	20
1.9. PROFESIONALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE. TEDESCO, J., C.	22
1.10. MALESTAR DOCENTE: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA. GUZMÁN, GUZMÁN.	24
METODOLOGÍA	26

2.1.	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN	27
2.2.	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	27
2.3.	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	28
2.4.	MATERIALES	29
2.5.	RECURSOS	29
INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		30
3.1.	CARACTERÍSTICAS DEL DOCENTE ECUATORIANO	31
3.2.	FORMACIÓN ACADÉMICA DE LOS TITULADOS Y SU RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD LABORAL	33
3.3.	VALORACIÓN DOCENTE DE LA PROFESIÓN	36
3.4.	SATISFACCIÓN DOCENTE	37
3.5.	EXPECTATIVAS Y REQUERIMIENTOS DE FORMACIÓN CONTINUA DE LOS TITULADOS Y EMPLEADORES	38
3.6.	LAS COMPETENCIAS DOCENTES	39
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		42
4.1.	CONCLUSIONES	43
4.2.	RECOMENDACIONES	44
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN		46
TEMA		47
5.1.	JUSTIFICACIÓN	47
5.2.	OBJETIVOS	48
5.2.1.	<i>Objetivo General.</i>	48
5.2.2.	<i>Objetivos específicos.</i>	48
5.3.	METODOLOGÍA: MATRIZ DEL MARCO LÓGICO	49
5.3.1.	<i>Análisis de involucrados.</i>	49
5.3.2.	<i>Análisis de problema.</i>	60
5.3.3.	<i>Análisis de objetivos.</i>	61
5.3.4.	<i>Análisis de estrategias.</i>	62
5.3.5.	<i>Estructura analítica del proyecto.</i>	63
5.4.	<i>Plan de Acción.</i>	64
5.4.1.	<i>Matriz de planificación del proyecto.</i>	65
5.4.2.	<i>Matriz del marco lógico.</i>	69
5.4.2.1.	<i>Presupuesto.</i>	75
5.4.3.	<i>Resumen sobre los indicadores.</i>	76
5.5.	RESULTADOS ESPERADOS	80

5.6. BIBLIOGRAFÍA DE LA PROPUESTA.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	86
ANEXOS.....	89
ANEXO 1.....	89
ANEXO 2.....	96

RESUMEN

Los docentes han manifestado su disconformidad con las condiciones salariales a la que han estado expuestos y el escaso desarrollo profesional en la carrera educativa, a lo que se ha sumado, el cuestionamiento constante a su labor y a su nivel formativo debido al bajo rendimiento académico registrado en los estudiantes.

Este trabajo de fin de titulación está basado en un estudio bibliográfico sustentado en la revisión minuciosa de documentos en fuentes fidedignas, con el objetivo de diseñar una propuesta de intervención educativa para la carrera de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

En base a este estudio se ha constatado la falta de actualización de las mallas curriculares, la necesidad de fortalecer la formación científica y tecnológica, un mayor énfasis en las prácticas pre-profesionales y la ejecución eficiente de los programas de capacitación.

La propuesta de intervención se ha enfocado en mejorar el nivel formativo de los docentes para un desempeño eficiente, promoviendo su actualización formativa y la mayor utilización de recursos didácticos basados en las nuevas tecnologías.

Palabras claves: formación docente, actualización formativa, situación laboral, propuesta de intervención educativa.

ABSTRACT

Teachers have expressed dissatisfaction with the wage conditions to which they have been exposed and limited professional development in educational career, what has been added, the constant questioning of their work and their level of training due to poor academic performance over students.

This final project is based on a degree bibliographic supported by careful review of documents in reliable sources, with the goal of designing a proposed educational intervention for race references Sciences Education Basic Education of the Technical University Loja.

Based on this study has confirmed the lack of updating of the curricula, the need to strengthen the scientific and technological training, a greater emphasis on pre - professional training and more efficient execution of training programs.

The proposed intervention has focused on improving the educational level of teachers to perform efficiently, promoting their training updated and expanded use of educational resources based on new technologies.

Keywords: teacher training, upgrade training, employment status, educational intervention proposal.

INTRODUCCIÓN

El Ecuador se encuentra altamente comprometido con el aseguramiento de la calidad de la educación, con la finalidad de lograr una sociedad lo suficientemente formada y predispuesta a contribuir al desarrollo social, económico y político del país, de tal manera que la labor docente se torna central en la consecución de estos objetivos.

Debido a esta centralidad de los docentes en los procesos de enseñanza y aprendizaje se ha producido una preocupación creciente por indagar la formación inicial, la inserción laboral, el desarrollo profesional y la capacitación en servicio para determinar aquellos aspectos en los que se debe trabajar para una intervención educativa más eficaz.

En nuestro país los datos que han arrojado estas investigaciones nos indican que la formación inicial docente no ha proporcionado el alto nivel de competencias requeridas para un ejercicio profesional más eficiente dentro del aula, así mismo, los procesos de capacitación en servicio no han cumplido con las expectativas de mejora de las destrezas y habilidades de los maestros. Otro de los factores adversos por los que han atravesado los docentes es su situación salarial ya que han estado sometidos a bajos niveles de remuneración, teniendo que ejercer otras funciones para cumplir con sus expectativas salariales.

Investigaciones como las de Fabara (2013) han remarcado la necesidad de mejorar la formación inicial docente a través de la renovación de las mallas curriculares incluyendo conocimientos científicos y tecnológicos más actuales, propiciando una mayor cooperación entre instituciones formadoras y potenciando las prácticas pre-profesionales. Ha señalado también que es de vital importancia aumentar la calidad de los cursos de formación en servicio atendiendo a criterios de calidad y pertinencia que incidan efectivamente en el desempeño de los profesionales de la educación.

Esta investigación constituye una fuente de información importante para la Universidad Técnica Particular de Loja con la finalidad de conocer la situación socio-laboral y las necesidades de formación continua de los titulados de la Carrera de Ciencias de la Educación mención Educación Básica con el objetivo de mejorar la calidad formativa que otorga a sus estudiantes, de cara a su adecuada inserción laboral en su futuro ejercicio profesional.

Para realizar esta investigación bibliográfica se ha recurrido a la revisión metódica de documentos oficiales del Ministerio de Educación como El Marco Legal Educativo del Ecuador, Plan Decenal de Educación, también se ha consultado varios documentos referidos a la profesión docente del Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina (PREAL), la Red Ciudadana de acompañamiento al Plan Decenal de la educación (EDUCIUDADANIA), Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación la Ciencia y la Cultura (OEI), entre otros.

El obstáculo principal que como tesista en un centro internacional he tenido es la dificultad para encontrar artículos científicos mucho más contextualizadas a la realidad docente en el Ecuador.

El objetivo general de este trabajo ha sido la realización de una propuesta de intervención educativa a partir de un estudio bibliográfico en la licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja, la cual ha sido diseñada a través del marco lógico, cuyo fin es lograr una alta competencia para el desempeño docente en el aula y el propósito es alcanzar un alto nivel formativo de los docentes. Los resultados que se espera alcanzar con esta propuesta es la formación de los docentes para el desempeño práctico dentro del aula, la utilización de recursos didácticos innovadores y la actualización formativa de los docentes. Para desarrollar los objetivos específicos de caracterización del puesto de trabajo del docente, indagar las necesidades de formación continua, conocer la labor docente de los titulados, conocer las tareas propias de su labor y conocer el nivel de formación requerido para el ejercicio profesional, se investigó minuciosamente en fuentes confiables de información.

Este trabajo de investigación está dividido en tres partes. En la primera se ha realizado la síntesis teórica de artículos científicos referidos a inserción laboral, formación docente, competencia profesional, características de los docentes, entre otros, para dar respuesta al núcleo problemático de la investigación. En la segunda se ha desarrollado el análisis de los artículos científicos antes mencionados para caracterizar el puesto de trabajo del docente, conocer los requerimientos de formación continua, conocer las tareas propias de su labor y conocer el nivel de formación requerido para el ejercicio profesional. Y en la tercera se ha diseñado la propuesta de intervención educativa en base a la metodología del marco lógico.

SÍNTESIS DEL MATERIA BIBLIOGRÁFICO

1.1. El debate sobre las competencias: una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado laboral en España. Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero, 2009).

Se han producido reclamos generalizados a las universidades con el argumento de que no están ofreciendo una formación adecuada acorde a los actuales requerimientos de las empresas, razón por la cual, ha resultando difícil la inserción laboral de los recién graduados. Es así que la Unión Europea ha puesto en marcha algunas estrategias con miras a paliar esta difícil situación tales como: la flexibilidad en el trabajo, el aprendizaje a lo largo de la vida, la armonización de los planes de estudio y la necesidad de establecer una comunicación estratégica entre empresas y universidades para determinar el tipo de formación a proporcionar acorde a los requerimientos empresariales.

El advenimiento de la sociedad del conocimiento ha reabierto el debate sobre el servicio de qué está la universidad: a la sociedad del conocimiento para la prosperidad económica o para la prosperidad en otras facetas culturales requeridas para el ejercicio maduro de la ciudadanía, ya que las universidades se encuentran sometidas a dificultades difíciles de lidiar como: el desbalance entre los recursos disponibles y las demandas del mercado, una mayor presión competitiva entre proveedores nacionales e internacionales de formación, el énfasis en la flexibilidad y la innovación que choca con la rigidez de los modelos burocráticos, el comercialismo que invade la educación superior y obliga a las universidades a convertirse en empresas de conocimiento y el conservadurismo de los académicos que se resisten a ampliar y diversificar los servicios ofrecidos.

El sesgo entre la formación universitaria y los requerimientos empresariales se han construido paralelos a los cambios en los modelos de producción, puesto que se ha cambiado de una sociedad industrial basada en la producción en serie destinada a satisfacer amplios mercados, a un modelo de producción más flexible, más competitivo y desregular, lo que ha generado el replanteamiento de las cualificaciones requeridas por el trabajador, debido a que estas nuevas empresas atienden a mercados muy fragmentarios dependientes de los gustos volátiles de los clientes. Antes, los graduados universitarios seguían trayectorias definidas en sus puestos de trabajo, pero hoy, con el advenimiento de las nuevas tecnologías y la desregularización de los mercados, incluido los de trabajo hace que las empresas busquen personas más

competitivas, con una formación superior pertinente, capaces de adaptarse a estos nuevos modelos de producción flexibles y competitivos.

En las conferencias y foros europeístas han sostenido que las reformas universitarias deben estar enfocadas en lograr una estructura más abierta y flexible para lograr la cooperación interna y la competencia internacional, a través del desarrollo científico y tecnológico, para que sus beneficios puedan ser transferidos a la sociedad. De igual forma, han señalado que las prioridades para fortalecer la educación superior debe ser: invertir en el capital humano mejorando la educación y el desarrollo de aptitudes y competencias, dar independencia y autonomía a las universidades para que pueden adaptarse a las expectativas de la sociedad y la evolución del conocimiento y la exigencia de rendir cuentas sobre el cumplimiento de sus funciones. De esta manera tanto la rendición de cuentas sobre sus funciones formativas, como la comparación con otras universidades permitirán recolectar información valiosa sobre factores positivos y negativos de los sistemas universitarios con miras a mejorar el tipo de competencias a desarrollar en los estudiantes para que logren una adecuada inserción laboral.

Es así que, las competencias han tomado un papel muy relevante con el objetivo de lograr la formación más adecuada de los estudiantes, acorde con los requerimientos actuales. El concepto de competencias ocupa un lugar central en la literatura sobre educación y gestión de políticas educativas ya que diseñar un currículo por competencias implica construir sobre núcleos problemáticos en que se integran varias disciplinas y se trabaja sobre procesos no sobre contenidos. Por consiguiente, con el aprendizaje por competencias el alumno debe demostrar la capacidad para utilizar el conocimiento, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas en situaciones de estudio o trabajo y en el desarrollo profesional y personal. Con esta formación basada en competencias se ha buscado disminuir el sesgo existente entre la oferta educativa actual y los verdaderos conocimientos y habilidades que el estudiante debe poseer para el ejercicio profesional.

1.2. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España: factores de facilitación y de obstaculización. Agencia Nacional de la Calidad Y Acreditación (ANECA). (Marzo, 2009).

En los últimos años se ha producido una preocupación creciente por estudiar la situación socio laboral de los graduados universitarios, con la finalidad de determinar las fortalezas y debilidades de las titulaciones obtenidas, y a su vez, conocer si estas han permitido una adecuada inserción laboral con la intención de mejorar la calidad de la enseñanza universitaria.

La finalización de los estudios y la iniciación en el mundo laboral ha supuesto un paso muy importante hacia la adultez madura y a la adquisición de la autonomía personal al incursionar en el mundo laboral. Pero, la descripción de esta transición ha estado condicionada por varias situaciones, ya que los jóvenes al enfrentarse al mercado laboral se topan con situaciones que no fueron previstas en su formación, así, en las primeras experiencias han detectado la falta de utilidad de los estudios realizados al no poseer otras competencias que los empresarios exigen de ellos, a lo que se ha sumado inexperiencia laboral y el desconocimiento del funcionamiento básico del mercado laboral.

Los graduados han emitido valoraciones especialmente negativa de la formación recibida a través de las universidades, principalmente por la escasa utilidad percibida en pos de lograr un puesto de trabajo. Se la critica de ser excesivamente teórica y generalista, que a pesar de ser muy amplia en su contenido, resulta muy poco especializada para los puestos de trabajo que se pretende conseguir. También han cuestionado a los docentes, acusándoles de estar más comprometidos con causas investigativas y en total desvinculados del mundo laboral.

De todas maneras, los profesionales sostienen que la formación recibida les ha servido como elemento potenciador de la capacidad de aprender en sí, lo que les permite indagar en los conocimientos perseguidos de manera autónoma, por otro lado, consideran que la universidad ha potenciado la cooperación y el trabajo en equipo, algo que hoy en día es muy valorado en el mercado laboral.

A la falta de pertinencia de la educación recibida en las universidades, se ha sumado la devaluación paulatina de los títulos debido al incremento cuantitativo de los estudiantes, lo que hace que los salarios no se incrementen llegando al punto de que

personas sin estudios mediados por la universidad tengan igual o superior salario que los titulados.

Otra de las complicaciones con los se han encontrado los jóvenes es la creciente precariedad del mercado laboral a través de la desregularización del mercado del trabajo, el cual otorga a las empresas la libertad de contratar y despedir empleados sin que haya una ley en que puedan ampararse.

A pesar de que el título académico ha sido un requerimiento indispensable, las calificaciones obtenidas no son determinantes de cara a las posibilidades de empleo, ya que los criterios de reclutamiento priorizan las habilidades cognitivas en general, las habilidades sociales, o las actitudes al trabajo por encima de los resultados académicos.

Los estudiantes han valorado positivamente el aprendizaje de competencias comunicativas tales como la capacidad de hablar en un idioma extranjero. Ha percibido que el conocimiento de idiomas es frecuentemente utilizado en las selecciones de personal para filtrar a los estudiantes a cubrir un determinado puesto. Los déficits percibidos respecto de las competencias en idiomas extranjeros han hecho que los estudiantes pidan más atención por parte de las universidades a la enseñanza estos. Así mismo, los graduados han considerado que las empresas valoran el hecho de que un candidato haya estudiado fuera, no solo por el dominio del idioma, sino porque se le acredita factores actitudinales y personales, tales como, la constancia y la capacidad de afrontar nuevas situaciones.

1.3. La inserción profesional de los docentes. Avalos, B. (Enero, 2009).

La inserción profesional del profesor novel ha constituido una etapa clave en la configuración de su identidad como docente. La identidad profesional docente es un proceso de construcción personal respecto al trabajo de enseñanza y la asunción del mismo como una tarea de por lo menos mediano plazo. Esta identidad tiene elementos referidos a la motivación personal por la enseñanza, a la forma como esta decisión se afianza en menor o mayor grado a través de la formación inicial como maestro y a la reformulación o reconstrucción de este sentido que ocurre a lo largo del ejercicio profesional. En todo el proceso los referentes son: los colegas docentes, los alumnos a los que observa y enseña, la tarea misma de la enseñanza y el contexto social y educativo del centro.

En el estudio de la socialización de los docentes se ha destacado el rol interpretativo e interactivo que juegan los nuevos docentes al entrar en contacto con la cultura y los estilos particulares de enfrentar el trabajo del centro escolar al que ingresan. La acogida que se presta al nuevo profesor en un centro escolar puede depender del carácter de mayor o menor integración de los docentes en una cultura de complementariedad, ya que muchas veces sucede que desconociendo la condición de nóveles se espera de ellos que actúen como expertos.

En las primeras experiencias que el docente tiene en el contexto institucional va produciendo revisiones en la forma como el maestro se vio al dejar la institución formadora. El proceso de reconstrucción de identidad es continuo y en el curso de nuevas demandas contextuales, de nuevas situaciones de macro política, los profesores reconfiguran los diversos componentes de su tarea profesional y la forma como las interpretan.

En el marco de inserción docente se ha enfatizado en la necesidad de contar con políticas públicas referidas a maestros que reconozcan la importancia de esta etapa y que contengan un plan de acción destinado a satisfacer las necesidades de apoyo y formación de quienes comienzan a enseñar. Pero en los países latinoamericanos, con menos recursos no siempre han estado dispuestos a rebajar la carga docente a quienes comienzan a enseñar o de asignar en cada lugar de trabajo un mentor. Por lo tanto, se ha incursionado en una situación compleja que requiere soluciones imaginativas y diversas según las posibilidades de cada sistema educativo.

De acuerdo a lo señalado por nuestro autor, las políticas de inserción docente deben ser formuladas como un etapa en sentido propio, ni parte de la anterior, ni un prolegómeno de lo que seguirá en la carrera docente, se debe considerar que el profesor que se inicia necesita un trato especial en cuanto a asignación de responsabilidades y algún tipo de apoyo o acompañamiento. Seguidamente, es necesario avanzar desde las recomendaciones de acompañamiento a una política explícita de inducción y una estrategia de implementación. Aunque sería difícil una mentoría uno a uno, las reuniones periódicas de profesores que se inician, liderada por un mentor preparado para este trabajo puede ser una posibilidad real. La inducción puede constituir un paso previo a la habilitación formal del maestro y a su registro como docente certificado, en cuyo caso, al terminar el periodo de iniciación deberá existir un proceso que permita verificar que el nuevo profesor cumple con lo que se requiere para asumir la responsabilidad docente.

1.4. Estándares de calidad educativa: aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura. Ministerio de Educación. (2012).

De acuerdo a lo que se ha señalado en el documento, en Ecuador el Sistema Educativo será de calidad en la medida en que la educación propenda a conseguir el desarrollo integral de las personas, una sociedad más justa y democrática con igualdad de oportunidades. Para lograr esa calidad se ha indicado que no se debe tomar en cuenta únicamente los aspectos puramente académicos, sino dotar al alumno de una autonomía intelectual y una formación ética para una ciudadanía democrática en cuyo cometido juega un papel preponderante las actuaciones docente y la efectiva gestión de los centros escolares. Tradicionalmente los cambios educativos se han gestado desde el Estado Central, pero actualmente, el Gobierno se ha comprometido a otorgar un alto nivel de autonomía a los centros educativos con la finalidad de que los cambios anhelados se gesten desde las aulas.

En Ecuador en la búsqueda de un Sistema Educativo eficaz se ha establecido Estándares de Calidad, los mismos que establecen los logros o metas que se espera conseguir con la educación. En este sentido, las características de los estándares para el sistema educativo son: objetivos comunes por lograr, logros observables y medibles, fáciles de comprender y utilizar, basados en valores ecuatorianos y universales, homologables con estándares internacionales, que representen un desafío para las instituciones y el sistema; a su vez, estos estándares de calidad orientan, apoyan y monitorean las acciones del Sistema Educativo, lo que permitirá tomar las mejores decisiones con miras a aumentar su calidad. El Ecuador en la actualidad cuenta con cuatro Estándares de Calidad que son un referente destinado a guiar las acciones del Sistema Educativo:

Estándares Educativos.- Establecen la manera como los planteles educativos se organizan y desarrollan procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. Estos estándares están planteados dentro del buen vivir, respetando las diversidades, asegurando la aplicación de prácticas inclusivas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje favoreciendo el desarrollo profesional de los actores educativos y vigilando el cumplimiento de los lineamientos del Ministerio de Educación.

Estándares de Desempeño Profesional.- Son los que orientan la mejora de la labor docente y directiva del Sistema Educativo. En este sentido, un docente es de calidad

cuando provee a los estudiantes de los mejores aprendizajes para su desarrollo integral. Los estándares de desempeño docente comprenden, además del dominio del área de enseñanza, el uso de pedagogías variadas, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres y una sólida ética profesional.

Estándares de Desempeño Profesional Directivo.- Un directivo de calidad es el que busca mejorar las prácticas de liderazgo y gestión en cada institución educativa, cuyos estándares de desempeño directivo hacen referencia al liderazgo, la gestión pedagógica, el talento humano para lograr el desarrollo integral de los educandos.

Estándares de Aprendizaje.- Son los que describen los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de su trayectoria escolar. Los Estándares de Aprendizaje corresponden a cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemáticas, Estudios Sociales y Ciencias Naturales; para lo cual se establecen cinco niveles que permiten constatar el progreso de los estudiantes los cuales se organizan de la siguiente manera:

- Dominio del Conocimiento.- Son los aprendizajes esenciales de cada área curricular, que da cuenta de todos los aspectos principales de cada área.
- Niveles de Progresión.- Son los intervalos que representan momentos característicos en el desarrollo del aprendizaje, que se asocian a lo que se espera que la mayoría de los estudiantes aprendan en determinados años escolares.
- Estándares de Aprendizaje.- Describen los logros que deberían alcanzar los estudiantes en determinada área, grado o nivel.
- Componentes del Estándar.- Cada estándar de aprendizaje se integra de tres componentes propios del aprendizaje significativo, que progresan de nivel a nivel: desarrollo de procesos de pensamiento, comprensión de conceptos y actitudes y prácticas.
- Ejemplos de Desempeño.- Son muestras de lo que los estudiantes hacen cuando están en un determinado nivel.

1.5. Políticas de inserción a la docencia en América Latina: la deuda pendiente. Vaillant, D. (2009).

En los años 80 y 90 en Latinoamérica se han llevado a cabo muchos cambios en el ámbito educativo tales como: revisión de contenidos, implementación de sistemas de medición, sin embargo, la mejora de la situación docente es todavía una asignatura pendiente ya que las condiciones de formación inicial, desarrollo profesional y los sistemas de remuneración son inadecuados, lo que hace que las instituciones educativas tengan muchos problemas a la hora de retener a los mejores maestros. Los especialistas han sostenido que debe haber una articulación entre la carrera, el desarrollo profesional y la evaluación con la finalidad de que formen parte de un continuo para conseguir un docente mejor capacitado y comprometido con la educación de los niños y jóvenes de cada país; por tal razón, para alcanzar la ansiada articulación la inserción de los nuevos docentes constituye un paso primordial.

Se ha señalado algunos aspectos importantes en el proceso de aprender a enseñar y las etapas de vida profesional que a continuación se exponen:

Las experiencias previas y su iniciación.- Son los conocimientos que los docentes traen consigo debido a su etapa como estudiantes, las mismas que marcarán el estilo de enseñanza en el ejercicio profesional.

El primer punto de acceso.- Constituye el primer paso en el desarrollo profesional continuo en donde el futuro docente debe adquirir los conocimientos teórico-prácticos de la profesión. Sin embargo, la formación recibida generalmente ha estado alejada de los problemas reales que los maestros deben resolver dentro del aula, tales como: la lectoescritura, el cálculo, estudiantes desfavorecidos física y mentalmente que requieren técnicas y procedimientos de enseñanza diferenciadas.

La inserción a la docencia.- Es cuando el maestro novato tiene que desarrollar su identidad y asumir un rol concreto dentro de la escuela. Es un periodo de incertidumbre y estrés debido a que tiene menores referentes y mecanismos para enfrentar esta situación, ya que muchas de las veces no reciben el apoyo suficiente para su desempeño y desarrollo profesional en el aula.

La iniciación a la docencia en Latinoamérica

En América Latina han sido escasas las políticas de iniciación laboral docentes, aunque, existen propuestas interesantes para la inserción a la docencias en algunos

países, así tenemos: en Argentina se ha propuesto la residencia docente; en México la elaboración de recursos docentes en la escuela y el Chile la inserción profesional de recién titulados. En Chile por ejemplo, se ha impulsado la creación de una comisión conformada por especialistas en la formación del profesorado cuya finalidad es la formulación de un sistema de inducción.

Como se ha visto la fase de iniciación en la docencia es la que sistemáticamente se ha ido olvidando, a pesar de que es una etapa en la que las dudas, las inseguridades, la ansiedad por ingresar en la práctica, se acumulan y conviven con los iniciados. En estudios realizados se encuentra que se puede distinguir cuatro modelos de iniciación docente:

- El modelo nadar o hundirse.- El docente se preocupa de su auto inserción en la docencia.
- El modelo colegial.- Igual que la anterior, pero, con una relación espontánea con pares y la administración.
- El modelo de competencia mandada.- Cada vez que llega un novato alguien experimentado se ocupa de él y se asume como mentor.
- El modelo mentor protegido formalizado.- Existe un mentor con la formación adecuada que inicia el proceso de inducción en sus distintas fases.

Entre los programas de inserción que han tenido relativo éxito se encuentran: la preparación supervisada de módulos de inducción, el acompañamiento de un tutor especialista, la participación en seminarios para docentes noveles, la comunicación constante con los directivos del establecimiento y el tiempo dedicado para planificar clases y colaborar con otros profesores. En el caso de las mentarías resulta que esta es mucho más efectiva cuando el mentor no es asignado de manera aleatoria sino que se selecciona en función de las necesidades específicas del maestro principiante, pero, para lograr los mejores resultados es necesario que el mentor haya recibido una formación previa.

1.6. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador.

El Ecuador ha presentado un alto índice de jóvenes en desempleo debido a la escasa o inadecuada formación, ya que actualmente las empresas demandan mano de obra cualificada. Por tal situación se ha señalado como imprescindible que se emprendan proyectos de formación y capacitación, programas de empleo juvenil, apoyo al emprendimiento micro-empresarial de los jóvenes, emisión de leyes de protección laboral y antidiscriminatorias que ayuden a solventar este problema. A continuación se explicitan estas iniciativas que han sido promulgadas.

Programa de ampliación y mejoramiento de la educación formal

La principal causa que ha dificultado la inserción laboral de los jóvenes es el insuficiente nivel formativo que no cumplen las exigencias del mercado laboral, por lo cual es importante formular políticas educativas que favorezcan la inserción y reinserción escolar. Para cumplir con las labores de alfabetización, educación básica y bachillerato las instituciones educativas, tanto públicas como privadas, deben adecuar sus currículos a las necesidades educativas especiales proporcionando horarios flexibles que permitan compaginar el trabajo y el estudio. Por otro lado, el Gobierno debe incentivar a los educandos para que continúen con su formación a través del otorgamiento de becas y ayudas económicas.

Programa de capacitación laboral

Los problemas fundamentales que tienen los jóvenes para su inserción laboral son la carencia de cualificaciones demandadas por el mercado laboral y la poca experiencia que tienen. Por lo tanto, se debe implementar programas de capacitación a través de los centros de formación del país, los cuales a su vez deben proporcionar una educación que complemente lo teórico con lo práctico para facilitar la inserción laboral de los jóvenes. Así mismo, el Gobierno debe incentivar a los jóvenes con becas y ayudas para evitar su deserción.

Programa de apoyo a los micro-emprendimientos juveniles

Los bancos generalmente se muestran reacios a otorgar crédito a jóvenes emprendedores, por lo cual sería adecuado crear un fondo administrado por la Corporación Financiera Nacional que a su vez se encargaría de distribuir los fondos a

entidades prestamistas para que sean otorgados a los jóvenes y así plasmen sus emprendimientos micro-empresariales.

Programa de empleo emergente

La pérdida del empleo ha sido un problema que ha afectado al Ecuador desde hace varios años lo cual ha disminuido el poder adquisitivo afectando a toda la familia, impidiendo que tengan un desarrollo sostenible y el bienestar en general. Por esta situación es importante que el Gobierno implemente políticas de trabajo emergente que mitiguen la falta o pérdida de trabajo, que es especialmente exagerada en los jóvenes. Crear fuentes de empleo en torno a la construcción y mantenimiento de las infraestructuras de los barrios sería una muy buena estrategia ya que provocaría dos efectos: que los jóvenes tengan un ingreso salarial para solventar sus gastos y la adecuación infraestructural de sus propios barrios lo que les permitirá llevar una vida más digna.

Programas de eliminación de prácticas discriminatorias

Este programa nace por las evidencias que existen sobre discriminación en el mercado laboral que afecta principalmente a jóvenes mujeres, indígenas, afro descendiente y de minorías sexuales. El plan de intervención consiste en: reformular las leyes vigentes relacionadas con las prácticas discriminatorias con la finalidad de proteger al conglomerado social afectado, reafirmando sus derechos laborales y sociales para posteriormente promocionarlos y darlos a conocer en establecimientos públicos y privados y a la ciudadanía en general.

Programa de fortalecimiento institucional

Se ha detectado una falta de formación técnico profesional en los trabajadores de las instituciones encargadas de generar políticas laborales y de la juventud. Por esta razón, el gobierno debe financiar cursos destinados a la especialización en políticas activas del mercado de trabajo y políticas para la juventud de los miembros de estas instituciones.

1.7. Inserción laboral de jóvenes: expectativas demanda laboral y trayectorias. Jürgen, W. (2006).

Los jóvenes actualmente tienen mayor formación que generaciones anteriores, sin embargo, tiene mayores problemas para su inserción laboral. El inconveniente de esta situación se ha concentrado en dos áreas: la poca expansión de la actividad económica y serios problemas de calidad de educación. De ahí que las políticas económicas deben favorecer un crecimiento económico y generar puestos de trabajo para lograr la inserción laboral, pero a todo esto, debe acompañarse de una formación adecuada, reformulando las mallas curriculares vigentes.

Existe una valoración positiva con respecto al trabajo como fuente de ingresos y como parte esencial para su desarrollo personal y profesional, pero, en muchas ocasiones la primera experiencia laboral no cumple las expectativas juveniles ya que están condicionados por bajos salarios, malos tratos que inhiben su desarrollo social e individual. Estos problemas en la inserción laboral se deben principalmente al desconocimiento tanto del mundo laboral, como de sus deberes y derechos dentro de las empresas, por lo cual, se recomienda un contacto temprano con las empresas a través de visitas y pasantías que puede suavizar la primera incursión en el trabajo.

Con su incursión laboral los jóvenes esperan lograr un mejor estatus de vida, tanto para sí mismos como para sus familias, pero lamentablemente, sus expectativas no concuerdan con la realidad ya que el mercado laboral no cumple con estas aspiraciones, y si lo cumple, lo hace a medias. El lograr un buen trabajo y satisfacción en el mismo, implica invertir tanto en tiempo como en dinero, situación que es difícil de llevar sobre todo a jóvenes de bajo recursos que tienen urgencias de obtener un ingreso económico para sustento de su familia. Por tal razón, es positivo que se implementen programas de “transferencia condicionada” para aplacar las urgencias económicas y permitir que niños y jóvenes continúen con su formación académica.

La mujer hoy en día está buscando con más ahínco un desarrollo autónomo, a través del estudio y preparación ocupando posiciones más trascendentes en la vida social política y económica del país, desplazando o compaginando sus labores de hogar. Sin embargo, las mujeres que no han logrado tener una educación formal tienen muchos problemas para acceder a un trabajo, por tal motivo, es necesario desarrollar políticas educativas para formar a las mujeres menos favorecidas para lograr su adecuada inserción laboral.

Las mujeres están tomando un papel cada vez más protagónico en la sociedad ya que gracias al estudio y preparación han incursionado en el mercado laboral con miras a lograr un desarrollo personal autónomo. Sin embargo, todavía existe discriminación en la inserción laboral femenina, situación que se ve acrecentada si las jóvenes no tienen una formación que viabilice su inserción laboral.

Los jóvenes se han visto expuestos a dos extremos: por un lado la necesidad de lograr una formación elevada que requiere un esfuerzo considerable y por otro las dificultades de enfrentarse al mercado laboral, muchas veces desleal, en donde priman las recomendaciones y contactos personales para lograr un buen puesto de trabajo. Esta falta de transparencia en la selección puede ser solventada a través de un sistema de certificación de competencias y adecuados procesos de selección profesional.

Las empresas exigen tener una experiencia laboral, situación que se presenta difícil ya que los jóvenes recién graduados no acumulan la experiencia suficiente durante su formación. La capacitación profesional puede ser una opción adecuada ya que pueden generar las experiencias prácticas y teóricas reconocidas por el mercado.

Existe mucho interés por parte de los jóvenes por lograr la independencia laboral a través del autoempleo creando pequeñas empresas. Pero, no existen estructuras para apoyar a los jóvenes en este tipo de emprendimiento ya que en contextos macro económicos débiles existe una baja oferta de empleo asalariado lo que restringe también el crecimiento de micro empresas. Aun así, es importante formar en competencias y habilidades que propicien una actitud emprendedora no solamente para formar empresas sino para formar ciudadanos más autónomos con capacidad de análisis y decisión.

Se produce una tensión entre las preferencias culturales de los jóvenes y la cultura dominante dentro de las empresas ya que los empresarios consideran que ciertas expresiones culturales pueden afectar la imagen de la empresa frente a los potenciales clientes. Para evitar que los problemas de discriminación se sigan expandiendo es conveniente expedir leyes antidiscriminatorias para estimular los procesos de cambio social y cultural hacia sociedades más equitativas.

1.8. Organización y estructura de la formación docente en Iberoamérica: Ecuador. Organización de Estados Iberoamericanos para la educación la ciencia y la tecnología. (Julio, 2004).

En el Ecuador las instituciones educativas encargadas de formar a los nuevos maestros para la Educación General Básica son: Los Institutos Pedagógicos e Institutos Pedagógicos Interculturales; mientras que de la formación de los docentes de nivel medio se encargan las Facultades de Ciencias de la Educación de las diferentes Universidades del país. Para acceder a las instituciones de formación docentes es necesario el título de bachiller en sus diferentes especialidades y superar las diferentes pruebas de admisión. El ciclo de formación para docentes de niveles preprimario y primario dura tres años y para docentes de nivel medio dura cuatro años la licenciatura y dos años más el doctorado.

El currículo de la formación docente está orientada hacia dos campos: la formación profesional básica que consta de investigación pedagógica, pedagogía, psicología educativa, sociología de la educación, planificación y evaluación curricular. Mientras que la formación profesional específica consta de: didácticas específicas de las diferentes asignaturas, educación artística, actividades prácticas y prácticas docentes.

Ya en el ejercicio profesional se otorgan cursos de capacitación y perfeccionamiento profesional cuyos objetivos son: robustecer los valores éticos y cívicos, desarrollar actividades investigativas para potenciar las capacidades de los alumnos, fomentar el uso de las nuevas tecnologías para fortalecer los aprendizajes, desarrollar el trabajo docente en su integración con la comunidad, desarrollar soluciones de enseñanza y aprendizaje para enriquecer los recursos de las ciencias y técnicas de la educación. Los cursos de ascenso de categoría y cursos especiales de profesionalización docente los da el DINACAPED, que es la institución encargada de tal función.

La contratación del personal docente y no docente lo realiza el Ministerio de Educación y Cultura de conformidad con la disposición de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional. Para ingresar a la carrera docente se requiere: ser ecuatoriano y estar en goce de los derechos de ciudadanía, poseer un título docente reconocido por la ley y triunfar en los correspondientes concursos de merecimientos y oposiciones.

La Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional ampara a los profesionales que ejercen la docencia o que desempeñan funciones técnico

administrativas o técnico docente en las instituciones educativas. La ley de Carrera Docente se fundamenta en los siguientes principios: otorgar servicios de educación permanente a todo el país, la profesionalización del magisterio, jerarquización de funciones. Mientras que sus objetivos son: mejoramiento cualitativo y cuantitativo de la educación, establecer la remuneración de acuerdo al título, tiempo de servicio, perfeccionamiento docente, función y lugar de trabajo, determinar los títulos requeridos para ejercer la docencia, establecer el permanente mejoramiento de la profesión, regular la carrera docente y escalafonaria de los profesionales de la educación.

Los profesores de nivel preprimario y primario trabajan treinta horas semanales, mientras que, los profesores de nivel medio trabajan alrededor de 24 horas semanales. Los criterio de remuneración lo estable el Estado, los mismos que están dados de acuerdo con la categoría, señalando que la ubicación inicial de los docentes está entre la cuarta y séptima categoría del escalafón dependiendo del título que posean. Cabe indicar que los docentes que se incorporan al magisterio nacional dan su servicio en zonas rural. Los docentes con nombramiento tienen derecho a la estabilidad en el cargo, los que laboran en zonas urbanas tienen derecho cada cuatro años un ascenso en el escalafón, mientras que los que trabajan en las zonas rurales cada tres. Así mismo, los docentes obtienen comisión por actividades de perfeccionamiento en el exterior o por desempeñarse como dirigente en la Unión Nacional de Educadores.

El Magisterio Nacional recibe los beneficios del régimen del Seguro Social. El seguro protege al maestro contra los siguientes riesgos: enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, muerte, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cesantía y otros (con financiación propia). El maestro tiene derecho a jubilarse por razones de vejes, años de servicio o imposibilidad, con derecho a pensión. Regularmente, el docente que ha cumplido 35 años de servicio y 55 años de edad puede tramitar su jubilación; es decir, cumplir la edad indicada y tener 420 meses de aportación.

1.9. Profesionalización y capacitación docente. Tedesco, J., C.

Se han agotado los discursos que han buscado explicar los problemas educativos e inspirar líneas de acción para mejorar los sistemas educativos. El primer discurso, ha resaltado el trabajo docente como formadores de las futuras generaciones, pero, no existe medidas destinadas a fortalecer la formación docente. Esta situación ha sido mucho más visible en los países en desarrollo, en donde los presupuestos para la educación no van en consonancia con las necesidades educativas y los salarios docentes, que son las principales variables presupuestarias provocando fenómenos como: el abandono de la profesión, ausentismo, búsqueda de otro empleo impactando negativamente sobre la calidad de la educación ofrecida. El segundo discurso, de un lado se ha mirado al docente como víctima, remarcando las deficientes condiciones de trabajo y sus carencias materiales, mientras que por otro, se lo señala como culpable de los bajos resultados de aprendizaje debido a las relaciones sociales dominantes y autoritarias de los maestros en el aula. El tercer discurso, simplemente le otorga un papel secundario al docente enfatizando en otros factores como: los libros de texto, el equipamiento, el tiempo de aprendizaje.

Las grandes transformaciones que se han producido a nivel mundial exigen eliminar las tensiones y mutuas acusaciones que envés de dar solución a los problemas educativos los ahondan más. Por eso es menester apoyarse en las prescripciones de la educación del futuro que se centra en el aprender a aprender, apoyado en el modelo constructivista, que otorga al docente un papel importantísimo como guía del proceso de aprendizaje no solo de conocimientos científicos sino culturales, sociales y éticos.

La profesión docente ha perdido su capacidad para atraer a los estudiantes más brillantes, ya que estos optan por seguir otra carrera de más prestigio y rédito económico, y los que se deciden seguirla lo toman como una opción de segunda o transitoria antes de buscar un mejor empleo. El factor predominante en el desprestigio de la profesión docentes son los bajos salarios, que relacionados con otras profesiones no son equiparables.

En lo referente a la formación inicial de los maestros se ha visto una separación entre los conocimientos impartidos y los verdaderamente necesarios, ya que otorgan mayor peso a la parte puramente académica propiciando una formación individual y no colectiva, enfatizando en aspectos cognitivos y no afectivos lo que desencadena en pobres rendimientos de los docentes al chocar entre la formación recibida y los

contextos educativos a atender. Como medidas para disipar esta disociación entre conocimientos impartidos y los necesarios se ha aumentado los años de estudio en la carrera docente, aumentando el número de materias dadas, pero esto, no ha mejorado el desempeño profesional. Por consiguiente, el camino más adecuado para lograr la articulación entre formación y ejercicio profesional, debe ser aquel que complemente el aprendizaje científico y pedagógico con el emocional, principalmente el de la personalidad, que le permita al docente enfrentar de manera coherente a las distintas situaciones que se le presentan en el contexto institucional y del aula.

El primer trabajo docente es fundamental en la construcción del estilo y personalidad profesional del docente, sin embargo, la primera inserción docente de los nóveles se han dado en sitios marginales con necesidades formativas superiores a las que los principiantes les pueden proporcionar, por lo cual han buscado abandonar rápidamente esos contextos en busca de condiciones más favorables repercutiendo negativamente en la formación que reciben los discentes de esas zonas. Así mismo, las labores de acompañamiento a los nóveles ha sido poca o nula teniendo que desempeñarse como mejor puedan de acuerdo a sus posibilidades. Otro de los problemas con los que se encuentran los docentes en el ejercicio profesional es el tener que enfrentarse solos a los diferentes problemas que plantea su actividad, ya que muchas veces los modelos de organización del trabajo escolar no incentivan el trabajo cooperativo, por eso las reformas actuales deben propiciar el trabajo cooperativo entre los docentes para buscar solución a los problemas educativos.

Así mismo, los docentes en su carrera profesional tiene pocas posibilidades de promoción o ascenso, y el asumir roles más elevados supone abandonar las aulas de clase, por tal motivo se hace difícil establecer mecanismos de promoción docente. Por otro lado, el tipo de remuneración docente está distribuida de acuerdo a un escalafón, que depende de los años de servicio, sin tomar en cuenta otros factores como el trabajo en zonas marginales, el compromiso con el trabajo institucional, la capacitación en servicio, etc. Y precisamente estas variables que poco son tomadas en cuenta pueden darnos pautas sobre nuevos mecanismos de retribución salarial docente.

1.10. Malestar docente: análisis de la situación laboral de los docentes de educación básica. Guzmán, Guzmán.

Hoy en día los docentes de educación básica están siendo sometido a grandes presiones por parte de Gobierno, escuela, padres de familia, estudiantes; a lo que se ha sumado las condiciones muchas de las veces adversas, que tiene que enfrentar en el ejercicio de su profesión tales como: excesivo número de alumnos, inadecuadas instalaciones, alumnos problemáticos, ambientes adversos entre compañeros, numerosos cambios políticos y sociales. La presión que han estado resisten los docentes en el ejercicio de su profesión por parte del entorno inmediato está trayendo consigo patologías asociadas al desgaste físico y psíquico. Investigaciones realizadas sobre salud docente indican que los maestros sometidos a presiones padecen el conocido síndrome “burnout” o agotamiento profesional producto del estrés laboral. Por lo tanto es muy importante implementar políticas de salud docente destinadas a solventar esta dura situación que atañe a un buen número de docentes en todo el mundo y repercute grandemente en la calidad del servicio educativo que ofrecen.

Existen algunos factores que han provocado la aparición de síntomas, entre los que se destacan: los años de servicio docente, el sector de trabajo, la personalidad del docente y las interacciones sociales. Otras investigaciones sobre salud docente han revelado que la premura del tiempo, la falta de apoyo por parte de la administración, escasa motivación de los alumnos e indisciplina son factores que tienden a afectar física y emocionalmente a los docentes. Así mismo, la situación de malestar docente puede desembocar incluso en la decisión de abandonar la profesión, cuyo detonante puede estar asociado a factores tales como: la falta de disciplina, escasa motivación de los alumnos, pobres actitudes de los alumnos, pérdida del respeto de la comunidad hacia el docente, inadecuadas condiciones de trabajo, exiguas retribuciones, escasa efectividad en el trabajo, aburrimiento debido a la rutina, estrés y frustración, incompetencia y falta de cooperación por la administración. Ejemplos pragmáticos de esta situación se ha encontrado en: Reino Unido en donde el costo anual del estrés docente es de 360 millones de dólares; en España el 13% de docentes presentan trastornos psicósomáticos y el 50% depresión leve; en Francia el 35% del profesorado sufren depresión reactiva y neurosis de ansiedad; en Estados Unidos el 45% presentan tensión emocional; y en Nueva Zelanda el 27% están insatisfechos con las condiciones de Trabajo.

En el contexto pedagógico se diferencia cinco grupos de variables que inciden en el desempeño profesional docente: dificultades propias de la enseñanza-aprendizaje, problemas derivados de la interacción profesor alumno, efectos que dimanen de la egoimplicación del profesor en su actividad docente, consecuencias de la percepción de inadecuación del profesor para lograr sus objetivos, las que resultan de la ansiedad de la expectativa.

Los problemas emocionales y físicos que han devenido de la actividad profesional docente en su mayoría tratan de ser aplacados por un conjunto de mecanismos de defensa para conseguir adaptarse a la situación y lograr un equilibrio emocional, pero, si la adaptación no se produce pueden aparecer alteraciones emocionales que perturben el desempeño de sus tareas. Entre las patologías más comunes se ha encontrado: inseguridad, ansiedad, depresión, apatía, pasividad, frustración, etc. Acompañando a las alteraciones emocionales y psicósomáticas por la fatiga docente también el comportamiento puede verse alterado, así podemos encontrar: comportamiento violento, asilamiento, derrotismo y consumo de tóxicos o psicofármacos.

Debido a las alteraciones tanto físicas como psíquicas que les ha afectado es necesario buscar alternativas de solución ante el malestar docente, tales como: el tratamiento terapéutico de los fenómenos psicopatológicos; cambiar periódicamente de área de enseñanza, ordenar de otro modo la disposición física del aula; utilizar instrumentos renovados, tomarse un año sabático, estudiar materias diferentes a la enseñanza, practicar actividades que no se relacione con la docencia, tomar cursos de habilidades, etc. Sin embargo, establecer políticas de enfoque preventivo para eliminar los factores negativos que crean el malestar docente puede ser una herramienta muy valiosa de cara a disminuir estas dificultades.

METODOLOGÍA

Este trabajo de fin de titulación ha sido una investigación de tipo bibliográfica en donde a partir de la revisión exhaustiva de documentos relacionados con la profesión docente se ha procedido a realizar la síntesis y el análisis de los mismos con la finalidad de estructurar la propuesta de intervención educativa.

2.1. Procedimiento de investigación

El procedimiento seguido en esta investigación ha sido:

- La búsqueda de artículos científicos para conocer el puesto de trabajo del profesional docente para lo cual me he remitido documentos oficiales del Ministerio de Educación, del Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe (PREAL), de la Red ciudadana de Acompañamiento al Plan Decenal de Educación (EDUCIUDADANÍA), ente otros, que han constituido fuentes fidedignas de consulta.
- La síntesis de diez artículos científicos, de los cuales siete han sido aportados por la Universidad Técnica Particular de Loja y tres de indagación personal. La realización de estas síntesis ha ayudado a tener una visión clara sobre la situación del docente ecuatoriano referido a su formación inicial, situación laboral, inserción laboral docente, capacitación en servicio, leyes y mandatos que rigen la profesión.
- El análisis ha constituido la parte más importante de la investigación ya que en base a las síntesis realizados y otras consultas relevantes relacionados con la profesión docente ha permitido caracterizar el puesto de trabajo de los maestros, indagar los requerimientos de educación continua, relacionar la formación académica y la actividad laboral, la frecuencia con la que los titulados ejercen la labor docente, la importancia que le dan los titulados a las tareas propias de su labor y conocer el nivel formativo que tienen los titulados.
- Y por último, en base al análisis y síntesis de los artículos científicos, se ha estructurado la propuesta de intervención educativa a partir de un estudio bibliográfico para la Licenciatura de Ciencia de la Educación mención Educación Básica. Para esto se ha utilizado la metodología del Marco Lógico cuyo procesos es: Análisis de Involucrados, Árbol de Problemas, Arbol de Objetivos, análisis de

2.2. Métodos de investigación

Inductivo.- Permitió obtener conclusiones generales respecto de la situación docente en el Ecuador a partir de la lectura del material bibliográfico relacionado con el tema de investigación.

Deductivo.- A partir de la revisión bibliográfica de tipo general ha permitido particularizar hechos y situaciones de la profesión docente en el Ecuador acorde al núcleo problemático de la investigación.

Analítico.- Es el método que ha permitido descomponer los conceptos e ideas de los documentos científicos relacionados con la profesión docente para extraer aquellas partes relevantes relacionadas con la investigación.

Síntesis.- Ayudó a extraer las partes esenciales de los documentos científicos para tener una comprensión integral de cada uno de ellos.

Interpretativo.- A partir de la interpretación de los conceptos e ideas relevantes del análisis y de las síntesis se estableció las conclusiones y recomendaciones que a su vez condujeron a plantear la propuesta de intervención.

Descriptivo.- Ha permitido describir los diferentes aspectos de la profesión docente relacionados directamente con el problema de investigación tales como: características de los egresados, requerimientos de educación continua, relación entre la formación académica y la actividad laboral, frecuencia con la que los titulados ejercen la labor docente, importancia de de las tareas docentes y nivel de formación para ejercer las tareas propias de la labor.

Explicativo.- Ayudó a identificar los elementos más importantes de la investigación y derivar de ellos causas y efectos de las diferentes situaciones de la profesión docente en el Ecuador.

2.3. Técnicas de investigación

La lectura.- Que ha sido técnica básica y fundamental que ha permitido conocer los temas más importantes relacionados con la profesión docente en el Ecuador.

Subrayado, resúmenes, mapas conceptuales, fichas bibliográficas.- Son técnicas que han apoyado la lectura y han ayudado a extraer la información más importante de los artículos científicos para la realización de las síntesis, análisis y la propuesta de intervención educativa.

2.4. Materiales

Por haberse tratado de una investigación bibliográfica los materiales más importantes que se han utilizado han sido:

Ordenador portátil con conexión a internet.- Han sido el material indispensable con el que se ha contado ya que gracias a internet se ha conseguido documentos relevantes relacionados directamente con el tema de investigación, disponibles libremente en la red.

Impresora, cuaderno de apuntes y esferográficos.- Ha permitido disponer en papel la documentación necesaria para poder extraer la información más importante a través del subrayado, resumen, mapas conceptuales etc.

2.5. Recursos

Humanos

La recolección del material bibliográfico, análisis, síntesis y propuesta de intervención ha sido realizada por el investigador, con las oportunas correcciones y recomendaciones de la Licenciada Alicia González Muhamed como directora de la tesis.

Económicos

El 100% de los recursos económicos necesarios para la realización de este trabajo de fin de carrera ha sido costado por el investigador.

Institucionales

La Universidad Técnica Particular de Loja a través del apoyo oportuno del personal docente y administrativo de la Titulación de Ciencias de la Educación.

INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Características del docente ecuatoriano

El docente ecuatoriano ha representado y sigue representando la mayor fuerza laboral del país, ya que constituyen el mayor número de servidores públicos con los que cuenta el Estado y todo hace prever que su número seguirá aumentado, tanto por la jubilación de la actual plantilla como por la ampliación de la cobertura educativa.

En su mayoría los docentes se encuentran trabajando en las zonas urbanas. Este hecho parece relacionarse directamente con el aumento poblacional y la masificación de las grandes ciudades y el consecuente aumento de la demanda educativa. Así mismo, se ha observado una mayor presencia docente en los establecimientos educativos financiados o cofinanciados por el Estado, ratificando el compromiso que ha adquirido el Gobierno actual, a través del Ministerio de Educación, de proporcionar una educación laica y gratuita a todos los niños y niñas del país con la finalidad de lograr una sociedad mejor formada que contribuya al desarrollo social, científico, tecnológico y económico de país.

La profesión docente ha propendido hacia la progresiva feminización. Debido principalmente a los tradicionales roles de la mujer, en donde el trabajo con niños parece algo natural o innato en las maestras, pero, esta no es la única razón que explica esta tendencia ya que las deficientes condiciones salariales a las que han estado sometidos los docentes han ahuyentado a los potenciales candidatos masculinos que generalmente buscan profesiones que les otorgue más prestigio y rédito económico (Falus & Goldberg, 2011).

Por otro lado, los docentes han dejado ser aquel segmento de la sociedad con mayor preparación ya que actualmente únicamente poseer un título de docente, sea normalista o universitario, como señala Teregi (2010) “ya no califica de manera sustantivamente diferente de los otros miembros de la propia generación a diferencia de lo que sucedía en épocas pasadas”. Debido a que hay otras profesiones en las que en número de año de estudio es mayor y el rigor científico y tecnológico también es elevado. A esto se suma que en Ecuador todavía ejercen la docencia maestros sin poseer una titulación post-bachillerato o universitario, mermando grandemente su calidad formativa y desempeño docente.

Así mismo, la situación socioeconómica de los docentes ha sido precarias por los bajos salarios percibidos, razón por la cual muchos han tenido que buscar su sustento

económico ejerciendo la docencia en otras instituciones educativas o a su vez dedicándose a otras actividades ajenas a su profesión.

La formación inicial docente ha estado a cargo de las Escuelas Normales, que posteriormente pasarían a llamarse Institutos Pedagógicos, los mismos que con tres años de estudio otorgan el título de profesor de educación inicial o de Educación General Básica. En las Universidades, las Facultades de Ciencias de la Educación se encargan de la formación de docentes tanto para Educación General Básica como para Bachillerato las mismas que con cuatro años de estudio otorgan el título de Licencia en Ciencia de la Educación en sus diferentes especialidades.

Debido a los múltiples problemas por las que ha atravesado la formación inicial docente, tales como: la falta de actualización de las mallas curriculares, la poca articulación de la carrera docente con la utilización de las nuevas tecnologías de la información, la deficiente vinculación de la carrera docente con la investigación científica en el campo de las Ciencias de la Educación, entre otras, el Gobierno ha contemplado la creación de la Universidad Nacional de Educación a la cual quedarán anexados los Institutos Pedagógicos como centros asociados. Este proyecto universitario de formación docente, pionero en el Ecuador, busca mejorar el nivel formativo de los docentes dotándoles de instrumentos científicos y pedagógicos-didácticos que les permita brindar un servicio educativo de calidad.

Características laborales del docente ecuatoriano

Respecto de las condiciones laborales docentes en el Ecuador existen al menos tres variables principales desde las que se puede analizar su situación: las condiciones de acceso a la carrera docente, el sistema de promoción en la carrera docente y la condición salarial de los docentes.

Como ha señalado la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) las vacantes en el Magisterio Nacional se dan por renuncia, destitución, jubilación o fallecimiento de algún docente en funciones o si se crea una nueva partida presupuestaria para atender la demanda educativa del país. Para llenar las vacantes, los aspirantes a formar parte del Magisterio Nacional deben triunfar en el respectivo concurso de méritos y oposiciones convocado por la Autoridad Educativa Nacional. Así mismo, deben poseer uno de los títulos señalados por la ley y, en el caso de la educación intercultural, el docente debe acreditar el dominio de un idioma ancestral.

La carrera docente está regulada por el Escalafón del Magisterio Nacional que como se ha indicado la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) constituye un sistema de categorización de los docentes pertenecientes a la carrera docente pública, según sus funciones, títulos, desarrollo profesional, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación, lo que determina su remuneración y los ascensos de categoría. Para el ascenso en el escalafón, los docentes tienen que realizar cursos de actualización de conocimientos, habilidades y competencias que le permitan un mejor desempeño docente y aprobar los procesos de evaluación correspondientes para incluirse en una determinada categoría.

Las condiciones salariales de los docentes tradicionalmente han sido muy malas, debido a que el presupuesto destinado para educación ha sido muy bajo. Situación que ha hecho que constantemente se produzcan tensiones y conflictos entre el Gobierno y los docentes. Los bajos salarios percibidos por los docentes ha hecho que muchos jóvenes, potenciales candidatos para seguir la carrera docente no obtén por esta profesión, y los que ejercen la docencia buscan abandonarla rápidamente para estudiar otra carrera o simplemente dedicarse a otra actividad que le proporcione una mayor solvencia económica, lo que impacta grandemente en la calidad de la educación en el país.

Por otro lado, el sistema de remuneraciones establecido por la ley ha privilegiado los años de servicio como mecanismo para el aumento salarial provocando una disconformidad general, ya que a pesar de que los docentes ejercen una misma función reciben salarios diferentes.

Recién en el año 2006 con la aprobación del “Plan Decenal de Educación” se ha contemplado el mejoramiento de las condiciones salariales de los docentes, aumento que se ha hecho efectivo en el año 2011 con la aprobación de la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural. Este aumento salarial ha permitido que por primera vez los salarios docentes queden homologados a la categoría de servidores públicos.

3.2. Formación académica de los titulados y su relación con la actividad laboral

La formación inicial apropiada y oportuna de los docentes es, sin lugar a duda, clave a la hora de lograr los resultados educativos anhelados para los niños y jóvenes del país. Así han indicado estudios como los de Hammond (2005 en Vaillant, 2007) cuando indica que el nivel de calidad de la formación de los profesores se correlaciona en

forma significativa con los resultados de los estudiantes, más allá de las condiciones económicas o del pasado educativo de los mismos.

Basándonos en la correlación entre, formación académica docente y resultados de aprendizaje, el Ecuador está muy lejos de lograr los aprendizajes deseados en los estudiantes ya que de acuerdo al Informe de Progreso Educativo Ecuador (2010), en todas las evaluaciones nacionales y regionales aplicadas a los estudiantes los resultados han sido considerablemente bajos, quedando en evidencia que los estudiantes ecuatorianos no están logrando el dominio de los aprendizajes esperados. Por tal motivo, muchos son los las voces críticas que señalan la enorme distancia existente entre la formación académica de los docentes y su desempeño efectivo dentro del aula.

Ante esta situación Vaillant (2007) ha señala tres aspectos fundamentales a ser atendidos con miras a superar la disociación entre formación inicial docente y su correspondiente actividad laboral: la renovación de las instituciones formadoras, actualización y fortalecimiento curricular y la inserción laboral docente.

Renovar las instituciones formadoras

En el Ecuador se ha producido una proliferación en la oferta de formación docente a través de los Institutos Pedagógicos y las Facultades de Ciencias de la Educación sin embargo, estas ofertas se han centrado en las carreras tradicionales de educación quedando en franco rezago otras especialidades sumamente apremiantes en el país como la atención de niños/as con necesidades educativas especiales, educación ambiental, educación intercultural bilingüe, educación técnica, etc. Por tal motivo es necesario que exista un verdadero estudio de mercado y de perfiles de docentes, como fuentes para la reelaboración de currículos conectados a las futuras necesidades educativas de la sociedad, a las nuevas tecnologías y a los nuevos desarrollos neurológicos de las personas (Fabara, 2013).

Por otro lado, la proliferación de instituciones formadoras de docentes se relaciona con la pequeñez de muchas de ellas lo que hace que por su falta de escala, no cuenten con el equipamiento adecuado para sostener una formación de calidad (Vaillant, 2007). En nuestro país, este problema ha afectado sobre todo a los Institutos Pedagógicos en donde la carencia de equipos informáticos, de títulos actualizados en las bibliotecas (si existen) y de espacios adecuados para la lectura de los estudiantes

es una triste realidad, todo en desmedro de una formación ajustada a los requerimientos del país (Fabara, 2013).

Las nuevas propuestas curriculares

Con respecto al tipo de formación que ofrecen los Institutos Pedagógicos y las Facultades de Ciencias de la Educación, se ha percibido una falta de actualización y pertinencia de las mallas curriculares, referido sobre todo a las prácticas pre-profesionales, ya que son base fundamental para que el futuro docente constate personalmente la diversidad de situaciones que tendrá que enfrentar en su ejercicio profesional. A la necesidad de potenciar las prácticas pre-profesionales, los egresados han echado en falta una formación científica e interdisciplinaria que compagine la más actual tendencia científica y tecnológica con las más innovadoras modalidades pedagógicas con el objetivo de que los niños y niñas desde edades muy tempranas entren en contacto con los aprendizajes de la ciencia y la tecnología.

Y finalmente, la calidad de los catedráticos de los institutos pedagógicos y las Facultades de Ciencias de la Educación ha sido cuestionada, debido a la falta de actualización y adecuación de los conocimientos que imparten, ya que siguen utilizando las modalidades de enseñanza más rutinarias y tradicionales vigentes en la en las escuelas y colegios, estableciéndose una especie de círculo vicioso en donde los nuevos maestros terminan enseñando de la misma forma en que les enseñaron a ellos.

La inserción a la docencia

La inserción a la docencia constituye un paso muy importante en la transición de estudiante a docente en ejercicio. Es un periodo caracterizado por el deseo ferviente del docente novel por desarrollar a cabalidad su actividad laboral, para lo cual necesita del apoyo tanto de sus compañeros, como de profesionales especializados para que acompañen y orienten su desarrollo profesional. En Ecuador esta fase generalmente ha sido muy desatendida ya que el docente novel ha tenido que encarar de una manera solipsística al gran reto que supone enfrentarse por primera vez, y en un contexto real, al grupo de estudiantes y desarrollar un proceso de enseñanza fructífero para que los estudiantes logren las competencias educativas establecidas.

Actualmente en Ecuador a través del Proyecto de Desarrollo Profesional Educativo se ha establecido como prioridad implementar programas de inducción para orientar a los

nuevos docentes respecto de las grandes metas del Ministerio de Educación y generar una primera reflexión sobre la relación entre la calidad docente y aprendizaje de aula. No obstante, sigue siendo necesario establecer programas de inducción dentro de las instituciones educativas, en donde los docentes más experimentados orienten y guíen la actuación de los maestros noveles hasta que se integren plenamente a su comunidad educativa.

3.3. Valoración docente de la profesión

La percepción que tienen los docentes respecto de su profesión es positiva ya que todos consideran que su actividad laboral es sumamente importante para lograr los objetivos educativos y de progreso del país.

Sin embargo, creen que la profesión no ha sido lo suficientemente valorado ya que han estado sometidos a deplorables condiciones salariales, haciendo que muchos tengan que buscar otros trabajos, relacionados o no con la docencia, para poder obtener un salario mensual digno con el que poder subsistir. Así mismo, han considerado que su prestigio social como profesionales de la educación se ha visto considerablemente disminuido, debido a que cuando los resultados educativos no son los esperados el Ministerio de Educación, los medios de comunicación y la sociedad en general los señalan como culpables de esos resultados, por delante de muchos otros factores que afectan el pleno desempeño de los estudiantes.

Otro de los problemas que encuentran los docentes en su profesión es la promoción dentro de la carrera docente ya que consideran que a pesar de realizar la misma actividad docente, únicamente el peso de los años permite el ascenso en la categoría escalafonaria y su correspondiente aumento salarial; en este sentido, para los docentes la única forma de lograr un aumento sustancial en los sueldos consiste en abandonar la función docente dentro del aula para ejercer otras funciones ya sea como mentores, inspectores, directores institucionales etc.

Respecto de esta situación recién en el año 2011, La Ley Orgánica de Educación Intercultural ha establecido el otorgamiento de estímulos económicos valorando la profesionalización, capacitación, experiencia y desempeño docente, de esta manera aquellos docentes que hayan obtenido altas calificaciones en las evaluaciones profesionales se les otorga importantes estímulos económicos valorando su ejercicio profesional dentro del aula.

3.4. Satisfacción docente

La satisfacción docente es considerada como una experiencia gozosa, de crecimiento psicológico, producido por el logro de niveles cada vez más altos en la calidad en su trabajo, de reconocimiento por lo que hace, de responsabilidad, de creación del saber, de libertad científica, de disfrute en el trabajo mismo (Sáenz y Lorenzo, 1993 en Fuentes, 2006). En base a este concepto, la satisfacción docente es un estado mental condicionado por varios elementos que pueden aumentar o disminuir su nivel de satisfacción. Al respecto existe al menos cuatro factores que inciden en la mayor o menor satisfacción docente: la actividad de la enseñanza en sí, las posibilidades de crecimiento profesional, el reconocimiento profesional y el salario.

La actividad de enseñanza ha sido sin duda la mayor fuente de satisfacción de los docentes ya que la labor de formar a los niños y jóvenes del país es una forma de contribuir tanto a su desarrollo personal como intelectual, con la firme convicción de que en un futuro no muy lejano sean ciudadanos activos dentro de la sociedad y contribuyan al engrandecimiento del país.

El desarrollo profesional es uno de los factores que menos satisfacción ha producido en los docentes ya que afirman que es escaso el efecto de los cursos de perfeccionamiento en los procesos de enseñanza y aprendizaje debido a que estos cursos son organizados y ejecutados por personas ajenas al contexto del aula y sin toman en cuenta las opiniones y verdades necesidades de perfeccionamiento percibidas por los docentes (Fabara, 2013). Así mismo, estos cursos se han convertido en meras formalidad con miras al ascenso en el escalafón magisterial sin producir mayor impacto en su desarrollo. Por otro lado, el tipo de estructura y sistema de promoción dentro de la carrera es muy criticado ya que es considerada la antigüedad como principal forma de avanzar en la carrera profesional teniendo que alcanzar 24 años de experiencia docente para llegar a la categoría más alta del escalafón, por tal circunstancia para avanzar en la carrera profesional docente el abandonar las aulas para ejercer otras funciones, como director, supervisor se convierte en la única alternativa.

Al igual que todas las profesiones, y la carrera docente no es una excepción, el reconocimiento que la sociedad haga de su labor es muy importante como fuente de motivación, autoestima y satisfacción. Sin embargo, los docentes habitualmente han estado sometidos a un doble discurso, por una lado alaban lo loable de su labor al

educar a las futuras generaciones del país, mientras que por otro cuando los resultados educativos no se dan, se los señala como únicos culpables de los bajos niveles educativos alcanzados por los estudiantes sin tomar en cuenta los múltiples causas a los que está asociado el desempeño del estudiante.

La situación salarial docente es el factor de menos satisfacción ya que los maestros han estado percibiendo unos pésimos sueldos, sin que existan políticas educativas destinadas a revalorizar la profesión docente. Así mismo, el sistema de remuneraciones ha privilegiado los años en el ejercicio profesional sin tomar en cuenta factores como la eficiencia docente, formación continua, que muchas de las veces son elementos que diferencian a unos docentes de otros. Respecto de esta situación recién en los últimos años con la aprobación del Plan decenal de Educación, el Programa de Desarrollo Profesional Educativo y la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural se ha considerado el alza sustancial de los salarios y el otorgamiento de estímulos económicos priorizando la solvencia profesional y el nivel de conocimiento demostrado en las evaluaciones.

3.5. Expectativas y requerimientos de formación continua de los titulados y empleadores

La formación continua docente es un proceso de actualización y fortalecimiento de las diferentes competencias tanto disciplinares, pedagógicas y curriculares del docente en ejercicio y a lo largo de toda su carrera educativa. En la actualidad la formación continua es un requerimiento indispensable e ineludible por parte del docente con el objetivo de proporcionar a los alumnos los conocimientos científicos y tecnológicos más actuales para evitar el rezago educativo y a la vez lograr su inclusión activa en el desarrollo integral del país.

En Ecuador existe un consenso generalizado entre los docentes y el Ministerio de Educación (como entidad empleadora) en que son sumamente necesarios los procesos de formación continua para mejorar el desempeño, tanto de los maestros como de los alumnos. Pero los cursos y talleres que se han venido impartiendo por el Ministerio de Educación únicamente consistían en meras formalidades para el ascenso en el Escalafón, sin que exista un verdadero estudio sobre las necesidades formativas de los docentes.

En vista de la falta de coherencia, entre la necesidad de formación continua y los cursos que se han venido impartiendo, en el año 2008 por primera vez se evaluó a los

docentes en servicio con el objetivo de conocer aquellos componentes disciplinares, pedagógicos y didácticos que necesitan ser reforzados. Paralelo a la evaluación docente, se puso en marcha el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (SÍPROFE), que a través de la alianza estratégica con algunas universidades del país ha ofertado una gran cantidad de cursos enfocados principalmente en aquellos temas de urgente actualización o identificados como deficitarios en los docentes.

Los cursos y talleres ofrecidos han recibido una gran acogida por parte de los docentes demostrando su predisposición para la actualización y fortalecimiento de sus conocimientos, ya que en el primer año de ejecución del programa SÍPROFE la totalidad de docentes del país han optado por tomar alguno de los cursos puestos a su disposición.

Aun que el programa SÍPROFE constituye un gran avance con miras a lograr la articulación entre la formación inicial docente y formación continua en el ejercicio profesional, todavía existen factores que deben ser mejorados. Así lo revela un estudio realizado por Fabara (2013) en un Taller sobre “Formación Continua de los Docentes en el Ecuador”, en cuyas conclusiones se señala que: no hay una formación continua porque se dan cursos aislados; los facilitadores no son capacitados, hay mucha improvisación; los cursos ofrecen únicamente contenidos y no hay un proceso dialogante; no existe evaluación ni seguimiento; los cursos son normativos para cumplir requisitos; los cursos son insuficientes y en ocasiones irrelevantes. Sí bien estos criterios no son concluyentes sobre el impacto que ha tenido el programa SÍPROFE en los docentes, sí nos ofrece una visión panorámica sobre los aspectos en los que debe mejorar para ofrecer un mejor servicio de capacitación.

3.6. Las competencias docentes

Las competencias docentes son conceptualizadas, hoy en día, como el conjunto de conocimientos, habilidades, aptitudes y destrezas que el docente debe poseer para un desempeño eficiente, no únicamente referido a los procesos de enseñanza y aprendizaje, sino a todo un abanico de situaciones o funciones que el docente debe asumir en su ejercicio profesional como los que señalan Feldman y Laies (2010): organizar la enseñanza, gestionar la interacción el aula, crear un ambiente propicio para el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes, trabajar institucionalmente y en la comunidad y desarrollarse profesionalmente.

La organización de la enseñanza, implica la planificación ordenada de los contenidos a ser impartidos, estableciendo los objetivos que se pretenden alcanzar y las competencias a desarrollar en los estudiantes. Todo esto acompañado de un alto conocimiento disciplinar, pedagógico y didáctico que fortalezca la comprensión y el aprendizaje de los estudiantes. Otro componente importante dentro de la organización de la enseñanza lo constituye la elaboración de instrumentos y técnicas de evaluación, pero no únicamente como una herramienta para otorgar una calificación al estudiante, sino como instrumento de retroalimentación de aquellos componentes del aprendizaje que deben ser reforzados.

En lo referente a la gestión de las interacciones, el docente como líder y referente dentro del aula, debe favorecer unas relaciones sociales sólidas basadas en el respeto, la empatía, en los valores, en un comportamiento ético que robustezca el clima social del aula. Pero las relaciones sociales dentro del salón de clases nunca son perfectas, y por lo tanto debe tratar adecuadamente las situaciones conflictivas, generando espacios para el diálogo y el trabajo cooperativo que facilite las interacciones positivas. Así mismo, debe crear un clima acogedor dentro del aula en donde el estudiante se sienta respaldado y a la vez motivado hacia los procesos de aprendizaje con la finalidad de que puede desarrollar al máximo sus potencialidades.

Las competencias docentes no se limitan únicamente al trabajo dentro del aula. Ya que el docente debe ser un agente activo y participativo a nivel institucional en todo proyecto o emprendimiento dentro de la institución. También debe implicarse arduamente en el trabajo mancomunado con sus colegas en la planificación y ejecución del proyecto educativo institucional, en el tratamiento de necesidades educativas especiales y su correspondiente estrategia de remediación. Así mismo, debe fomentar la implicación de los padres de familia en el desarrollo educativo de los niños/as, a través del seguimiento y monitoreo de las tareas educativas convirtiéndose, los docentes y padres de familia, en socios estratégicos como mediadores de los aprendizajes.

Y finalmente, para aprender y desarrollar las competencias, el docente debe comprometerse con la práctica y la renovación profesional, ya que en la actualidad las nuevas exigencias sobre el desempeño docente, hacen que los conocimientos o competencias que en un momento determinado fueron validos, tengan que ser actualizados en concordancia con los estándares establecidos. En Ecuador, las competencias docentes están explicitadas en los Estándares de Desempeño

Profesional docente de reciente ejecución, los cuales establecen el nivel de dominio que debe tener el docente del contenido de del área en que se desempeña, de la pedagogía y didáctica más adecuada para impartir sus clases, de las relaciones sociales tanto institucionales y a nivel de aula que favorezcan el desempeño docente y del alumnado. El contar con estándares de calidad docente permite articular adecuadamente los contenidos de la formación inicial acorde a los modelos preestablecidos, lo cual viabiliza también, la formación continua durante el ejercicio profesional y la correspondiente evaluación de desempeño docente.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

El puesto de trabajo docente exige mucha responsabilidad, esfuerzo y tenacidad para la formación integral de los estudiantes. Requiere la permanente actualización y fortalecimiento de los conocimientos. Sin embargo, no han recibido la suficiente valoración, a pesar de lo encomiable de su labor, ya que los docentes han percibido salarios muy bajos. El sistema de promoción en la carrera docente ha privilegiado los años de servicio para lograr el ascenso, teniendo que pasar un largo periodo de tiempo para alcanzar un salario equiparable al resto de profesionales del sector público.

Existe un consenso generalizado entre los docentes y el Ministerio de Educación, como entidad empleadora, de lo necesario de la educación continua para renovar y fortalecer los conocimientos de cada área de enseñanza, su didáctica y pedagogía, con el objetivo de mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes. Para fortalecer la formación continua docente el Ministerio de Educación ha implementado el programa SÍPROFE, que a través de algunas Universidades del país han ofertado una gran variedad de cursos, los mismos que han recibido un gran acogida, ya que muchos docentes han tomado uno o más cursos, demostrando su predisposición para actualizar sus conocimientos y por consiguiente mejorar su desempeño.

Las mayores críticas que se suscitan en la actualidad respecto de la formación inicial docente, es la enorme distancia existente entre la formación que reciben y las situaciones reales que el docente tiene que enfrentar diariamente en el aula, debido principalmente a la falta de actualización y pertinencia de las mallas curriculares que privilegian lo teórico por encima de lo práctico. Así mismo, a pesar de haber una gran oferta de formación docente, estas se han enfocado en las especialidades tradicionales de Ciencias de la Educación, quedando excluidas otras que son de suma importancia en el país.

La labor docente juega un papel preponderante en el desarrollo intelectual, psicológico, afectivo, ético de los niños y jóvenes del país. De tal manera que los docentes como ejecutores de esta labor se ha convertido en los socios estratégicos del Ecuador en pos de lograr los objetivos educativos anhelados, para alcanzar una sociedad mejor preparada para enfrentar los desafíos políticos, económicos, sociales y tecnológicos que nos propone un mundo tan globalizado y en constante evolución.

Las tareas docentes no se limitan únicamente a la transmisión de conocimientos dentro del aula, sino que estas trascienden mucho más, ya que el docente debe trabajar activamente en la preparación de sus clases y en el correspondiente método didáctica que facilite el aprendizaje de los alumnos. También debe participar activamente en todo proyecto institucional a través de la alianza estratégica y el trabajo cooperativo entre docentes y directivo. El docente debe fortalecer y actualizar sus conocimientos para un desempeño eficaz en las funciones asignadas.

El nivel de formación requerido para el ejercicio docente es muy alto ya que no solo basta con el dominio disciplinar de la materia que se imparte, si no que el docente, debe poseer el conocimiento de los más actuales métodos y técnicas de enseñanza que facilite el aprendizaje significativo de los estudiantes, debe poder manejar las interacciones y las situaciones conflictivas tanto a nivel del aula como institucionalmente, debe estar en constante actualización tanto de los conocimientos científicos y tecnológicos.

4.2. RECOMENDACIONES

El aumento salarial docente que se ha dado en los últimos años sin lugar a duda muestra el interés del Gobierno por revalorizar la profesión docente ya que servirá de aliciente para que nuevos y mejores candidatos opten por la carrera docente, pero, se sigue manejando un sistema de remuneraciones que privilegia el peso de los años como mecanismo para el aumento salarial, por tal motivo, se debe reformular este sistema optando por otros que valoren la eficacia y la calidad del desempeño docente tanto individual como colectivamente.

Es positiva la predisposición tanto de los docentes como del Ministerio de Educación hacia los procesos de formación continua, ya que desde que se ha implementado el Programa SÍPROFE prácticamente todos los docentes han optado por seguir alguno de los cursos ofertados. No obstante, estos cursos deberían estar mejor planificado para que respondan a las verdaderas necesidades de formación continua de los maestros.

Se sugiere poner en marcha un proyecto de reformulación de mallas curriculares en donde se articule los contenidos que en estas se contempla con las situaciones reales que el docente debe enfrentar en el aula. Por otro lado, sería importante promover y reforzar las prácticas pre-profesionales para que desde el inicio de la carrera los futuros docentes adquieran la destreza práctica de la profesión. Así mismo, es

necesario propiciar la vinculación entre universidades para una mayor cooperación científica y tecnológica que mejore la oferta de formación inicial docente.

Es indudable la importancia de la labor docente en el desarrollo educativo del país, pero, las evaluaciones muestran lo poco satisfactorios de los resultados educativos. Por tal motivo se debe mejorar la formación docente inicial e integrarla plenamente a la formación continua para que a medida que el docente adquiere experiencia en su ejercicio profesional actualice sus conocimientos disciplinares y didácticos.

Como se ha visto las tareas docentes no se limitan a la trasmisión de contenidos dentro de clase, sino que va mucho más allá. Por ende se debe permitir y promover una participación más activa en las decisiones educativas tanto institucionalmente como a nivel del Ministerio de Educación, ya que el docente más que nadie conoce los problemas y dificultades que se producen dentro del aula de clase, y por ende puede aportar ideas muy valiosas para fortalecer la calidad educativa.

Como se ha establecido, el nivel de formación requerido para ejercer la docente es muy alto. Y por consiguiente las recomendaciones de reformulación de los procesos de formación inicial y la adecuada planificación y ejecución de los procesos de formación continua son muy necesarias para alcanzar un nivel muy alto en el ejercicio docente.

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

TEMA

Propuesta de capacitación destinada a lograr una alta competencia para el desempeño docente en el aula que promoverá la actualización formativa, la utilización de recursos didácticos innovadores y el trabajo cooperativo para robustecer la intervención educativa de diez docentes de la Escuela “Antonio Nariño” del barrio Espejo en el Sur de la ciudad de Quito en el transcurso de los meses de noviembre 2013 y de mayo de 2014

5.1. Justificación

La función docente juega un papel preponderante en el logro de los objetivos educativos del país como guías y promotores de los conocimientos, habilidades y destrezas de niños y jóvenes, para lo cual necesitan una sólida formación inicial y adecuados procesos de capacitación en servicio para reafirmar sus conocimientos y robustecer su intervención educativa. No obstante, en Ecuador los datos sobre dominio disciplinar, didáctico y pedagógico de los docentes son poco satisfactorios debido principalmente a una formación inicial que no ha logrado desarrollar las habilidades óptimas para un desempeño eficaz dentro del aula y a débiles procesos de capacitación en servicio que no han cumplido con las expectativas de mejora de la calidad del servicio educativo ofrecido en el país.

Por tal circunstancia este proyecto se enfoca en tres componentes básicas con miras a lograr un alto competencia docente en el aula. Primero, se formará a los docentes para un desempeño práctico dentro del aula a través de la difusión del modelo denominado “Estudio de la Clase” que es una propuesta de trabajo cooperativo y mancomunado, entre los docentes y directivos del centro educativo, que busca detectar los problemas de enseñanza y aprendizaje, que posterior a la evaluación y análisis de las clases, permitirá rediseñar la metodología y los recursos didácticos empleados con la finalidad de que los alumnos logren las competencias educativas deseadas. En segundo lugar se proporcionará capacitación en recursos didácticos innovadores basados en las nuevas tecnologías de la información que promulgará el uso más frecuente de software educativo libre, presentaciones interactivas, el contacto temprano con las nuevas tecnologías para que los maestros cautiven la atención y el interés de los estudiantes hacia las clases y logren comprender los conocimientos transmitidos. Y finalmente se realizará un taller para tratar las necesidades de capacitación emanadas de los mismos docentes para posteriormente solicitar el apoyo formativo a los gestores del programa SíProfe

5.2. Objetivos

5.2.1. Objetivo General.

Capacitar a diez docentes de la Escuela “Antonio Nariño”, ubicada al Sur de Quito, en el Barrio Espejo, con la finalidad de que logren un alto nivel formativo en la componentes disciplinares, didácticas y pedagógicas de las diferentes ramas del conocimiento.

5.2.2. Objetivos específicos.

- Formar a los docentes para un desempeño práctico en el aula difundiendo el modelo denominado “Estudio de la clase” como estrategia para conocer los problemas de enseñanza y aprendizaje en la institución y rediseñar la metodología y recursos didácticos a utilizar.
- Capacitar a los docentes en recursos didácticos innovadores basados en las nuevas tecnologías para que los utilicen con más frecuencia en los procesos de enseñanza para que los alumnos alcancen una mayor comprensión, interés y predisposición hacia el aprendizaje.
- Conocer las necesidades de actualización formativa de los docentes para gestionar su capacitación en el Programa SíProfe.

5.3. Metodología: Matriz del marco lógico.

5.3.1. Análisis de involucrados.

Grupos	Intereses	Problemas Percibidos	Recursos y Mandatos	Interés en una Estrategia	Conflictos Potenciales
Docentes	<ul style="list-style-type: none"> Capacitarse y actualizar sus conocimientos. 	<ul style="list-style-type: none"> Procesos de capacitación docente insuficientes y descontextualizados. Conocimiento deficitario y desactualizado con respecto a los conocimientos específicos, pedagógicos y didácticos en su respectiva especialidad. 	<p>La LOEI contempla en el Art. 311, que el Ministerio de Educación diseñará y ejecutará procesos de formación docente en ejercicio atendiendo las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación a las que siguieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que</p>	<ul style="list-style-type: none"> Solicitar apoyo formativo a las universidades del país diseñando cursos diplomados y especialidades atendiendo a criterios de calidad, pertinencia y equidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Dificultad para establecer convenios de formación. Ausencia de formadores capacitados.

			afecten a su quehacer.		
	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar su situación laboral 	<ul style="list-style-type: none"> Inconformidad con el salario que perciben. Escaso desarrollo profesional. Carencias de infraestructura y recursos tecnológicos. Falta de atención a la salud ocupacional y patológica de los docentes. Ausencia de diálogo entre Estado y docentes. 	<p>La LOEI determina un incremento considerable de los salarios docentes que en algunos casos superan el cien por ciento; consigna un aportación justa a la seguridad social, sobre la totalidad del ingreso; permite a los docentes optar por diferentes rutas profesionales alternativas, tales</p>	<ul style="list-style-type: none"> Estructurar un sistema de remuneraciones más justo y equitativo. Fortalecer la comunicación activa entre el Ministerio de Educación y los docentes. Realizar programas de prevención, diagnóstico y tratamiento de las enfermedades propias del ejercicio profesional docente. 	<ul style="list-style-type: none"> Legislación limitada, inadecuada y antigua. Escasa operatividad sindical. Escaso presupuesto.

			<p>como la de director o recto de establecimientos educativos, la de asesor educativo etc.; establece un escalafón simplificado que ya no privilegia la antigüedad, sino factores tales como la formación académica de los docentes, sus estudios de capacitación etc.</p>		
Alumnos	<ul style="list-style-type: none"> Tener un acceso igualitario a la educación. 	<ul style="list-style-type: none"> Discriminación, por razones fundamentalmente económicas, en el acceso a la educación. 	<p>La LOEI sostiene en su Art. 5, que el Estado tiene la obligación ineludible e inexcusable de garantizar el</p>	<ul style="list-style-type: none"> Crear instituciones educativas que se ubiquen estratégicamente en todo el país, prestando especial atención a las zonas 	<ul style="list-style-type: none"> Requerimientos de una elevada inversión presupuestaria.

			derecho a la educación a los habitantes del territorio ecuatoriano y su acceso universal a lo largo de la vida.	rurales y de difícil acceso. <ul style="list-style-type: none"> Incrementar las ayudas económicas. 	
<ul style="list-style-type: none"> Mejorar su desempeño educativo. 	<ul style="list-style-type: none"> Dificultades en alcanzar las competencias establecidas para cada nivel educativo. Altos índices de repetición y deserción. 	La LOEI en su Art. 6, sostiene que el Estado debe asegurar el mejoramiento de la calidad de la educación, asegurar que todas las entidades educativas desarrollen una educación integral, coeducativa, con una visión transversal y	<ul style="list-style-type: none"> Establecer programas de remediación con clases de refuerzo en aquellas materias que presentan mayores problemas. Detectar a tiempo a estudiantes con necesidades educativas especiales tales como la dislexia, la hiperactividad, la minusvalía física y mental, etc. Actualizar las estrategias de enseñanza. 	<ul style="list-style-type: none"> Escasa disposición de los maestros para dar sesiones remediales fuera del horario de clases. Incidencia negativa de factores extra-escolares. Disfunciones sociales y / o familiares. 	

			enfoque de derecho.	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar didácticas innovadoras. • Aprovechar las bondades de los currículos por competencias para rediseñar los currículos tradicionales. 	
Padres de familia	<ul style="list-style-type: none"> • Tener mayor participación en la educación de sus hijos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Escasa formación de los padres. • Desconocimiento y dejación del grado de responsabilidad en relación a la educación de sus hijos. • Concepción errónea de la función educativa de los hijos. 	<p>La LOEI en su Art. 12 establece los derechos de los padres para recibir informes académicos de sus representados, participar en la evaluación docente y de directivo, participar activamente en los comités de padres de familia.</p> <p>El Art.13 establece</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proveer de una adecuada formación a los padres. • Mejorar los canales de comunicación entre docentes y padres. • Promover la participación de los padres en eventos formativos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones socio-laborales que dificultan la participación activa de los padres en los procesos educativos. • Pobreza, marginalidad, situaciones familiares especiales, deficiencias culturales y religiosas, escasa formación general.

			<p>las obligaciones de los padres de familia, ya que estos deben: garantizar que sus representados asistan a clase, apoyar el aprendizaje de los hijos, propiciar un ambiente de aprendizaje adecuado, apoyar y motivar a sus representados, etc.</p>		
<p>Ministerio de Educación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Al Estado le interesa adecuar la infraestructura física y el equipamiento de la las instituciones educativas del país. 	<ul style="list-style-type: none"> • Carencia en las infraestructuras y servicios básicos. • Carencia en los recursos educativos tanto materiales como humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> • En el documento del Plan Decenal de Educación en su Política 5 contempla el mejoramiento de la infraestructura física y equipamiento de 	<ul style="list-style-type: none"> • Descentralización de las competencias ministeriales. • Alcanzar una adecuada implicación de las instituciones públicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Escasa designación presupuestaria. • Conflictos de índole político-administrativo, que pueden entorpecer la gestión efectiva.

			las instituciones educativas.	regionales en los procesos educativos. <ul style="list-style-type: none"> • Establecer convenios con instituciones públicas y privadas para sustentar las diversas necesidades de manera ágil, eficaz y económica. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Conseguir una educación de calidad y de acceso igualitario. 	<ul style="list-style-type: none"> • Escasa presencia de centros educativos de calidad y de docentes de alto rendimiento académico fuera de los núcleos con mayor densidad de población. • Escasa presencia de centros educativos de calidad en zonas con población de escasos 	El Plan Decenal de Educación en su Política 1 contempla la universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad. En la política 2 señala como prioritario la universalización de la Educación General Básica de	<ul style="list-style-type: none"> • Otorgar mayores incentivos y oportunidades de desarrollo profesional a los docentes que se desempeñan en zonas rurales, marginales y deprimidas. 	<ul style="list-style-type: none"> • La rotación constante de los docentes en las zonas rurales, marginales y deprimidas. • Ausencia de una formación docente específica para atender eficientemente zonas rurales, marginales y deprimidas.

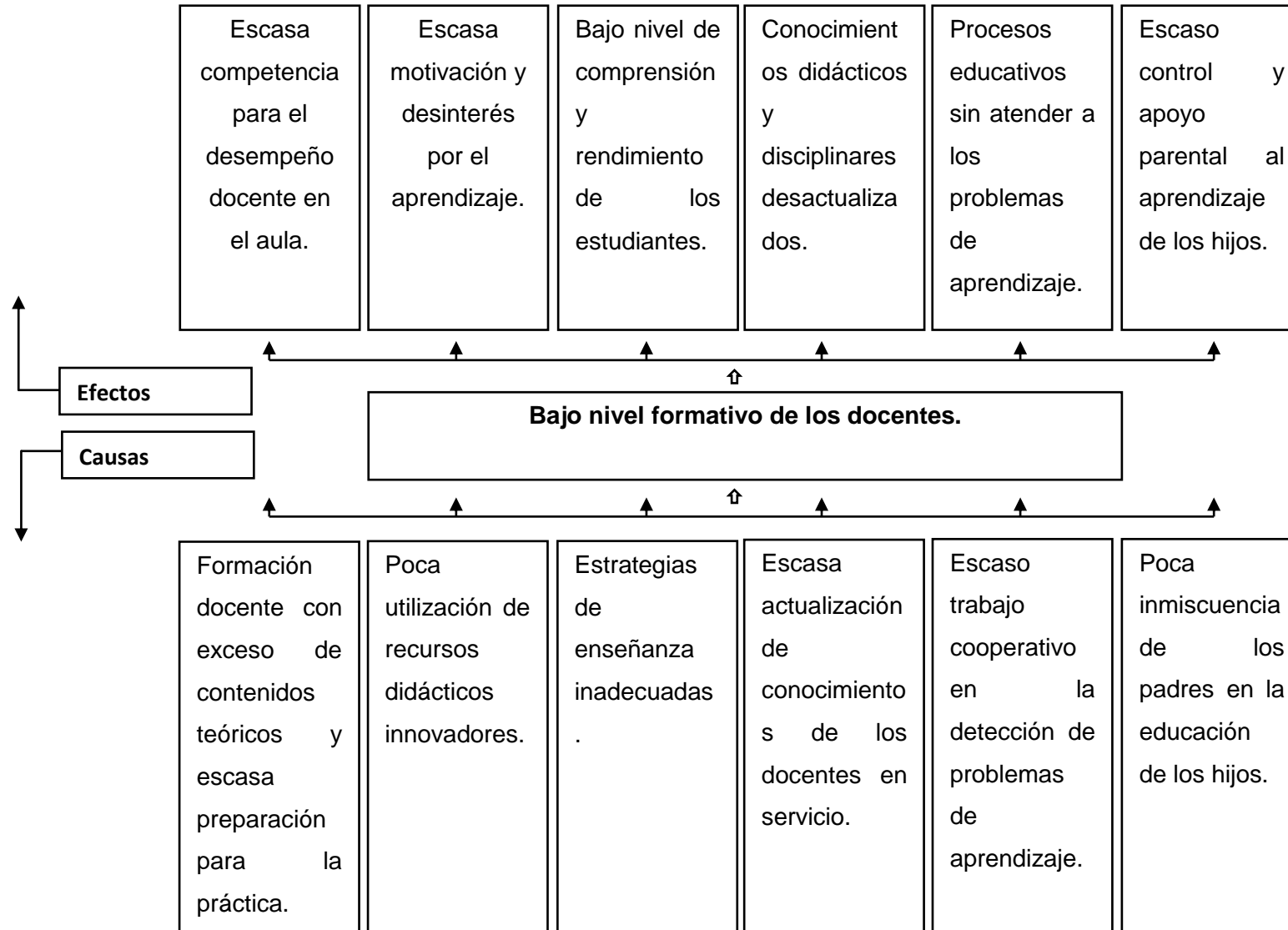
		recursos económicos.	primero a décimo año. A través de la política 3 señala como prioritario el incremento de la matrícula del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente. Y por último en la política 4 contempla la erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación alternativa.		
--	--	----------------------	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la formación inicial docente 	<ul style="list-style-type: none"> • Escaso desarrollo de las competencias docentes. • Formación deficiente para la puesta en práctica de los procesos de enseñanza – aprendizaje. • Escasa formación científica y tecnológica. • Falta de actualización de los conocimientos de los formadores de docentes. 	<p>En el Plan decenal de educación en su política 7 señala como indispensable el crear un nuevo sistema de formación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Propiciar una reforma curricular con el consenso de delegados ministeriales, docentes y expertos. • Potenciar las prácticas pre-profesionales. • Establecer estándares de desempeño docente. • Regularizar y diversificar la oferta formativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Objeciones planteadas por las unidades gestoras de la educación en función de sus derechos de privacidad, autonomía, libertad de opinión e independencia de gestión entre otras
	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la formación docente en servicio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Escasa coherencia contextual, escasa o nula relación con las auténticas necesidades educativas, ausencia de 	<p>La LOEI en su Art. 311. Sostiene que la Autoridad Educativa Nacional, con el objetivo de mejorar las competencias de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Considerar muy especialmente la solvencia profesional y la experiencia docente de las personas que han de impartir los cursos de 	<ul style="list-style-type: none"> • Problema de logística y gestión debido al gran número de docentes por atender. • La falta de tiempo y cansancio físico-

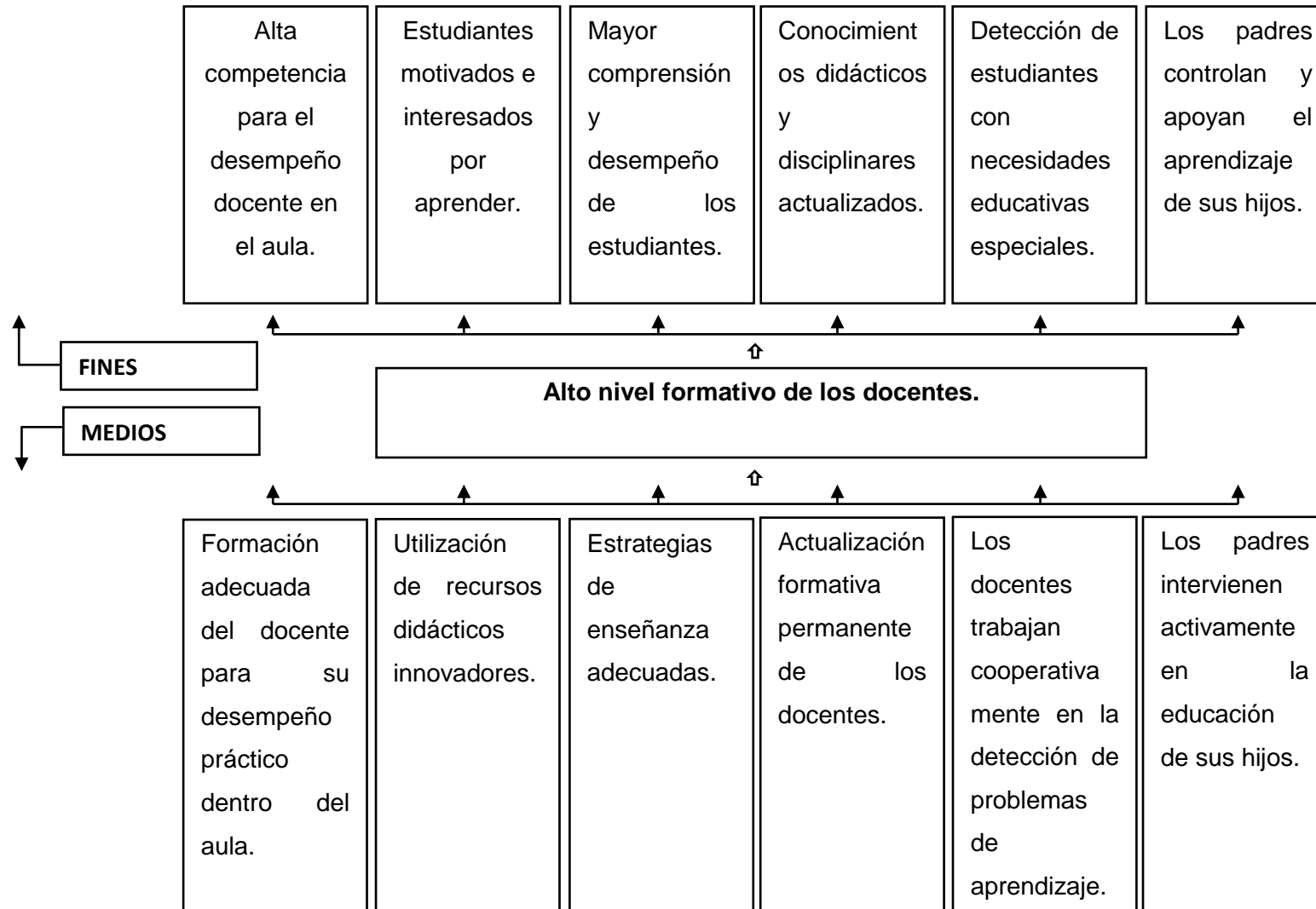
		<p>previsión y planificación de las competencias a transmitir, y escasa calidad curricular de los cursos impartidos.</p>	<p>los profesionales de la educación, certifica, diseña y ejecuta procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y las que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer.</p>	<p>perfeccionamiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar la formación continua de los docentes tomando en cuenta su carencia así como su necesidad de actualización y fortalecimiento. • Plantear con claridad y precisión las líneas de acción y las estrategias de implementación. 	<p>mental que puede afectar el desempeño docente.</p>
<p>Directivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar adecuadamente los centros educativos que regentan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Escasa o nula formación en legislación educativa. • Desconocimiento de los deberes y obligaciones que 	<p>La LOEI en su Art. 44.- señala que el director o rector debe: Cumplir y hacer cumplir los</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer programas de formación que garantice la permanente actualización de los 	<ul style="list-style-type: none"> • La poca predisposición hacia el trabajo cooperativo. • La legislación educativa que limita las

		<p>implica la gestión integral de las instituciones.</p>	<p>principios, fines y objetivos del Sistema Nacional de Educación; dirigir y controlar la implementación eficiente de programas académicos; Ejecutar la representación legal, judicial y extrajudicial del establecimiento; administrar la institución educativa y responder por su funcionamiento, etc.</p>	<p>conocimientos de los directivos sobre legislación educativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover encuentros entre directivos incluyendo debates sobre legislación educativa. 	<p>funciones directivas.</p>
--	--	--	---	--	------------------------------

5.3.2. Análisis de problema.



5.3.3. Análisis de objetivos.



5.3.4. Análisis de estrategias.

- Formación adecuada del docente para su desempeño práctico en el aula.

Se ha seleccionado esta alternativa como una de las componentes del proyecto ya que los docentes han tenido muchos problemas para concretar los aprendizajes deseados en los estudiantes, debido a la utilización de metodologías o recursos didácticos inadecuados. Esta formación estaría enfocada en proponer el modelo denominado “Estudio de la Clase” para fomentar en trabajo cooperativo de los docentes en la detección de los problemas de enseñanza y aprendizaje que se dan en la institución y a su vez diseñar las estrategias metodológicas y didácticas que mejoren los resultados educativos y por ende el desempeño docente. Esta es una propuesta formativa sin mayores implicaciones económicas ni temporales que pueden generar muy buenos resultados, lo que si requiere es una alta dosis de predisposición tanto de directivos como de docentes para institucionalizar este modelo en sus centros educativos y lo sientan como una opción viables que puede ayudar a mejorar la calidad de la educación proporcionada.

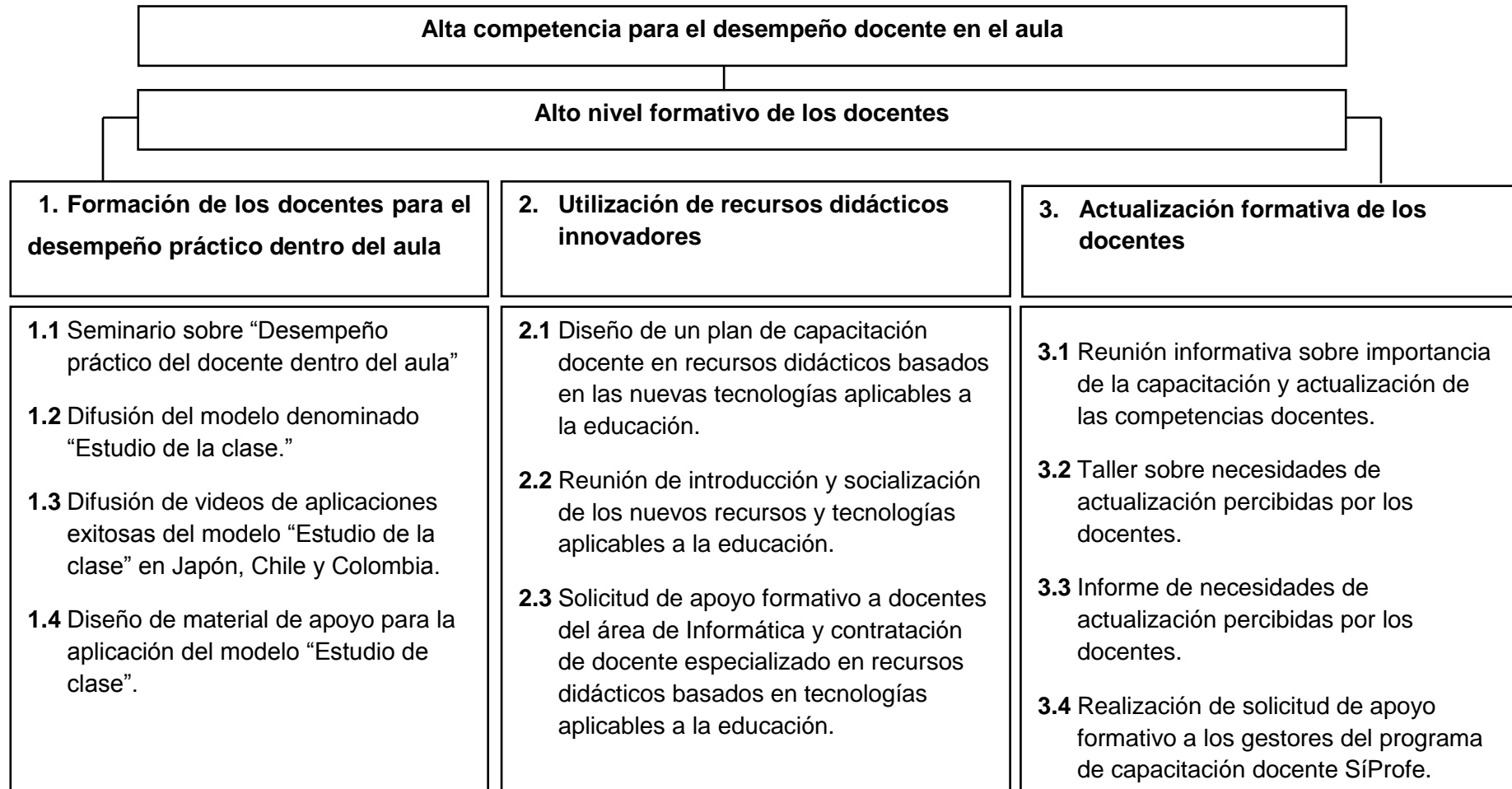
- Utilización de recursos didácticos innovadores.

La capacitación en recursos didácticos innovadores estaría basada en las nuevas tecnologías de la información que a través de la utilización de software educativo libre y recursos multimedia propondría un aprendizaje muchos más dinámico y participativo que captarían el interés y la atención de los estudiantes. Es un tipo de formación que no requiere una inversión económica muy elevada, pero que puede mejorar ostensiblemente la calidad de la educación que imparten los docentes.

- Actualización formativa permanente de los docentes.

La actualización formativa es un proceso fundamental en la carrera profesional docente de cara a la renovación de los conocimientos disciplinares, didácticos y pedagógicos para mejorar su intervención educativos. Es una componente del proyecto que no implicaría un alto nivel de inversión debido a que se contaría con el apoyo formativo del Programa de Capacitación Docente SíProfe, lo único que necesita es la gestión adecuada, en el órgano gubernamental correspondiente, de los cursos requeridos.

5.3.5. Estructura analítica del proyecto.



5.4. Plan de Acción.

Para lograr la formación de los docentes para el desempeño práctico dentro del aula se desarrollará un seminario con el principal objetivo de difundir el modelo denominado “Estudio de la clase” como una estrategia eficaz para detectar los problemas de aprendizaje y reelaborar la metodología y recursos didácticos empleados en el aula. Otra parte fundamental de este seminario consistirá en dar a conocer, a través de videos, aplicaciones exitosas de este modelo en países como Japón, Chile y Colombia en donde el desempeño docente ha mejorado ostensiblemente gracias al estudio de la clase. Para saber si los objetivos del seminario se han cumplido se evaluará el nivel de conocimientos adquirido por los maestros sobre la importancia, aplicación y procedimiento a seguir en el estudio de la clase. También se aplicará una encuesta de valoración a docentes y directivos para conocer si existe predisposición para aplicar este modelo como estrategia válida para mejorar las prácticas docentes.

Para propiciar la utilización de recursos didácticos innovadores basados en las nuevas tecnologías aplicables a la educación, se diseñará un plan de capacitación con el apoyo de un experto en el tema que posteriormente será el ejecutor de dicha formación. Para comprobar el éxito del curso se tendrá un registro de participación, se comprobará las destrezas adquiridas a través del registro de clases planificadas y se observará directamente su ejecución.

Para dar cumplimiento a la actualización formativa de los docentes se organizará un taller para tratar las necesidades de capacitación emitidas por los mismos docentes con el objetivo de solicitar el apoyo formativo a los gestores del Programa de Capacitación SíProfe. Para comprobar la correcta realización de esta componente se contará con un registro de participación, tanto en el taller, como en los cursos solicitados.

5.4.1. Matriz de planificación del proyecto.

<p>QUÉ se desea lograr con el Proyecto</p>	<p>OBJETIVOS Y RESULTADOS ESPERADOS</p> <p>El objetivo de este proyecto es capacitar a los docentes para un desempeño más eficiente dentro del aula y mejorar su nivel formativo. Por tal motivo, se capacitará a los docentes para un desempeño más eficiente dentro del aula implementado el modelo denominado “Estudio de la Clase” que promoverá el trabajo cooperativo entre docentes para la detección de problemas de enseñanza y aprendizaje, que a través de una eficaz evaluación, re-direccionará la actuación docente para lograr los objetivos educativos planteados. También se capacitará a los docentes para que introduzcan en sus planes de clase recursos didácticos innovadores principalmente basados en nuevas tecnologías aplicables a la educación que robustecerá su intervención educativa. Y por último, se propiciará la actualización formativa basadas en los requerimientos de capacitación emanadas de los mismos docentes que se plasmarán solicitando el apoyo formativo a los gestores de Programa de Capacitación Docente SíProfe del Ministerio de Educación.</p>
<p>CÓMO se alcanzarían los objetivos y resultados</p>	<p>ACTIVIDADES</p> <p>Para lograr la formación docente para un desempeño práctico dentro del aula se dará un seminario de socialización de el modelo “Estudio de la clase” para que los docentes conozcan</p>

	<p>las bondades de este modelo y sepan cómo aplicarlo eficientemente en su centro educativo, adicional a estos, se diseñará material de apoyo para que guie en todo momentos la correcta participación de los docentes en el “Estudio de la clase”.</p> <p>También se diseñará un plan de capacitación docente basado en recursos didácticos aplicando las nuevas tecnologías para lo cual se contará con el apoyo formativo de un experto para que, una vez finalizada la capacitación, los docentes implementen esos conocimientos en sus clases diarias y por ende logren los objetivos educativos planteados.</p> <p>Y finalmente, para alcanzar la capacitación formativa de los docentes se realizará un taller sobre “necesidades formativas” para que sea los mismos docentes los que den a conocer aquellos aspectos didácticos y disciplinares que necesitan ser reforzados. Luego de la realización de este taller se solicitará el apoyo formativo a los gestores del Programa de Capacitación SíProfe para que en el transcurso del año lectivo los docentes actualicen sus conocimientos.</p>
<p style="text-align: center;">CÓMO</p> <p style="text-align: center;">Se puede medir el cumplimiento de los objetivos, resultados y supuestos.</p>	<p style="text-align: center;">INDICADORES</p> <p>Para medir los resultados de fin y propósito se realizará una observación directa de la planificación, ejecución y evaluación de la clase por parte del docente y también se observará y evaluará el nivel de desempeño de los estudiantes para determinar si han adquirido las competencias educativas propuestas por la clase. Mientras que para comprobar los resultados de las componentes se constatará la participación activa de los todos los docentes a través de registros de participación y valoración de la capacitación ofrecida.</p>

<p style="text-align: center;">QUÉ</p> <p style="text-align: center;">Factores externos se deben considerar</p>	<p style="text-align: center;">SUPUESTOS</p> <p style="text-align: center;">Los supuestos más importantes de nuestro proyecto son :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Todos los docentes participan en los procesos de capacitación. • Los docentes aplican en sus clases los conocimientos adquiridos. • Los docentes alcanzan un alto rendimientos en los procesos de capacitación. • Disposición de tiempo de los docentes. • Sucesos de índole personal que pueden impedir la participación de docentes y directivos. • El programa de capacitación docente SíProfe acepta capacitar a los docentes. • Suspensión de clases o feriados que afecten el normal funcionamiento de la institución. 																			
<p style="text-align: center;">QUÉ</p> <p style="text-align: center;">recursos son necesarios para la ejecución del Proyecto</p>	<p style="text-align: center;">PRESUPUESTO</p> <table border="1" data-bbox="831 1007 2056 1321"> <thead> <tr> <th data-bbox="831 1007 1462 1161">RECURSOS MATERIALES</th> <th data-bbox="1462 1007 1644 1161">UNIDADES</th> <th data-bbox="1644 1007 1890 1161">PRECIO UNITARIO (USD)</th> <th data-bbox="1890 1007 2056 1161">IMPORTE (USD)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="831 1161 1462 1209">Bolígrafos</td> <td data-bbox="1462 1161 1644 1209">50</td> <td data-bbox="1644 1161 1890 1209">0,20</td> <td data-bbox="1890 1161 2056 1209">10</td> </tr> <tr> <td data-bbox="831 1209 1462 1265">Papel bond</td> <td data-bbox="1462 1209 1644 1265">4 paquetes</td> <td data-bbox="1644 1209 1890 1265">3,38</td> <td data-bbox="1890 1209 2056 1265">13, 52</td> </tr> <tr> <td data-bbox="831 1265 1462 1321">Proyecto</td> <td data-bbox="1462 1265 1644 1321">1</td> <td data-bbox="1644 1265 1890 1321">20 / 50 días</td> <td data-bbox="1890 1265 2056 1321">750</td> </tr> </tbody> </table>				RECURSOS MATERIALES	UNIDADES	PRECIO UNITARIO (USD)	IMPORTE (USD)	Bolígrafos	50	0,20	10	Papel bond	4 paquetes	3,38	13, 52	Proyecto	1	20 / 50 días	750
RECURSOS MATERIALES	UNIDADES	PRECIO UNITARIO (USD)	IMPORTE (USD)																	
Bolígrafos	50	0,20	10																	
Papel bond	4 paquetes	3,38	13, 52																	
Proyecto	1	20 / 50 días	750																	

Computadora portátil	1	0	0
Servicio de fotocopias	300	0,03	9
Salón de conferencias	1	0	0
internet	1	33/2 mes	66
TOTAL		848,52	
RECURSOS HUMANOS	HORAS	HONORARIOS POR HORA (USD)	IMPORTE (USD)
Docente para curso de recursos innovadores dentro del aula aplicando nuevas tecnologías	50	10/ 1 horas	500
Docentes para impartir seminario de “Desempeño práctico dentro del aula”	20	10/ 1 horas	200
Docente para taller sobre “Necesidades de capacitación docente”	20	10/ 1 horas	200
Cursos de actualización formativa a cargo del programa SíProfe			
TOTAL		900	
IMPORTE TOTAL ENTRE RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS		1748,52	

--	--

5.4.2. Matriz del marco lógico.

RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR VERIFICABLE OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS O FUENTE DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>FIN</p> <p>Alta competencia para el desempeño docente en el aula.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes planifican, ejecutan y ejecutan eficientemente su clase. 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de observación directa de la clase. (informe realizado por el ejecutor del proyecto) • Registro de clases planificadas. (informe realizado por el ejecutor del proyecto) 	<p>Todos los docentes participan en los procesos de capacitación.</p> <p>Los docentes aplican, en sus clases, los conocimientos adquiridos.</p>
<p>PROPÓSITO</p> <p>Alto nivel formativo de los docentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los estudiantes alcanzan las competencias educativas propuestas por la clase. • Los docentes alcanzan un alto rendimiento en los procesos de capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Observación y evaluación del desempeño del estudiante. (informe realizado por el ejecutor del proyecto) 	<p>Ausencia de herramientas de evaluación y control.</p>

COMPONENTES Y RESULTADOS			
<p>1. Formación de los docentes para el desempeño práctico dentro del aula.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El 100% de los docentes se han capacitado para el desempeño práctico dentro del aula. • Los docentes valoran positivamente la metodología del “Estudio de la Clases” como estrategia para mejorar su desempeño práctico en el aula. 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de participación en el seminario. (informe realizado por el ejecutor del proyecto) • Encuesta de valoración del seminario. (informe realizado por el ejecutor del proyecto) 	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición de tiempo de los docentes. • Sucesos de índole personal que pueden impedir la participación de docentes y directivos. • El programa de capacitación docente SíProfe acepta capacitar a los docentes.
<p>2. Utilización de recursos didácticos innovadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El 100% de los docentes se han capacitado en la utilización de recursos innovadores. • Los docentes han introducido nuevos y mejores recursos didácticos en sus clases utilizando la potencialidad de las nuevas tecnologías. 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de participación en el curso de capacitación en recursos didácticos innovadores aplicando nuevas tecnologías a cargo del ejecutor del proyecto. (informe realizado por el ejecutor del proyecto) • Observación directa de las de las clases a cargo del ejecutor del proyecto. (informe realizado por el ejecutor del proyecto) 	<ul style="list-style-type: none"> • Suspensión de clases o feriados.

<p>3. Actualización formativa de los docentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El 100% de los docentes han participado en el taller sobre “Necesidades de actualización formativa percibidas por los docentes”. • Los docentes han detectado sus necesidades formativas. • Los gestores de programa de capacitación docente SíProfe han aceptado la solicitud de formación docente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de participación en el taller sobre “Necesidades de actualización formativa percibidas por los docentes” a cargo del ejecutor del proyecto. (informe realizado por el ejecutor del proyecto) • Registro de participación en los cursos de actualización formativa a cargo de los ejecutores del proyecto. (informe realizado por el ejecutor del proyecto) 	

	<ul style="list-style-type: none"> El 100% de los docentes han actualizado y fortalecido sus conocimientos acorde a las necesidades de formación detectadas. 		
<p align="center">ACTIVIDADES</p> <p>1.1 Seminario sobre “Desempeño práctico del docente dentro del aula”.</p> <p>1.2 Difusión del modelo denominado “Estudio de la clase.”</p> <p>1.3 Difusión de videos de aplicaciones exitosas del</p>	<p align="center">Presupuesto</p> <ul style="list-style-type: none"> Recursos materiales: 848,52 dólares. Recursos humanos: 900 dólares. Total: 1748,52 	Registro de presupuesto elaborado por el ejecutor del proyecto.	Se cuenta con los recursos económicos requeridos para la ejecución del proyecto.

<p>modelo “Estudio de la clase” en Japón, Chile y Colombia.</p> <p>1.4 Diseño de material de apoyo para la aplicación del modelo “Estudio de clase”.</p> <p>2.1 Diseño de un plan de capacitación docente en recursos didácticos basados en las nuevas tecnologías aplicables a la educación.</p> <p>2.2 Reunión de introducción y socialización de los nuevos recursos y tecnologías aplicables a la educación.</p> <p>2.3 Solicitud de apoyo formativo a docentes del área de Informática y contratación de docente especializado en</p>			
--	--	--	--

<p>recursos didácticos basados en tecnologías aplicables a la educación.</p> <p>3.1 Reunión informativa sobre importancia de la capacitación y actualización de las competencias docentes.</p> <p>3.2 Taller sobre necesidades de actualización percibidas por los docentes.</p> <p>3.3 Informe de necesidades de actualización percibidas por los docentes.</p> <p>3.4 Realización de solicitud de apoyo formativo a los gestores del programa de capacitación docente SíProfe.</p>			
--	--	--	--

5.4.2.1. Presupuesto.

RECURSOS MATERIALES	UNIDADES	PRECIO UNITARIO (USD)	IMPORTE (USD)
Bolígrafos	50	0,20	10
Papel bond	4 paquetes	3,38	13, 52
Proyecto	1	20 / 50 días	750
Computadora portátil	1	0	0
Servicio de fotocopias	300	0,03	9
Salón de conferencias	1	0	0
internet	1	33/2 mes	66
TOTAL		848,52	
RECURSOS HUMANOS	HORAS	HONORARIOS POR HORA (USD)	IMPORTE (USD)
Docente para curso de recursos innovadores dentro del aula aplicando nuevas tecnologías	50	10/ 1 horas	500
Docentes para impartir seminario de “Desempeño práctico dentro del aula”	20	10/ 1 horas	200
Docente para taller sobre “Necesidades de capacitación docente”	20	10/ 1 horas	200
Cursos de actualización formativa a cargo del programa SíProfe			
TOTAL		900	

IMPORTE TOTAL ENTRE RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS	1748,52
--	----------------

5.4.3. Resumen sobre los indicadores.

RESUMEN SOBRE LOS INDICADORES		
TIPO DE INDICADOR	DESCRIPCIÓN	ELEMENTOS QUE LO CONFORMAN
<p>Indicador de fin: Alta competencia para el desempeño docente en el aula.</p> <p>Indicador de propósito: Alto nivel formativo de los docentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes planifican ejecutan y evalúan eficientemente su clase. (registro de observación directa de la clase) • Los estudiantes alcanzan las competencias educativas propuestas por la clase (observación y evaluación del desempeño del estudiante). 	<ul style="list-style-type: none"> • Los beneficiarios del proyecto son 10 docentes de la Escuela “Antonio Nariño” Ubicada al sur de Quito en El Barrio Espejo. • Este proyecto está enfocado en propiciar la actualización formativa integral de los docentes, complementada con la capacitación en recursos didácticos innovadores a través de la utilización de las nuevas tecnologías aplicables a la educación. Adicional a estos se capacitará a los docentes para el desempeño práctico dentro del aula difundiendo el Modelo denominado “Estudio de la Clase” que
<p>Indicador de las componentes:</p> <p>1. Formación de los docentes para el desempeño práctico dentro del aula.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El 100% de los docentes se han capacitado para el desempeño práctico dentro del aula (registro de participación en la formación). • Los docentes valoran positivamente la metodología del “Estudio de la clases” como estrategia para mejorar su desempeño práctico en el aula. 	

<p>2 Utilización de recursos didácticos innovadores.</p> <p>3 Actualización formativa de los docentes.</p>	<p>(Encuesta de valoración)</p> <ul style="list-style-type: none"> • El 100% de los docentes se han capacitado en la utilización de recursos innovadores. (Registro de participación en la formación). • Los docentes han introducido nuevos y mejores recursos didácticos en sus clases utilizando la potencialidad de las nuevas tecnologías. (registro de clases planificadas, observación directa de las clases). • Los docentes han detectado sus necesidades formativas (informe del taller de necesidades formativas). • Los gestores de programa de capacitación docente SíProfe han aceptado la solicitud de formación docente. (Informe de aceptación de la solicitud de capacitación). • El 100% de los docentes han actualizado y fortalecido sus 	<p>promoverá el trabajo cooperativo para la detección de problemas de enseñanza y aprendizaje que se suscitan dentro de las aulas y buscar las mejores alternativas de solución.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En las primeras dos semanas de ejecución del proyecto se capacitará a los docentes para el desempeño práctico dentro el aula difundiendo el modelo denominado “Estudio de la clase”. • Desde la semana tres hasta la semana cinco se desarrollará la capacitación en recursos didácticos innovadores a través de la utilización de las nuevas tecnologías aplicables a la educación. • Y durante la semana sexta se llevará a cabo el taller sobre necesidades de actualización formativa de los docentes, que en base a los requerimientos de capacitación emanadas de los mismo docentes, se solicitará apoyo formativo
--	--	--

	<p>conocimientos acorde a las necesidades de formación detectadas. (Registro de participación en la formación).</p>	<p>la los gestores del Programa SíProfe. Una vez aprobado el apoyo formativo los cursos se desarrollarán durante el presente año lectivo.</p>
<p>Actividades</p> <p>1.1 Seminario sobre “Desempeño práctico del docente dentro del aula”</p> <p>1.2 Difusión del modelo denominado “Estudio de la clase.”</p> <p>1.3 Difusión de videos de aplicaciones exitosas del modelo “Estudio de la clase” en Japón, Chile y Colombia.</p> <p>1.4 Diseño de material de apoyo para la aplicación del modelo “Estudio de clase”.</p> <p>2.1 Diseño de un plan de capacitación docente en recursos didácticos basados en las nuevas tecnologías aplicables a</p>	<p>Recursos Humanos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ejecutor del proyecto. ✓ Docentes participantes. ✓ Estudiantes. ✓ Docenes capacitadores. ✓ Directivos. <p>Recursos materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Computadora e impresora. ✓ Servicios de imprenta. ✓ Proyector. ✓ Conexión a internet. ✓ Auditorio para reuniones. ✓ Laboratorio de computación. 	

<p>la educación.</p> <p>2.2 Reunión de introducción y socialización de los nuevos recursos y tecnologías aplicables a la educación.</p> <p>2.3 Solicitud de apoyo formativo a docentes del área de Informática y contratación de docente especializado en recursos didácticos basados en tecnologías aplicables a la educación.</p> <p>3.1 Reunión informativa sobre importancia de la capacitación y actualización de las competencias docentes.</p> <p>3.2 Taller sobre necesidades de actualización percibidas por los docentes.</p> <p>3.3 Informe de necesidades de actualización percibidas por los docentes.</p> <p>3.4 Realización de solicitud de apoyo formativo a los gestores del programa de capacitación docente SíProfe.</p>	<p>✓ Hojas de papel bond.</p> <p>✓ Bolígrafos.</p> <p>Presupuesto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recursos materiales: 848,52 dólares. • Recursos humanos: 900 dólares. • Total: 1748,52 	
---	---	--

5.5. Resultados esperados

RESULTADOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO	CRONOGRAMA	
					Inicio	final
Formación del docente para el desempeño práctico dentro de aula.	1.1 Seminario sobre “Desempeño práctico del docente dentro del aula”.	Contratación de docente especializado para diseño e implementación del seminario.	Registro de contratación de docente especializado realizado por el ejecutor de proyecto.	Recursos materiales: 282,84 dólares. Recursos humanos: 200 dólares. TOTAL: 482,84	4 de Noviembre de 2013	8 de Noviembre de 2013
	1.2 Difusión del modelo denominado “Estudio de la clase.”	Selección de contenidos bibliográficos y multimedia y diseño y planificación del seminario.	Registro de seminario diseñado y planificado.		11 de Noviembre de 2013	29 de Noviembre de 2013
	1.3 Difusión de videos de aplicaciones exitosas del modelo “Estudio de la clase” en Japón, Chile y Colombia.	Invitación formal a docentes y directivos a participar en el seminario.	Documento de invitación para participar en el seminario.		2 de Diciembre de 2013	2 de Diciembre de 2013
	1.4 Diseño de material de apoyo para la aplicación del modelo “Estudio de clase”.	Ejecución del seminario.	<ul style="list-style-type: none"> Informe de realización del seminario. Evaluación de 		7 de Diciembre de 2013	7 de Diciembre de 2013

	apoyo formativo a docentes del área de Informática y contratación de docente especializado en recursos didácticos basados en tecnologías aplicables a la educación.	Ejecución del curso.	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de participación el curso. • Evaluación de conocimientos adquiridos realizado por el ejecutor del proyecto. 		4 de Febrero de 2014	27 de Marzo de 2014.
Actualización formativa de los docentes.	<p>3.1 Reunión informativa sobre importancia de la capacitación y actualización de las competencias docentes.</p> <p>3.2 Taller sobre</p>	Contratación de docente para diseño e implementación del taller sobre necesidades de actualización percibidas por los docentes.	Registro de docente contratado a cargo del ejecutor del proyecto	<p>Recursos materiales: 282,84 dólares.</p> <p>Recursos humanos: 200 dólares.</p> <p>Total: 482,84 dólares.</p>	1 de Abril de 2013	4 de Abril de 2013

	necesidades de actualización percibidas por los docentes.	Selección de material bibliográfico, diseño y planificación del taller.	Registro de seminario diseñado y planificado.		7 de Abril de 2013	25 de Abril de 2013
	3.3 Informe de necesidades de actualización percibidas por los docentes.	Invitación a participar en el taller.	Registro de invitación a participar en el seminario a cargo del ejecutor de proyecto.		8 de Marzo de 2014	8 de marzo de 2014
	3.4 Realización de solicitud de apoyo formativo a los gestores del programa de capacitación docente	Ejecución del taller sobre "Necesidades de actualización percibida por los docentes."	Registro de taller ejecutado a cargo del ejecutor del proyecto. Evaluación de conocimientos adquiridos.		3 de Mayo de 2013	3 de Mayo de 2013
	SíProfe.	Realización de solicitud de apoyo formativa a los gestores a los gestores del programa de capacitación	Informe de solicitud realizada a los gestores del programa de capacitación docente SíProfe.		5 de Mayo de 2014	5 de mayo de 2014

		docente SiProfe.				
		Seguimiento a los cursos realizados por los docentes.	Informe de cursos realizados por los docentes a cargo del gestor de proyecto.		5 de Mayo	Fin de los cursos realizados por los docentes.

5.6. Bibliografía de la propuesta.

Fabara Garzón, E. (Abril 2013). Estado de arte de la formación docente en el Ecuador. Recuperado de: http://www.campanaderechoeducacion.org/sam2013/wp-content/uploads/2013/04/formacion_docente.pdf

Ministerio de Educación Nacional República de Colombia. (Marzo, 2009). Estudio de La clase: Una experiencia en Colombia para el mejoramiento de las prácticas Educativas. Recuperado de: <https://docs.google.com/file/d/0B9lxAVbC151gZjIzOTA3NDMtMWExOS00ZmRmLWEyZmEtNDQzZmI5NTI5YTYx/edit?hl=es&pli=1>

Ministerio de Educación. (31 de Marzo de 2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Recuperado de: <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/LOEI.pdf>

Ministerio de Educación. Desarrollo profesional educativo en el Ecuador. Recuperado de: <http://educacion.gob.ec/>

PREAL. (Diciembre, 2010). Informe de progreso educativo ¿Cambio educativo o educación para el cambio? Ecuador. Recuperado de: http://www.preal.org/Archivos/Preal%20Publicaciones%5CInformes%20de%20Progreso%20Educativo%5CInformes%20Nacionales/IPE_ecuador2010.pdf

BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Nacional de la Calidad Y Acreditación (ANECA). (Marzo, 2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de Facilitación y de obstaculización. Recuperado de: www.aneca.es/content/download/10357/115911/.../publi_procesosil.pdf
- Alonso, L. E., Fernández Rodríguez, C. J., & Nyssen, J. M. (Febrero, 2009). El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el marco de trabajo en España. Recuperado de: www.aneca.es/media/148145/publi_competencias_090303.pdf
- Avalos, B. (Enero, 2009). La inserción profesional de los docentes. Profesorado, Revista de currículum y formación del profesorado, 13(1), 1-17. Recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART3.pdf>
- Fabara Garzón, E. (Abril 2013). Estado de arte de la formación docente en el Ecuador. Recuperado de: http://www.campanaderechoeducacion.org/sam2013/wp-content/uploads/2013/04/formacion_docente.pdf
- Falus, L. & Goldberg, M. (Junio, 2011). Perfil de los docentes en América Latina. Recuperado de: <http://www.siteal.iipe-oei.org/cuadernos/300/perfil-de-los-docentes-en-america-latina>
- Feldman, D. & Laies, D. F. (Noviembre, 2010). Competencias docentes: un marco conceptual para su definición. Recuperado de: <http://www.fundacioncepp.org.ar/wpcontent/uploads/2011/04/COMPETENCIAS-DOCENTES-UN-MARCO-PARA-SU-DEFINICION-preliminar.pdf>
- Guzmán, Guzmán, S. Malestar docente: Análisis de la situación laboral de los docentes de educación básica. Recuperado de: <http://www.colposgrado.edu.mx/memorias/guzman.pdf>
- Jürgen, W. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. Recuperado de: www.oei.es/etp/insercion_laboral_jovenes_weller.pdf
- León, M. Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Educador. Recuperado de: <http://www.corten.org/earteju/index.php/eaj/metodologia-estado-del->

arte/consideraciones-acerca-de-e-a-en-a-l.html?id=22:politicas-programas-y-proyectos-de-insercion-laboral-para-la-juventud-del-ecuador

Ministerio de Educación Nacional República de Colombia. (31 de Marzo de 2009). Estudio de La clase: Una experiencia en Colombia para el mejoramiento de las prácticas Educativas. Recuperado de: <https://docs.google.com/file/d/0B9IxAVbC151gZjIzOTA3NDMtMWExOS00ZmRmLWEyZmEtNDQzMl5NTI5YTYx/edit?hl=es&pli=1>

Ministerio de Educación. (2012). Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura. Recuperado de: <http://educacion.gob.ec/documentos-legales-y-normativos/>

Ministerio de Educación. (31 de Marzo de 2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Recuperado de: <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/LOEI.pdf>

Ministerio de Educación. (Octubre, 2012). Marco Legal Educativo. Recuperado de: <http://educacion.gob.ec/documentos-legales-y-normativos/>

Ministerio de Educación. Desarrollo profesional educativo en el Ecuador. Recuperado de: <http://educacion.gob.ec/>

OREAL UNESCO. (2012). Antecedentes y criterios para la elaboración de políticas docentes en América Latina y el Caribe. Recuperado de: http://portal.unesco.org/geography/es/ev.phpURL_ID=16493&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

OEI. (Julio, 2004). Organización y estructura de la formación docente en Iberoamérica. Recuperado de: <http://m.preal.org/detalle.asp?det=595>

PREAL. (Diciembre, 2010). Informe de progreso educativo ¿Cambio educativo o educación para el cambio? Ecuador. Recuperado de: http://www.preal.org/Archivos/Preal%20Publicaciones%5CInformes%20de%20Progreso%20Educativo%5CInformes%20Nacionales/IPE_ecuador2010.pdf

Tedesco, J., C. Profesionalización y Capacitación docente. Recuperado de: www.iipe-buenosaires.org.ar/system/files/.../CordobaCORDIEP.pdf

- Teregi, F. (Diciembre, 2010). Desarrollo profesional continuo y carrera docente en América Latina. PREAL, 50. Recuperado de: <http://m.preal.org/detalle.asp?det=2085>
- Vaillant, D. (2004). Construcción de la Profesión docente en América latina. Temas, tendencias y debates. Recuperado de: <http://m.preal.org/detalle.asp?det=30>
- Vaillant, D. (2007). Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica. Pensamiento Educativo, 41(2), 1-16. Recuperado de: <http://www.ub.edu/obipd/PDF%20docs/Formaci%C3%B3%20Permanent/Educa%20ci%C3%B3%20Primaria/Publicacions/Mejorando%20la%20formaci%C3%B3n%20y%20el%20desarrollo%20profesional%20docente%20en%20Latinoam%C3%A9rica.%20Vaillant,D.pdf>
- Vaillant, D. (2009). Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente. Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado, 13(1), 1-15. Recuperado de: www.ugr.es/~recfpro/Rev131.html

ANEXOS

Anexo 1

6.1. Sitios Webs de instituciones que publican documentos relevantes sobre la situación docente en Latinoamérica y de Ecuador en particular

Página web de SITEAL, Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina.

www.siteal.iipe-oei.org/

SITEAL SISTEMA DE INFORMACIÓN DE TENDENCIAS EDUCATIVAS EN AMÉRICA LATINA

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA INSTITUTO INTERNACIONAL DE PLANEAMIENTO DE LA EDUCACIÓN, SEDE REGIONAL BUENOS AIRES ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS OEI PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA

¿Qué es el SITEAL? | Contacto | Suscripción

Buscar en el sitio

INICIO
ANÁLISIS
INFORMES
DIÁLOGOS Y DEBATES
CUADERNOS
DATOS DESTACADOS
LIBROS DIGITALES
ATLAS
RECURSOS
BASE DE DATOS
RESÚMENES ESTADÍSTICOS
PERFILES DE PAÍSES
ENLACES
ESTADÍSTICAS SOCIALES

CUADERNOS

Publicados periódicamente, tienen como especificidad el abordaje de un tema particular en profundidad. En todos los casos, el análisis de cada problemática es sustentado por un corpus de reflexión teórica y respaldado por una sólida base de información cuantitativa. Algunos de ellos apuntan a problematizar una idea mientras que otros abordan cuestiones de orden metodológico.

OTROS CUADERNOS

"Soy lo que ves y no es". Adolescentes y jóvenes que no estudian ni trabajan en América Latina

La expansión educativa en la educación inicial durante la última década

Viejas y nuevas formas de analfabetismo

PERFIL DE LOS DOCENTES EN AMÉRICA LATINA

Etiquetas: Educación primaria, Calidad educativa
 Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay

En la educación básica de nivel primario, el proceso de enseñanza-aprendizaje es esencialmente un proceso de interacción entre dos actores: niños que asisten a la escuela y adultos especializados en la función de enseñar. En ese encuentro se ponen en juego un conjunto de factores de distinta naturaleza, tales como: el dominio que los docentes tienen de los contenidos disciplinares, las estrategias didácticas adoptadas para transmitir esos contenidos, la forma en que esos contenidos interpelan las experiencias y valores culturales de los

» Todos los Cuadernos

PUBLICACIONES

Biblioteca on-line del Programa de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe (PREAL).

www.preal.org/


ENGLISH

Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe
Partnership for Educational Revitalization in the Americas
Biblioteca | Libro Visitas | Intranet | Mapa Sitio | Contáctenos

HOME
QUIÉNES SOMOS
ACTIVIDADES
PUBLICACIONES
MEMORIAS



NOTICIAS

Nuevo Informe de Progreso Educativo de Ecuador

09/12/2010

"¿Cambio Educativo o Educación para el Cambio?" es el título del nuevo informe de Progreso Educativo de Ecuador (2010) con el cual invita a "resistir la tentación de hacer más de lo mismo" y a emprender reformas innovadoras que permitan construir un país más democrático competitivo incluyente y próspero.

Twitter 0
Recomendar 190 personas recomiendan esto. Regístrate para ver qué recomiendan tus amigos.

La publicación, dada a conocer a inicios de diciembre, es el resultado de una asociación entre PREAL, el Grupo FARO y Fundación Ecuador, y constata los avances observados desde la publicación del primer informe de este tipo, que se realizó en 2006. En este intervalo se aprobaron en Ecuador las ocho políticas del Plan Decenal de Educación y se creó un sistema de evaluación que no solo evalúa a estudiantes, sino también a docentes, la gestión y el currículo.

Junto a estos cambios, el informe constata otras buenas noticias, como la ampliación de la cobertura en el nivel de educación general básica, el hecho de que la mayoría de los alumnos está logrando completar los seis años reglamentarios de la educación primaria, el proceso en marcha para la creación de estándares educativos, y acciones para mejorar la situación docente.

Sin embargo, se advierte que persisten serios desafíos. "Muchos niños no tienen acceso a la educación inicial y solo la mitad de los jóvenes accede a bachillerato. Además, no todos los que ingresan a la secundaria se gradúan. Lamentablemente, este es un problema mucho más marcado en los estudiantes con desventajas económicas, de áreas rurales y de etnias minoritarias", sostiene la publicación. Por otra parte, los logros académicos en los exámenes nacionales e internacionales siguen siendo muy bajos, hay marcadas diferencias entre las calificaciones de los alumnos más y menos aventajados en términos económicos, y los docentes continúan teniendo bajos niveles de

Noticias

- Unesco/OREALC convoca a Reunión Técnica de Estrategia Regional de Docentes en Santo Domingo República Dominicana. 04/06/2013
- Lanzan informe de progreso educativo en Paraguay 09/05/2013
- Dos Sinopsis Educativas sobre tecnologías de la información y educación 09/11/2012
- Documento de PREAL difunde experiencia chilena en la construcción de acuerdos educativos 26/10/2012
- Honduras: FEREMA y PREAL apoyan reflexión sobre transformación educativa 25/09/2012
- Panamá: lanzan campaña "Actuemos Unidos por la Educación" 10/09/2012

[> Ver Mas Noticias](#)


Me gusta 188

Seguir



Página web del Ministerio de Educación del Ecuador

<http://educacion.gob.ec/>



The screenshot displays the website's header with the Ecuadorian national emblem and the slogan "ecuador ama la vida". The navigation menu includes "Inicio", "El Ministerio", "Transparencia", "Oferta Educativa", "Programas", "Comunicamos", "Documentos", "Enlaces", and "Contacto". The main content area is titled "Documentos Legales y Normativos" and includes a search bar and a brief description: "Aquí puedes encontrar todos los acuerdos, documentos, revistas y fondos editoriales de nuestra institución. Entérate que estamos haciendo." Below this, a section titled "Marco Legal" is expanded to show a list of legal documents:

- Marco Legal
 - Legislación Educativa
 - Reglamento a la LOEI [ver](#) [descargar](#)
 - Marco Legal Educativo [ver](#) [descargar](#)
 - Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) [ver](#) [descargar](#)
 - Constitución de la República [ver](#) [descargar](#)
 - + Plan Decenal de Educación
- + Acuerdos ministeriales

Página web de Educidadanía, la red ciudadana de acompañamiento al Plan Decenal de Educación

www.educidadania.org/



The screenshot shows the website interface for Educidadanía. At the top left is the logo, a stylized face with colorful dots, and the text 'Educidadanía Red Ciudadana de Acompañamiento al Plan Decenal de Educación'. Below the logo is a navigation bar with links: 'Educidadanía', 'Seguimiento Ciudadano al PDE', 'Desarrollo de Capacidades', and 'Redes Ciudadanas'. The main content area features a document titled 'II Informe de acompañamiento ciudadano al PDE'. To the left of the document is a thumbnail image of a child writing at a desk, with text 'Educidadanía Acompañando al Plan Decenal de Educación' and 'DEL SISTEMA DE OBSERVACIÓN A LA CONSTRUCCIÓN DE PROPUESTAS CIUDADANAS'. To the right of the document, there are options to 'Descargar Adobe PDF (1 MB)', a 'COMPARTIR' button with social media icons, and author information: 'Autor(es): Paúl Salazar, Iván Borja, Francisco Enríquez' and 'Fecha de Publicación: Domingo 25 de septiembre del 2011'. On the right side of the page, there is a sidebar with 'Políticas del PDE' (8 numbered icons) and 'Mapa Interactivo' (a map of Peru).

Educidadanía
Red Ciudadana de Acompañamiento al Plan Decenal de Educación

▼ Educidadanía ▼ Seguimiento Ciudadano al PDE ▼ Desarrollo de Capacidades ▼ Redes Ciudadanas

Educidadanía ► Lista de Documentos

II Informe de acompañamiento ciudadano al PDE

Descargar Adobe PDF (1 MB)

COMPARTIR

Autor(es): Paúl Salazar, Iván Borja, Francisco Enríquez
Fecha de Publicación: Domingo 25 de septiembre del 2011

Los informes de seguimiento ciudadano al cumplimiento de las metas del Plan Decenal de Educación (PDE) hacen una revisión a los principales aspectos relacionados con el progreso de las ocho políticas del PDE, con base en información estadística actualizada, indicadores cuantitativos de seguimiento por cada política, el análisis cualitativo de esta información, la opinión de expertos y tomando en cuenta la coyuntura de la política pública educativa.

El II Informe de seguimiento ciudadano al PDE se presenta en un momento de transformaciones importantes en el sistema

Políticas del PDE

Mapa Interactivo

Publicaciones

Página web de Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado

<http://www.ugr.es/~recfpro/>

Profesorado
 Revista de currículum y formación del profesorado

 Castellano
 English

Números publicados ...

- [Vol. 17, 2 \(2013\)
\(Último número\)](#)
- [Vol. 17, 1 \(2013\)](#)
- [Vol. 16, 3 \(2012\)](#)
- [Vol. 16, 2 \(2012\)](#)
- [Vol. 16, 1 \(2012\)](#)
- [Vol. 15, 3 \(2011\)](#)
- [Vol. 15, 2 \(2011\)](#)
- [Vol. 15, 1 \(2011\)](#)
- [Vol. 14, 3 \(2010\)](#)
- [Vol. 14, 2 \(2010\)](#)

Números anteriores >


[+ Búsqueda avanzada](#)

Revista científica publicada cuatrimestralmente por el grupo de investigación FORCE de la Universidad de Granada desde 1997.

ISSN 1138-414X (edición papel)
ISSN 1989-639X (edición electrónica)

FORCE
formación centrada en la escuela

e-revist@s

This title is indexed in **SciVerse Scopus**





Página web de Denise Vaillant que harealizado una amplia investigación sobre la situación docente en América Latina.

denisevaillant.com/

Denise Vaillant

.. HOME ..
.. ARTÍCULOS ..
.. LIBROS ..
.. VIDEOS ..
.. PRESENTACIONES ..

↓ ÚLTIMA PUBLICACIÓN



Acerca de Denise Vaillant

Vaillant, D. y Marcelo, C. (2012) *Ensinando a Ensinar. As quatro etapas de uma aprendizagem.* Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba.

El libro -en portugués- revisa y actualiza temas tradicionales y emergentes sobre el proceso de formación docente. Existe consenso en que los buenos maestros y profesores son el principal insumo para lograr la calidad educativa y también existe acuerdo en que se trata de un proceso complejo y de largo plazo que requiere el diseño y la implementación de adecuados sistemas de formación docente. Y ese es el eje del presente libro: las diversas fases que intervienen en la formación de un docente y en la adquisición de capacidades para una buena enseñanza.



“Las políticas docentes constituyen mi área de estudio y de intervención privilegiada a partir de mis estudios de grado y posgrado en la Universidad de Ginebra, cursos doctorales en Canadá, mi posterior práctica laboral docente en la Universidad de la República (Uruguay) y las múltiples tareas de asesoramiento a diversos Organismos Internacionales y Ministerios de Educación que tuve oportunidad de realizar en años subsiguientes. He buscado volcar mi reflexión académica y mi práctica profesional en numerosos artículos y libros referidos a la temática docente, reforma e innovación educativas.

Mi pertenencia a diversas Asociaciones Científicas y Profesionales me ha permitido contrastar análisis y reflexiones con las de otros colegas que integran la comunidad científica internacional. Las numerosas Conferencias y Seminarios Internacionales en los que he tenido oportunidad de participar a lo largo de mi carrera, han sido valiosas oportunidades para intercambiar ideas y aprendizajes. Tanto mi reflexión como mi práctica se han focalizado en tres ámbitos que considero fundamentales para la mejora de la situación de los docentes: la formación inicial y continua; las condiciones de trabajo; y la gestión institucional de la docencia.

Página web de OEI, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación la Ciencia y la cultura

www.oei.es/

Organización de Estados Iberoamericanos
OEI
Para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Ciencia

Inicio | Acerca de la OEI | Cooperación | Formación | Publicaciones | Contactar Buscar

AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Publicaciones
Formación Docente

CTS
Valores

Suscripción gratuita al boletín

Presentación

Documentos

- Información por país
- Legislación
- Proyectos por país
- Artículos
- Revistas

Cooperación OEI

- Objetivos Estratégico

Publicaciones

Enlaces

Recursos

Eventos

Noticias

Contactar

Colección Editorial Ciudadanía, democracia y valores en sociedades plurales
Esta publicación tiene el propósito ofrecer al profesorado y al público en general un conjunto de libros que les permitan formarse en aquellos ámbitos pedagógicos, psicológicos y filosóficos que, por las circunstancias que sea, no han frecuentado con anterioridad, siendo absolutamente necesarios para el ejercicio de su profesión, la cual, en la medida que es educadora, es pedagógica y ética.

Condiciones de Trabajo y Salud Docente: otras dimensiones del desempeño profesional
Este trabajo contiene los resultados del Estudio Exploratorio sobre Condiciones de Trabajo y Salud Docente realizados en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay, como una contribución para ampliar la comprensión acerca de la situación del profesorado y los factores que inciden en su desempeño.
OREALC/UNESCO, Chile, Octubre 2005

El Rol de la Universidades Pedagógicas en la Formación Docente: Experiencias y Desafíos
Memoria técnica del Seminario Latinoamericano de Universidades Pedagógicas "El Rol de las Universidades Pedagógicas en las Formación Docente: Experiencias y Desafíos"
Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación. Chile, Mayo 2003

EDUCACIÓN, CIUDADANÍA Y DEMOCRACIA

Condiciones de Trabajo y Salud Docente

MEMORIA TÉCNICA Seminario Latinoamericano de Universidades Pedagógicas

Anexo 2

Fichas bibliográficas de documentos relevantes referentes a la profesión docente.

Ficha Nº 1	
<p>Autor: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación la Ciencias y la cultura.</p> <p>Título: Organización y estructura de la formación docente en Iberoamérica.</p> <p>Año: 2003</p>	<p>Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación la Ciencia y la Cultura. (2003). Organización y estructura de la formación docente en Iberoamérica. Recuperado de: http://www.oei.es/docentes/info_pais/ecuador.html#pro</p>
<p>Resumen del contenido:</p> <p>Realiza una explicación pormenorizada de los requisitos para estudiar la carrera docente, las instituciones formadoras y el currículo de la carrera. Así mismo, trata sobre las condiciones de acceso al Magisterio Nacional, los procesos formativos en servicio ofrecidos a través del DINACAPED y las leyes y reglamentos que rigen la carrera docente.</p> <p>Muestra un visión panorámica de todos los aspectos relevantes de la carrera profesional docente</p>	

Ficha Nº 2	
<p>Autor: Tedesco Juan Carlos</p> <p>Título: Profesionalización y Capacitación docente.</p> <p>Año: s.f.</p>	<p>Tedesco, J. C. Profesionalización y capacitación docente. Recuperado de: www.iipe-buenosaires.org.ar/system/files/.../CordobaCORDIEP.pdf</p>

Resumen del contenido:

Hace alusión a la necesidad de redefinir las políticas de reclutamiento, formación inicial y en servicio de los docentes para mejorar su intervención educativa y enfrentar así los retos científicos y tecnológicos de la sociedad de futuro.

Señala como preocupante la pérdida de prestigio y el poco interés de los estudiantes por la profesión. Así mismo, remarca la enorme distancia existente en la formación recibida y las situaciones reales que los docentes tienen que enfrentar en el aula, a lo que se suma los deficientes procesos de formación en servicio que poco inciden en el desempeño profesional.

Ficha Nº 3

Autor: Guzmán Guzmán, Soledad

Título: Malestar docente: Análisis de la situación laboral de los docentes de educación básica.

Guzmán, Guzmán, S. Malestar docente: Análisis de la situación laboral de los docentes de educación básica. Recuperado de: <http://www.colposgrado.edu.mx/memorias/guzman.pdf>

Resumen del contenido:

Trata los problemas patológicos derivados del ejercicio profesional docente evidenciado principalmente en el conocido síndrome de "burnout", que es una patología de desgaste profesional considerado como una fase avanzada del estrés laboral que afecta especialmente a los trabajadores de servicios humanos. En los docentes este problema se debe: a la enorme presión que ejerce el gobierno y la sociedad en general sobre su labor cuando los resultados educativos no se dan, a las malas condiciones laborales, dificultades para concretar los objetivos educativos, disfunciones sociales que afectan el comportamiento y la disciplina de los estudiantes, entre otros. Como medidas de remediación se señala la importancia de establecer programas de diagnóstico y tratamiento de estas patologías que poco son tomadas en cuenta cuando se ejecutan políticas destinadas a mejorar la situación docente.

Ficha N° 4	
<p>Autor: PREAL</p> <p>Título: ¿Cambio educativo o educación para el cambio? Informe de progreso educativo Ecuador.</p> <p>Año: 2010</p>	<p>PREAL. (Diciembre, 2010). Informe de progreso educativo ¿Cambio educativo o educación para el cambio? Ecuador 2010. Recuperado de: http://www.preal.org/Archivos/Preal%20Publicaciones%5CInformes%20de%20Progreso%20Educativo%5CInformes%20Nacionales/IPE_ecuador2010.pdf</p>
<p>Resumen del contenido:</p> <p>Presentan un informe pormenorizado del avance de las seis políticas educativas promulgadas en el Plan Decenal de Educación.</p> <p>Se señala como importante la ampliación de la cobertura en el nivel de EGB, sin embargo, en educación inicial y bachillerato todavía lo se ha logrado alcanzar los porcentajes deseados. Las evaluaciones de la competencias educativas alcanzados por los estudiantes son deficientes, por cual se producen altos índices de deserción y repetición.</p> <p>Con respecto a los docentes se indica que en su mayoría cuentan con instrucción universitaria, pero, las evaluaciones realizadas en 2008 señalan que alrededor de 73% se encuentra en el nivel bueno mostrando un bajo conocimientos disciplinar, didáctico y pedagógico de su respectiva especialidad. Con respecto a su situación laboral se ha aumentado considerablemente los salarios y los estímulos a la excelencia de los profesionales de la educación.</p>	

Ficha N° 5	
<p>Autor: Falus Lucila y Goldberg Mariela para SITEAL.</p> <p>Título: Perfil de los docentes en América Latina.</p> <p>Año: 2011</p>	<p>Falus, L. & Goldberg, M. (Junio, 2011). Perfil de los docentes en América Latina. Recuperado de: http://www.siteal.iipe-oei.org/cuadernos/300/perfil-de-los-docentes-en-america-latina</p>

<p>Resumen del contenido:</p> <p>Hace un análisis de las características más relevantes de los docentes en América Latina. Concretamente en Ecuador, se señala la progresiva feminización de la profesión docente debido a que el trabajo con niños parece algo más natural en las mujeres que los hombres, aunque esta no es la única razón ya que los bajos salarios ahuyentan a los potenciales candidatos masculinos. En Ecuador la edad media en la que los docentes comienzan el ejercicio profesional es de 27 años y su rango de edad se encuentra entre 33 y 51 señalando cierta madurez y experiencia acumulada. Así mismo, se señala que los profesionales de la educación gozan de cierta estabilidad en el cargo principalmente cuando acceden al magisterio nacional, no así, los docentes por contrato o que trabajan en centros educativos particulares.</p> <p>En lo referente a la formación se señala la importancia de mejorarla ya que se nota el desbalance existente entre la formación recibida y la situaciones reales a enfrentar en el contexto escolar por lo cual requieren mayor capacitación y apoyo técnico en el ejercicio profesional</p>	

Ficha Nº 6	
<p>Autor: Ministerio de Educación Nacional República de Colombia.</p> <p>Título: Estudio de La clase: Una experiencia en Colombia para el mejoramiento de las prácticas Educativas</p> <p>Año: 2009</p>	<p>Ministerio de Educación Nacional República de Colombia. (31 de Marzo de 2009). Estudio de La clase: Una experiencia en Colombia para el mejoramiento de las prácticas educativas. Recuperado de: https://docs.google.com/file/d/0B9IxAVbC151gZjIzOT A3NDMtMWExOS00ZmRmLWEyZmEtNDQzZmI5NTI5YTYx/edit?hl=es&pli=1</p>
<p>Resumen del contenido:</p> <p>Muestra lo exitoso de la experiencia formativa de un grupo de docentes colombianos que viajaron a Japón para conocer el modelo denominado “Estudio de la clase”, muy</p>	

difundido y utilizado en ese país como estrategia a nivel institucional para mejorar las prácticas educativas.

Indica también cómo el Ministerio de Educación colombiano ha contextualizado el “Estudio de la clase” a su medio y paulatinamente lo han incorporado como modelo válido para re-direccionar la actuación docente para conseguir mejores resultados educativos. También muestran como las Facultades de Ciencias de la Educación de algunas universidades han incluido este modelo en sus currículos de formación para que los estudiantes desde los primeros años lo conozcan y sepan cómo aplicarlo.

Ficha N° 7

Autor: Ministerio de Educación de Ecuador	Ministerio de Educación. (31 de Marzo de 2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Recuperado de:
Título: Ley Orgánica de Educación Intercultural.	http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/LOEI.pdf
Año: 2011	

Resumen del contenido:

En sus artículos hace alusión a la obligación que tiene el Estado ecuatoriano de garantizar la educación igualitaria para todos los ciudadanos, señalando los derechos y obligaciones que los estudiantes, maestros, padres de familia y la sociedad en general deben cumplir para lograr la calidad educativa deseada. Así mismo, recalca la obligación que tiene el Estado sobre la educación Intercultural Bilingüe como respeto a los derechos individuales, colectivos y lingüísticos de las personas.

En lo referente a la carrera educativa señala: los requisitos de acceso, títulos requeridos, los procedimientos a seguir en los concursos de méritos, oposiciones para llenar las vacantes de docentes públicos el escalafón docente, promoción dentro de la carrera docente, concesión de estímulos y los criterios y ubicación de las nueva categoría escalafonaria con el correspondiente ajuste salarial.

Ficha N° 8	
<p>Autor: Teregi Fravia</p> <p>Título: Desarrollo profesional continuo y carrera docente en América Latina.</p> <p>Año: 2010</p>	<p>Teregi, F. (Diciembre, 2010). Desarrollo profesional continuo y carrera docente en América Latina. PREAL, 50. Recuperado de: http://m.preal.org/detalle.asp?det=2085</p>
<p>Resumen del contenido:</p> <p>Los docentes como fuerza laboral representan el mayor número de servidores públicos con los que cuentan los países latinoamericanos. En lo referente a la formación inicial se señala los vacíos y limitaciones de ésta respecto de otras carreras en donde los requerimientos de acceso y rigor académico son mayores.</p> <p>La situación salarial es uno de los factores que mayor descontento produce en los maestros debido a que, siendo una profesión con instrucción universitaria, no reciben un salario homologado a la categoría de servidores públicos como sucede con otras profesiones. Así mismo, el sistema de promoción en la carrera docente es de tipo horizontal en donde el peso de los años es la única variable tomada en cuenta para el aumento salarial y vertical al tener al asumir funciones directivas fuera del aula como única opción para avanzar en la carrera docente.</p>	

Ficha N° 9	
<p>Autor: Ministerio de Educación Ecuador.</p> <p>Título: Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015</p> <p>Año: 2006</p>	<p>Ministerio de Educación. (2006). Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015. Recuperado de: http://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2013/03/K1_Plan_Estrategico1.pdf</p>
<p>Resumen del contenido:</p> <p>El Plan decenal de Educación nace por interés del Gobierno y de la ciudadanía en</p>	

general por mejorar la calidad de la educación, la cobertura educativa, el nivel formativo de los maestros, entre otros.

En el documento ha quedado explicitado ocho políticas Gubernamentales destinadas a cumplir con el mejoramiento de la educación en el Ecuador, como son: la universalización de la educación infantil de 0 a 5 años, universalización de la educación general básica de primero a décimo año, incremento de la matrícula en bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente, erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación alternativa, mejoramiento de infraestructura física y equipamiento de las instituciones educativas, mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación del sistema nacional de evaluación, revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%.

Ficha Nº 10

Autor: Denise, Vaillant

Título: Construcción de la profesión docente en América Latina. Tendencias, temas y debates

Año: 2004

Vaillant, D. (2004). Construcción de la profesión docente en América Latina. Tendencias, temas y debates. PREAL, 31. Recuperado de: <http://m.preal.org/detalle.asp?det=30>

Resumen del contenido:

Hace alusión al bajo al bajo nivel que tienen los docentes de la región, razón por la cual, les resulta difícil enfrentar de una manera más eficiente los procesos de enseñanza aprendizaje. También se hace mención de la deficiente capacitación docente en servicio y los pobres procesos de seguimiento y acompañamiento que reciben.

Se señala como muy preocupante la pérdida de prestigio de la profesión ya que muchos potenciales candidatos optan por otras carreras que les otorgue mayor prestigio y rédito económico. En lo relacionado con el desarrollo profesional se indica

que es de tipo piramidal en donde los años de servicio es el único indicativo para el ascenso en el escalafón.

Por tal situación se menciona que es indispensable dejar de hacer “más de lo mismo” y ejecutar políticas educativas que verdaderamente aseguren una formación inicial que les permita un desempeño elevado en el aula.