



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD
TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN. ESTUDIOS REALIZADOS EN LA PROVINCIA DE
SANTA ELENA, CANTÓN SANTA ELENA, PARROQUIA
MANGLARALTO.

TRABAJO DE FIN DE CARRERA
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADO EN
CIENCIAS DE LA EDUCACION.

AUTORA:

Santos Rosales Marianela Gisella

MENCIÓN:

EDUCACIÓN BÁSICA VIII
CICLOS

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:

Mgs. Bertha Villalta

**CENTRO UNIVERSITARIO SANTUARIO DE OLÓN
2011**

CERTIFICACIÓN

Mgs.

Bertha Villalta

**TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION U.T.P.L.**

CERTIFICA

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

F.....

Loja, Junio del 2011

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO

Yo, Marianela Santos Rosales, declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de carrera y eximo expresamente a la Universidad

Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.....

C.I 0921691911

AUTORIA

**Las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de investigación,
son de exclusiva responsabilidad de sus autores.**

.....

AUTORA: Marianela Santos
C.I 0921691911

DEDICATORIA

La tesis, está dedicada a todas mis hermanas de mi comunidad a quienes amo tanto y a mis compañeros que se esfuerzan por culminar sus estudios; tiempo de esfuerzo, sacrificio y dedicación, en sí todos sabemos que esta etapa es para culminar los objetivos planteados y no para quedarnos anclados, por eso animo y adelante compañeros con la ayuda de nuestro padre Dios todos llegamos a la meta.

AUTORA: Marianela Santos

C. I. 0921691911

AGRADECIMIENTO

Al culminar esta etapa de estudios realizados, quiero agradecer a Dios y a mi padre que en paz descanse, aprendí que todo esfuerzo es posible si uno es constante en sus metas y ama la verdad, en muchos momentos me sentí cansada y sin deseos de continuar, púes e hay el amor de padre y las fuerzas que me brindo para que esta meta se haga realidad.

Como no olvidar a las personas que me apoyaron y que siempre están a mi lado, en especial Mamita Isabel e hermanas de mi comunidad, quienes se esfuerzan y aman su misión. Nuestro Padre Dios derrame bendiciones abundantes para todas. Gracias de todo corazón.

INDICE

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
AUTORÍA.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE.....	vii
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. MARCO TEÓRICO.....	6
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE	
.....	6
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	6
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	11
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje	14

3.1.4	El género y la profesión docente	15
3.1.5	Síntesis.....	18
3.2	CONTEXTO LABORAL	
3.2.1	Entorno educativo, la comunidad educativa.....	18
3.2.2	La demanda de educación de calidad	23
3.3.3	Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	24
3.3.4	Políticas micro: institucionales.....	37
3.3.5	Síntesis.....	39
3.3	NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	
3.3.1	Definición.....	39
3.3.2	Competencias profesionales.....	41
3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	44
3.3.4	Competencias profesionales docentes.....	45
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador.....	45
3.3.6	Síntesis.....	47
4.	METODOLOGÍA.....	48
4.1	Diseño de la investigación	48
4.2	Participantes de la investigación.....	48
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación.....	48
4.3.1	Técnicas.....	48
4.3.2	Instrumentos.....	49

4.4 Recursos.....	49
4.4.1 Humanos.....	49
4.4.2 Institucionales.....	49
4.4.3 Materiales.....	49
4.4.4 Económicos	50
4.5 Procedimiento.....	...
...50	
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	
DE LOS RESULTADOS.....	52
5.1 Caracterización socio demográficas.....	52
5.2 Situación laboral.....	58
5.3 Contexto laboral.....	58
5.4 Necesidades de formación.....	59
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	61
6.1 Conclusiones.....	62
6.2 Recomendaciones.....	62
7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	63
8.ANEXOS.....	76

1. RESUMEN

En este trabajo estoy cumpliendo con la investigación realizada a los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, 2005-2010, estudios realizados a cabalidad dentro del ámbito docente.

Por tal motivo he realizado las encuestas en la Provincia de Santa Elena, cantón Manglaralto, con el fin de saber si los egresados del 2005-2010, siguen laborando como docentes profesionales.

El objetivo principal es determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la U.T.P.L, tratando así llegar a cada uno de los egresados con encuestas a la que responderán para tener información, también se encuesta a los directores donde los docentes laboran.

El procedimiento esencial realizado fueron las encuestas, a cada egresado que se me asigno, específicamente, había que buscarlos en sus diferentes lugares de trabajo, zona rural, como Valdivia, Colonche, la bajada, zapotal, curia, olón.

Gracias a la colaboración de los egresados, se pudo tener resultados de la investigación, porque fueron muy capaces de responder las preguntas, se puede observar que en verdad hay docentes capacitados para tener una buena educación donde ellos se desenvuelven. La comunidad en sí debe de estar agradecidos de tener profesores que se esmeran y aman su profesión, son aquellos que enseñan a sus estudiantes una buena formación educativa.

Con los datos obtenidos se procedió a realizar los análisis y se determino datos de los egresados 2005-2010, con los resultados podemos ver que la mayoría si labora como docente y están agradecidos de la U.T.P.L por haberles dado la oportunidad de ser egresados y ser personas de bien dentro de la sociedad.

2. INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja en el año 1976, tenía la necesidad de profesionalizar a la mayoría de los maestros, pues no tenían la titulación adecuada, percibiendo esta necesidad y considerando que estas personas no podrían acceder a la educación presencial, diseñó la educación a distancia con el fin de llegar a todos los lugares donde pudiera haber un maestro interesado en su formación universitaria. Teniendo en cuenta esto, podemos decir que el profesorado está más condicionado por lo que el alumnado percibe de él y su actuación, y considera más las percepciones y expectativas de él. Las expectativas de los estudiantes en términos de guía es para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje.

La Universidad Técnica Particular de Loja, realiza la investigación: Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación, con el fin de determinar si están laborando actualmente o no en el ámbito de formación en la cual recibieron su formación inicial.

Uno de los enfoques que ha emprendido el sector universitario para hacer frente a los inminentes cambios que le exige la sociedad, es realizar una investigación en donde se debe descubrir en donde están laborando los egresados... Con la Evaluación de la calidad del servicio se busca contribuir al desarrollo de un sistema de gestión de la calidad en una organización. La calidad del servicio, en términos generales, es el resultado de saber si han avanzado en sus estudios. El objetivo de la investigación, es hacer mejores a los seres humanos que la reciben, tanto en cantidad y calidad de conocimientos como en la calidad de sus destrezas para aplicarlos. El problema se encuentra al momento de ofrecer los servicios educativos a los estudiantes como una educación de calidad, es difícil decidir entre llenar las expectativas del estudiante o las del mercado que los empleará cuando se conviertan en egresados. Las características de la situación laboral de los docentes podrían

influir en la satisfacción de una sociedad, incluye el número de maestros, los métodos de enseñanza, y los conocimientos prácticos que los estudiantes aprenden...

Se plantean los siguientes motivos para justificar que este estudio deba efectuarse: la percepción de la calidad es un componente importante en la evaluación de la unidad enseñanza-aprendizaje de la Universidad Técnica particular de Loja, trabajo que requiere una ardua investigación. Se desea comprobar si los estudiantes laboran en la calidad de enseñanza y la calidad de servicio en la sociedad, que permitirá detectar las falencias educativas para recopilar datos estadísticos de los egresados.

Se desea confirmar que la metodología en la evaluación en la calidad de enseñanza y de servicio es útil en la evaluación educativa. Justificación económico- social, la calidad educativa en los egresados de la Escuela de Ciencias de la Educación, es de vital importancia saber dónde y cómo ejercen su profesión. El conocimiento de sus parámetros culturales es el punto de partida de cualquier proyecto educativo que se aprecie, así como de las programaciones docentes: objetivos, contenidos, metodología, recursos, sistema de evaluación, organización de tiempo, del espacio y de los roles docentes discentes han de pasar por el matiz de esos parámetros.

Objetivos Específicos es Caracterizar la situación sociodemográficas de los titulados de la Escuela de CC.EE de la UTPL.

Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.

Reconocer el contexto institucional –laboral de los titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

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

Refiriéndome a la U.T.P.L, es aquella que a motivado a realizar la investigación a todos los compañeros que ya han egresado ,es por ello que se conoce si laboran o no en el campo

educativo, cabe recalcar que en la investigación realizada no todos laboran como docentes, unos no ejercen por motivos familiares o otros solo laboran por horas en algún lugar educativo.

El tema de los docentes, es hermoso y nos podríamos preguntar. **¿Qué es ser maestro?**

José Manuel Esteve (1999) define al docente como la persona encargada de transmitir a otros un saber y una cultura; para ello debe convertir el saber en algo dirigible y asimilable.

Educar es enseñar; consiste en tornar al mundo comprensible, accesible y tranquilizador; es forjar la personalidad del futuro adulto.

Esta misión es una tarea y una práctica profesional, lo que significa que la relación docente alumno es una carga mental, que puede amenazar con desequilibrar el funcionamiento armónico de la personalidad del que practica este trabajo. Enseñar a más niños en menos tiempo o incorporar más grados para un solo docente en las áreas rurales, configurando y cristalizando una nueva condición de trabajo.

Un análisis que permitiera comprender esta complejidad, salir de la queja y formular las demandas y propuestas alternativas desde una base sólida de conocimiento objetivo de la realidad.

El sistema educativo del Ecuador, desde finales del siglo pasado dio respuestas a las expectativas de ascenso social de vastos sectores. La escuela representó una promesa de inclusión, de igualdad de derechos, de un imaginario compartido, que representaba a todos. Pero no se puede dejar de señalar que este proceso de construcción de lo común se realizó desplazando y en muchos casos, aniquilando las diferencias.

“...La escuela se convirtió en una metáfora de progreso, en una de las mayores construcciones de la modernidad y, a partir de entonces, una buena cantidad de hechos sociales fueron explicados como sus triunfos o fracasos...”

Ahora bien: la escuela fue efectiva durante muchas décadas. Y aunque a veces parezca que se mantuvo intacta, también fue atravesada por aires de reforma diversos, algunos más democráticos, otros más autoritarios. Hoy las cosas han cambiado. El lugar del docente, y la escuela como único y exclusivo espacio de saber es cuestionado y muchas veces relegado por la tecnología y los medios masivos de comunicación.

Es por ello que en todo este trabajo, estamos implicados todos, docentes-discentes, y que se puede ver como se trabaja, con profundo entusiasmo y que los docentes entregan estudiantes capaces de transformar una nueva sociedad.

3. MARCO TEORICO

3.1 Situación laboral docente

3.1.1 Formación inicial docente y formación continúa

La novedad está en introducir en la formación inicial del personal docente de la educación primaria (de 1ro a 10mo año), una concepción didáctica para explicar el desarrollo de las habilidades pedagógico-profesionales para la enseñanza-aprendizajes de los contenidos educativos, sustentada en los presupuestos de la escuela histórico-cultural. Se integran postulados teóricos y metodológicos para explicar el proceso de enseñanza-aprendizaje de los contenidos educativos en las diferentes asignaturas mediante la apropiación del contenido de la enseñanza y su transferencia, al determinar y solucionar problemas didácticos por el docente en formación, considerando, como palabras claves: formación inicial de docentes; proceso de enseñanza-aprendizaje.

la formación integral es una cultura general en niños, adolescentes y jóvenes se debe lograr a partir de una sólida base de conocimientos desde las primeras edades, mediante un proceso de enseñanza-aprendizaje desarrollador.

De las investigaciones realizadas se arrojan las siguientes problemáticas:

Los docentes en formación inicial presentan insuficiencias en el desarrollo de las habilidades pedagógico-profesionales para determinar y solucionar problemas relacionados con el empleo didáctico de los materiales predestinados para la enseñanza-aprendizaje de los contenidos educativos.

Pobre preparación del docente de la educación primaria para la utilización didáctica de los materiales en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los contenidos educativos.

El currículo de la educación primaria en proceso enseñanza aprendizaje frente a los objetivos, contenidos y horas dedicadas a la preparación del docente para la utilización didáctica no satisface o no están en estrecha relación dentro de las asignaturas de la educación inicial.

Se determinó como problema científico para solucionar con esta investigación: ¿Cómo propiciar el desarrollo de las habilidades pedagógico-profesionales para la enseñanza-aprendizaje de los contenidos educativos durante la formación inicial del docente de la educación primaria?

El objeto de investigación es direccionar el proceso enseñanza aprendizaje de los contenidos educativos dentro de la formación inicial del docente de educación primaria.

La elaboración de estrategias didácticas permitirá fortalecer el desarrollo de las habilidades pedagógico-profesionales en la formación inicial de los docentes de la educación primaria relacionadas con el empleo de los materiales didácticos en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los contenidos educativos.

En el proceso investigación toma como campo de acción el desarrollo de las habilidades pedagógico-profesionales relacionadas con el empleo de los materiales educativos en el proceso enseñanza-aprendizaje de los contenidos.

La elaboración de una estrategia didáctica que tenga entre sus componentes los problemas didácticos que determina el docente en formación en las escuelas donde labora y la instrumentación de las acciones para su solución mediante procesos de apropiación y de transferencia del contenido geográfico, didáctico y psicológico, propiciará el desarrollo de las habilidades para la enseñanza-aprendizaje de los contenidos geográficos durante la formación inicial de los docentes de la educación primaria.

Analizar las etapas por las que ha transcurrido el proceso de enseñanza-aprendizaje de la formación inicial de docentes de la educación primaria.

Caracterizar filosófica, psicológica y pedagógicamente, el objeto de estudio y el campo de la investigación.

Elaborar una estrategia desarrolladora de habilidades para la enseñanza-aprendizaje de los contenidos educativos.

Valorar mediante criterio de expertos la propuesta del desarrollo de habilidades para la enseñanza-aprendizaje de los contenidos educativos.

Valorar la aplicación de la estrategia didáctica para la formación inicial del docente.

La novedad de la investigación y sus resultados está en introducir en la formación inicial del personal docente de la educación primaria una concepción didáctica que integra presupuestos teóricos y metodológicos en el desarrollo de las habilidades pedagógico-profesionales mediante procesos de apropiación y transferencia del contenido de la enseñanza.

El análisis de diferentes teorías pedagógicas y psicológicas relacionadas con la formación y el desarrollo de las habilidades permite asumir a la teoría Histórico cultural de Vigotsky y seguidores, basada en el materialismo dialéctico, como sustento de la propuesta, en la que encuentran continuidad las fundamentales ideas educativas que constituyen las raíces más sólidas de la Pedagogía, lo que se sintetiza en los siguientes presupuestos teóricos y metodológicos:

Partiendo del concepto de Zona de Desarrollo Próximo (Vygotsky, 1987), se concibe el proceso de enseñanza-aprendizaje de los contenidos educativos en la formación inicial del docente de la educación primaria como interpersonal y dinámico, donde el estudiante aprende con la ayuda del docente, el tutor y/o compañeros más capaces, hasta que una vez que internaliza las estrategias didácticas él actúa sin la presencia de éstos, transfiriendo el contenido de la enseñanza a la solución de los nuevos problemas que determina la evolución educativa.

Ante la interrogante: ¿Cómo enseña a aprender los contenidos geográficos el docente en formación?, la respuesta deberá buscarse en la transferencia como proceso, para afirmar sí se ha logrado un aprendizaje desarrollador. La transferencia tal y como se asume, consiste en aplicar lo aprendido a nuevas situaciones de la actividad práctica laboral, con un carácter eminentemente metodológico y didáctico, el cual facilita al docente en formación materializar a través de la actividad pedagógico-profesional, lo aprendido en la teoría y la metodología de la enseñanza.

El modo de actuación del profesional queda precisado en las relaciones entre el "aprender a enseñar" por apropiación del contenido de la enseñanza (Vygotsky, 1987 Zona de Desarrollo

Proximo) que determina la dimensión teórica de la concepción didáctica y el "enseñar a aprender" como un proceso de transferencia de estrategias y modos de actuación para la solución.

(Vygotsky,1987 Zona de Desarrollo Proximo) www.buenastareas.com/tema

de los problemas didácticos, que se construyen en las distintas formas de organizar el proceso de enseñanza-aprendizaje delimitadas por la dimensión metodológica. Las relaciones entre la dimensión teórica y la metodológica, entre el "aprender a enseñar" y el "enseñar a aprender", son esenciales y necesarias en el desarrollo de las habilidades pedagógico-profesionales ya que condicionan el qué y el cómo del proceso de enseñanza-aprendizaje de la formación inicial del docente de la educación primaria. El "aprender a enseñar" determina el "enseñar a aprender" los contenidos educativos de las diferentes asignaturas.

El carácter dialéctico en la concepción didáctica expresa una posición filosófica de base, con la cual se asume que, entre otros elementos, son las contradicciones las que contribuyen a que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea tan complejo. Como ejemplos de contradicciones recogidas pueden citarse entre el enseñar y el aprender; en la relación del profesor y los tutores con sus estudiantes; en la relación de los docentes en formación entre sí; entre los niveles de desempeño a alcanzar por el docente en formación y la capacidad real del sujeto para alcanzarlo, entre la teoría y la práctica pedagógica. La contradicción esencial está en la relación entre el proceso y resultado de la apropiación del contenido por el estudiante y su transferencia, al determinar y solucionar los problemas didácticos que se manifiestan en el objeto de trabajo.

El formador es el elemento fundamental en cualquiera de los sistemas de preparación y por ello debe estar en continua investigación, como cualquier otro profesional. La sociedad actual de las tecnologías de la información y la comunicación obliga al formador a adaptarse a los cambios tecnológicos tan innovadores que han surgido en el ámbito educativo en los últimos años.

Los entornos virtuales de aprendizaje suponen un cambio en el modelo pedagógico tradicional que afecta a todos los elementos que intervienen en él. El Sistema de Formación Continua de Profesores promueve el desarrollo profesional, personal y social de todos los profesores, con el propósito de mejorar los procesos formativos de los estudiantes.

(www.monografia.com/trabajo)

Busca responder a las demandas nacionales, regionales y locales de formación de cuadros profesionales capaces de liderar y gestionar el proceso educativo; es decir, tanto el conjunto de procesos de aprendizaje y el desarrollo humano de los principales sujetos del sistema educativo: los niños, las niñas, los y las adolescentes del país, como los procesos de desarrollo institucional de los centros y redes a cargo de proveer los diferentes servicios educativos.

Las demandas presentes y futuras de la sociedad y del avance científico y tecnológico en el mundo con características de cambios rápidos y profundos, requieren un sistema que organice y gestione la formación de los profesores.

Es necesario que el Sistema recoja, analice, evalúe las demandas y genere respuestas pertinentes para las distintas necesidades de aprendizaje y los cambios que éstos requieran. El Sistema de Formación Continua de Profesores se orienta a dar respuesta a la necesidad de reforzar de manera permanente la formación inicial de los profesores, así como su formación en servicio, en el marco de las políticas de revaloración de la profesión docente. Establece perfiles y estrategias de formación a fin de promover el desarrollo personal, profesional y social de los profesores.

Ofrecer una oferta de formación de calidad -pertinente y oportuna- a los profesores del sector público y privado, capaz de asegurar el desarrollo de las capacidades profesionales que les permitan desempeñarse de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, a los principios y lineamientos de sus instituciones – en distintos contextos educativos, a sus propias expectativas y a las demandas de la comunidad.

(www.ciberdocencia.gob.pe/index.php?cat=83)

3.1.2 La Contratación y la Carrera Profesional

La política de contratación del personal docente debería definirse claramente en el nivel apropiado, en colaboración con las organizaciones de educadores y convendría establecer normas que definan las obligaciones y los derechos del personal docente. El establecimiento de un periodo de prueba al comenzar el ejercicio de la profesión debería ser considerado tanto por el personal docente como por los establecimientos de enseñanza como una oportunidad ofrecida al principiante para estimularle y permitirle actuar satisfactoriamente, establecer y mantener niveles de eficiencia profesional adecuados y para favorecer el desarrollo de sus dotes pedagógicas. La duración normal del periodo de prueba debería conocerse de antemano y los requisitos exigidos deberían ser de orden estrictamente profesional. Si el nuevo maestro no da satisfacción durante el periodo de prueba, habrían de comunicársele las razones de las quejas contra él formuladas y reconocerle el derecho a impugnarlas.

El personal docente debería estar facultado para ascender de una categoría a otra o bien de un nivel de enseñanza a otro, a condición de poseer las calificaciones requeridas. La organización y la estructura de la enseñanza así como las de cada institución escolar deberían permitir y reconocer al personal docente la posibilidad de ejercer atribuciones complementarias con tal de que éstas no perjudiquen a la calidad ni a la regularidad de su labor docente. Convendría tener en cuenta las ventajas que el profesorado y los alumnos podrían obtener de los establecimientos suficientemente importantes en los que las diferentes funciones puedan ser repartidas adecuadamente según los títulos y cualificaciones de los docentes. En la medida de lo posible, convendría nombrar al personal docente

experimentado, para puestos de responsabilidad en la enseñanza tales como inspector, administrador escolar director de enseñanza u otro puesto que tenga atribuciones especiales. Los ascensos deberían fundarse sobre una evaluación objetiva de las cualificaciones del interesado para el puesto de que se trata, según criterios estrictamente profesionales determinados en consulta con las organizaciones de personal docente.

La estabilidad profesional y la seguridad del empleo son indispensables tanto para el interés de la enseñanza como para el personal docente y deberían estar garantizadas incluso cuando se produzcan cambios en la Organización tanto del conjunto como de una parte del sistema escolar. El personal docente debería estar protegido eficazmente, contra los actos arbitrarios que atenten contra su situación profesional o su carrera.

Procedimientos disciplinarios por faltas profesionales deberían definirse claramente las medidas disciplinarias aplicables al personal docente por faltas profesionales. Las acusaciones y las medidas eventuales no deberían hacerse públicas sino a petición del docente interesado, salvo si entrañan la prohibición de enseñar o cuando la protección o el bienestar de los alumnos lo requieran. Deberían designarse claramente las autoridades y los órganos calificados para proponer o aplicar las sanciones al personal docente. Las organizaciones de personal docente deberían ser consultadas cuando se establezcan normas para los procedimientos disciplinarios. Todo educador debería gozar en cada etapa del proceso disciplinario, de garantías equitativas, que deberían comprender especialmente.

El Derecho a ser informado por escrito de los reproches que se le hacen y de los hechos en que se fundan tales imputaciones.

El Derecho a ser informado por escrito de las decisiones que se tomen respecto de él, así como de los motivos.

El Derecho a interponer apelación ante las autoridades y órganos competentes claramente determinados.

Las autoridades deberían reconocer que la efectividad de la disciplina y de las garantías disciplinarias será mucho mayor si el personal docente fuese juzgado con la participación de personas de su misma categoría.

En el ejercicio de sus funciones, los educadores deberían gozar de libertades académicas. Estando especialmente calificados para juzgar el tipo de ayudas y métodos de enseñanza que crean mejores y más adaptables a sus alumnos, son ellos quienes deberían desempeñar un papel esencial en la selección y la adaptación del material de enseñanza así como en la selección de los manuales y aplicación de los métodos pedagógicos dentro de los programas aprobados y con la colaboración de las autoridades escolares. El personal docente y sus organizaciones deberían participar en la elaboración de nuevos programas, manuales y medios auxiliares de enseñanza. Todo sistema de inspección o de supervisión debería ser concebido con el objeto de estimular y ayudar al personal docente para el mejor cumplimiento de sus tareas profesionales y para evitar que sea restringida la libertad, la iniciativa y la responsabilidad del personal docente.

Cuando la actividad de un educador sea objeto de una apreciación directa, ésta debería ser objetiva y puesta en conocimiento del interesado.

El personal docente debería tener Derecho a recurrir contra una apreciación que crea injustificada.

El personal docente debería tener plena libertad para aplicar todas las técnicas de evaluación que juzgue convenientes para conocer el progreso de sus alumnos, cuidando de que no se cometa ninguna injusticia respecto de ninguno de ellos.

Las autoridades deberían prestar consideración adecuada a las recomendaciones del personal de enseñanza relativas al tipo de enseñanza que mejor convenga a cada uno de los alumnos, así como a la orientación futura de sus estudios. En interés de los alumnos deberían realizarse todos los esfuerzos para favorecer la cooperación entre los padres y el personal de enseñanza, pero los educadores deberían estar protegidos contra toda injerencia injustificada de los padres en materias que son esencialmente de la competencia profesional de los educadores. El personal docente debería evitar en forma especial que sobrevengan accidentes a sus alumnos, los empleadores del personal docente deberían protegerlos contra el riesgo del pago de daños y perjuicios si los alumnos son víctimas de accidentes tanto en la propia escuela como en el transcurso de actividades escolares que se realicen fuera de la escuela.

Obligaciones del personal docente.- Al reconocer que la situación del personal docente depende en gran parte de su propio comportamiento, todos los educadores deberían esforzarse en alcanzar los más altos niveles posibles en todas sus actividades profesionales. Los niveles de eficiencia exigibles al personal docente deberían definirse y hacerse respetar con el concurso de las organizaciones de dicho personal.

El personal docente y sus organizaciones deberían tratar de cooperar plenamente con las autoridades, en interés de los alumnos, de la enseñanza y de la sociedad.

Las organizaciones de personal docente deberían elaborar normas de ética y de conducta ya que dichas normas contribuyen en gran parte a asegurar el prestigio de la profesión y el cumplimiento de los deberes profesionales según principios aceptados.

Los educadores deberían estar dispuestos a participar en las actividades extraescolares en beneficio de los alumnos y los adultos.

3.1.3 Las Condiciones de enseñanza y Aprendizaje.

Las condiciones para la enseñanza y el aprendizaje se mejoran con la pertinencia de los contenidos, personal docente altamente capacitado y con aptitudes y actitudes pedagógicas, con una infraestructura tecnológica adecuada y con el interés manifiesto de los estudiantes, logrando formar no solo profesionales, sino y más importante personas que puedan enfrentarse con éxito a la realidad social en la que participan.

Una evaluación poco adaptada al alumnado intensifica de forma global las malas condiciones del aprendizaje suministradas por el centro escolar. Dichas condiciones "acentúan las diferencias existentes entre los alumnos respecto a la capacidad y velocidad del aprendizaje y a la motivación para un posterior aprendizaje".

El aprendizaje debe estar apoyado por condiciones que favorezcan la asimilación de los conocimientos, sin violentar las situaciones naturales donde se producen los contactos entre el intelecto con la forma de conocer el mundo exterior.

De esta manera, en todos los estratos de la sociedad, cada niño y niña desarrolla sus capacidades intelectuales de acuerdo a las diferentes situaciones ambientales en donde tienen lugar y concreción real las vivencias que les capacitan y preparan para la vida de relación con las personas que le rodean y para la vida escolar. La adquisición de esas primeras experiencias de los niños y niñas son fundamentales para el desarrollo intelectual; pero no todos cuentan con los medios apropiados para su desarrollo, ya que algunos son rodeados de estímulos que favorecen enormemente su crecimiento integral, que manifiestan por medio del buen comportamiento, presentan buena salud, disposición para el trabajo, vocabulario adecuado y suficiente e imaginación creadora; otros, en cambio se encuentran con condiciones ambientales limitadas que frenan su normal proceso de desarrollo intelectual; especialmente en los primeros años de vida, edad en la cual se adquieren las experiencias previas que sirven de base para la asimilación de conocimientos más amplios en armonía con su crecimiento físico. De manera que las condiciones ambientales son decisivas en la maduración para el aprendizaje, porque están íntimamente relacionadas con el crecimiento orgánico, psicoafectivo y social del pequeño. Si las experiencias infantiles están orientadas en forma adecuada, necesariamente conducirán a un aprendizaje efectivo; mientras que si por el contrario esas vivencias carecen de dirección o no se producen para formar experiencias útiles y positivas, probablemente lleguen a causar dificultades en el proceso de formación y preparación para el aprendizaje sistemático.

El entorno ambiental en el cual los niños y niñas tienen contacto físico y afectivo de convivencia agradable y positiva con los miembros de la familia y además, gozan de condiciones y cuidados saludables, será propicio para un desarrollo educativo de mejores características, que un ambiente cargado de desventajas que limite las oportunidades de experiencias apropiadas.

3.1.4 El Género y la Profesión Docente

A pesar de que la mujer ha recorrido un largo camino en estos dos últimos siglos, todavía le queda mucho para conseguir los mismos derechos y respeto que reciben los hombres en la

sociedad. No es una tarea fácil porque unos y otros somos biológicamente diferentes y adquirimos roles de actuación que nos son impuestos sin darnos cuenta desde la primera infancia y que nos posicionan en un lugar social determinado del que es muy difícil salir. Tanto en el ámbito familiar como en el escolar y en la sociedad en general, los mensajes que recibe un niño son distintos de los que recibe una niña y estos les condicionan inevitablemente a lo largo de su vida y se puede ver hasta qué punto esto perjudica en el desarrollo personal y laboral de la mujer y cómo pequeños detalles que a priori no parecen tener mucha importancia, como pueden darse en el lenguaje, enmascaran un fuerte androcentrismo social que deja a la mujer, solo por el hecho de serlo, en un segundo plano. La historia del magisterio ecuatoriano responde a una etapa en el país donde se pudo homogeneizar al mismo, masificando e igualando la cantidad de maestras contratadas por el gobierno.

Recordando un poco el duro trabajo que le costó a la maestra ecuatoriana, llegar al sitio en el que se encuentra, podemos dar un vistazo en el año 1923, cuando, las maestras se comprometen a no mostrarse en público en compañía masculina, a no utilizar polvo facial, a utilizar tres enaguas durante el trabajo, a no beber ni fumar. Se les pide más que profesionalismo, decencia. Para moralizar a la nueva generación las virtudes morales eran lo más importante.

La función del docente como acto público está como una profesión. La sociedad valora al maestro desde los mismos parámetros que él suscita y propone como procesos y estructuras de formación de los sujetos. El maestro se confronta con una dualidad: la de educar como un acto de conducir a los sujetos a su propio marco de sujeción y la de convocar al mismo sujeto a su afirmación como ser libre y emancipado. No siempre coinciden los intereses ético-políticos de la sociedad con las prácticas y desarrollos educativos del maestro.

De una parte, un perfil docente con muchos rasgos deseables en los planos pedagógico, moral, estético, cultural y científico, que pueden resumirse en la responsabilidad ética de la función del maestro. De otra, elementos de valoración social, contradictorios entre sí y originados en el macro y micro contexto del desempeño. La mayor paradoja reside en que ninguno de estos dos elementos puede ser suprimible fácilmente con el pretexto de

disminuir la tensión. Los hechos de desvalorización social del maestro no son fácilmente suprimibles ni por el maestro ni por la educación que este imparte. Sería injusto solicitar al maestro su transformación, cuando la decisión de hacerlo no está en sus manos solamente

Profesión, Profesionalidad: Ámbitos de definición de compromisos éticos y de la valoración social del maestro

El estudio sobre el proceso de desarrollo de la profesión de maestro, así como sobre los contextos que han determinado la caracterización de su práctica educadora en el ámbito de la profesionalidad constituyen un espacio de privilegiado interés para el tema que nos convoca, por ser necesaria una mirada crítica que sitúe el saber y el saber hacer del maestro en el ámbito de las modernas profesiones.

El concepto de profesión debe referenciarse al ejercicio de sujetos que a partir del conocimiento científico, ético y estético, realizan un control corporativo de los servicios que caracterizan la educación. Este control corporativo es fundamentalmente buscado como control del conocimiento y de las habilidades técnicas, pero igualmente como construcción de identidad profesional

En el caso de la profesión de maestro, como dominio y control de conocimientos referidos a la formación integral de la persona, las tensiones se presentan al tratar de definir los ámbitos de incidencia para conseguirla, expresados como fines de la educación, y los medios para lograrlo.

La profesionalidad es la significación social desde la cual se identifica el rol del maestro, se reconoce y se establecen los aportes de la ética, las ciencias y la tecnología en su formación, se determinan las finalidades sociales, políticas y culturales de su ejercicio, se establecen las instituciones que soportan su reconocimiento y desarrollo, y se define la manera como la sociedad legitima su ejercicio profesional.

El desdibujamiento actual de la profesionalidad del maestro en el mundo de las expectativas del servicio, es el resultado de la descalificación del saber pedagógico como saber fundamento de la práctica educativa, y de la prescindencia del conocimiento pedagógico en las políticas públicas relacionadas con su ámbito profesional por parte del Estado como el mayor contratista de maestros existente en el ámbito regional.

3.1.5 Síntesis

Si los docentes dejan de verse como objetos y comienzan a percibirse como sujetos de diálogo, discusión y lucha, podrán evaluar su situación con la objetividad necesaria para el logro de cualquier cambio.

Para esto es necesario abrir espacios de diálogo en cada escuela, con los demás compañeros docentes, con la sociedad en general y con el gobierno, con el objetivo de actuar por la mejor educación de los niños.

En cualquier campo, la profesionalidad, en especial si se configura con el concurso formativo de la universidad, va más allá de la vocacionalidad, la instrumentalidad y la titulación.

Sin desconocerlos, ella nos exige primordialmente adentrarnos en la identificación de los factores e indicadores que den cuenta: de la perspicacia y profundidad con que la persona aborda la comprensión de la realidad objeto de su acción; de la eficiencia y el cumplimiento de su función social y desempeño profesional; de la solidez acerca de la fundamentación teórico-práctica de su actuar profesional; del rigor argumentativo con respecto a sus visiones, juicios y propuestas; y de la habilidad para sistematizar y socializar sus hallazgos fruto de la indagación y reflexión permanente sobre sus prácticas.

3.2 Contexto laboral

3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa

La comunidad educativa es el conjunto de personas que intervienen y son responsables de la educación de quienes están en edad de escolarización obligatoria. Es conveniente dejar claro desde el principio que la función educativa es tarea en primer lugar de las familias y en segundo lugar del centro escolar. Aunque los objetivos de formación son comunes a profesorado y padres y madres, no siempre la colaboración es fácil. Lo que es normal o bueno en el funcionamiento de las Escuelas Infantiles o en los Centros de Primaria, en ocasiones deja de serlo en los Centros de Secundaria. La existencia de una comunidad educativa en términos legales no garantiza la existencia de una comunidad real y ésta es una de las condiciones para conseguir un clima de relaciones que permita la vivencia de una cultura crítica. La condición funcionarial de los y las docentes del sistema público, el sistema de traslado y la historia de la propia escuela en nada favorecen la creación de una comunidad de aprendizaje, palabras de Ángel I. Pérez

Una comunidad, debe implicar al conjunto de sus integrantes en las decisiones más importantes. La confrontación de opiniones, la discrepancia razonada y el respeto a la diferencia suponen un proceso de aprendizaje y de maduración esencial para quienes se están formando. La importancia de la educación para una sociedad debería ser tanta que supusiese un compromiso de todas las personas e instituciones en la tarea educativa y de aprendizaje. Es la Escuela una institución demasiado importante como para dejarla sólo en manos del profesorado. Una educación de calidad, reclamada por todo el mundo, requiere igualmente la participación y el concurso de todos y todas. El compromiso por la calidad no se debe medir por las declaraciones más o menos ampulosas e insistentes de autoridades, profesorado, organizaciones empresariales o sindicales, sino por la disponibilidad, por el compromiso y por los recursos que se dedican a la misma.

Es necesario avanzar cada vez más en proyectos y programas que se preocupen de instruir y formar a toda la ciudadanía y que a la vez pueden ser aprovechados desde los centros escolares. Uno muestra de este tipo de iniciativas son las Ciudades Educadoras. Deben poner las ciudades sus recursos al servicio de las escuelas para que niños/as y adolescentes del municipio puedan conocer la historia del lugar, los diferentes elementos que son

necesarios para que una comunidad humana funcione. Pero en estos proyectos no debería caber todo. No puede ser una ciudad educadora aquella que no se ocupa de que el urbanismo sea más humano, aquella que da prioridad a los coches sobre los peatones.

Ángel I. Pérez)

No es suficiente con hacer un programa de apoyo a las escuelas y colgarse el cartel de ciudad educadora.

Los valores que se pretenden imbuir en la ciudadanía no deberían ser contradictorios con los que el Ayuntamiento práctica.

La escuela, centro receptor de todo tipo de iniciativas

Quienes están en edad escolar pasan una cuantas horas al día recogidos y ordenados en las aulas. Es por ello un lugar perfecto para que a cualquiera que tenga una idea relacionada con la infancia o la adolescencia se le ocurra que el mejor sitio para llevarla a cabo es el centro escolar. A él suelen llegar todo tipo de programas e iniciativas, apoyos y sugerencias; incluso mucha publicidad disfrazada de educación: (programas de educación vial, de drogodependencias, de educación sexual, antiviolencia, contra el racismo, por el día de... concursos literarios, de poesía de dibujo, de visitas, etc.) Alguien debería encargarse de seleccionar, organizar e incluirlos en una programación organizada o desecharlos.

Con demasiada frecuencia aparecen personas totalmente ajenas al centro, que en un rato pretenden aleccionar a un grupo de niños/as o adolescentes en torno a una temática sobre la que ni siquiera se les ha informado previamente.

La incidencia educativa de estas iniciativas suele ser escasa aunque los recursos empleados en ellas no lo sean tanto.

La participación escolar

Los Consejos escolares se crearon como un instrumento de participación, pero no han conseguido dinamizar ni democratizar la vida de los Centros. Se han convertido en órganos formalistas y burocráticos que aportan poco a la vida de las Escuelas y menos a la formación del alumnado.

No es suficiente con esta participación formal, sobre todo porque quienes estudian en los niveles más bajos no tienen posibilidad de participar en los Consejos Escolares. La participación en el aula y en otras actividades educativas del Centro pueden contribuir a la formación en la participación.

Si los Consejos de Centro han tenido poca relevancia en la educación, los de Distrito, Municipio o Comunidad menos aún, pues en muchos casos ni siquiera han comenzado a existir.

Escuela y entorno

“Es al niño a quien se educa, y para obtener excelentes resultados la única vía posible es mantenerlo en contacto permanente con la vida, para lo cual la propia escuela debe ser catalizadora del entorno, para que éste entre en el aula”. Estas palabras de Bartolomé Cosío sirven de marco de referencia a la importancia que el entorno tiene en la educación. Desde la época de la I.L.E. se escribe y se teoriza sobre la necesidad de conocer y de investigar el medio en la escuela y sobre la importancia del aprendizaje fuera del aula. Durante los años finales del franquismo y durante la Transición se llevaron a cabo multitud de experiencias y programas de conocimiento del medio. Con la LOGSE el Conocimiento del Medio se ha convertido en un Área de Contenidos en la Educación Primaria. El estudio de este Área puede hacerse de forma totalmente teórica y cerrada sin salir del aula. En este caso poco habríamos avanzado en la aproximación escolar al conocimiento del medio. Es imprescindible para la maduración como persona y para un buen aprendizaje, la observación y la aproximación a la realidad física y social más próxima. La escuela debe reflexionar sobre esa realidad si quiere cumplir el papel formativo que le corresponde.

1. La escuela hoy no es un espacio abierto por miedo a la calle, a lo desconocido, a los cambios, a las personas intrusas, etc. La mejor manera de resolver este problema es trabajar para conseguir unos centros educativos más abiertos, en los que se posibiliten modelos pedagógicos innovadores y transformadores del entorno en el que están ubicados y que, tomando como punto de partida las características y circunstancias materiales y humanas, oferten a la Comunidad Educativa programas contextualizados y consensuados que den respuesta a las necesidades, carencias y expectativas del grupo social al que van destinados

y en cuya elaboración hayan participado los agentes educativos pertenecientes a los tres ámbitos básicos e intrínsecamente relacionados que conforman el proceso educativo: ámbito familiar, ámbito escolar y ámbito social.

2. La participación es un valor fundamental en la sociedad actual. El aprendizaje de este valor debe ser fomentado en el aula y en el centro escolar, ¿cómo si no aprenderán a participar los niños y jóvenes? Conviene llevar a cabo en los centros educativos proyectos de participación que superen el marco estricto de alumnado, familias y profesorado.

3. Los Consejos Escolares de Centro se han convertido en órganos formalistas y burocráticos con fuertes carencias democráticas y con una representatividad demasiado sectorializada y poco adecuada a la realidad actual. Es necesario modificar sus competencias, pues con frecuencia se convierten, más que en instrumentos de participación en un órgano que justifica y ratifica las decisiones previamente tomadas por la Junta Directiva del Centro.

3.2.2 La demanda de educación de calidad

Una de las discusiones más trascendentales que actualmente tienen lugar en la escena pública ecuatoriana está en relación con la calidad de la educación básica que se imparte en el país. Existen motivos sobrados para pensar que -desde la perspectiva de muchos criterios diferentes-, nuestro sistema educativo fracasa sistemática y gravemente en cumplir con sus objetivos.

Esto se expresa, por ejemplo, en el grave deterioro de las destrezas cognitivas de los egresados de los establecimientos educacionales públicos y privados (con las debidas y honrosas excepciones), y también se muestra en la notoria merma de los estándares éticos que manifiesta la población egresada, así como en la evidente ineficiencia que el sistema demuestra en el manejo de los recursos que le son asignados. A pesar del acuerdo que puede existir en cuanto a la existencia y magnitud del problema, un análisis más detallado revela que parte de este estriba en que la opinión pública no ha desarrollado un verdadero acuerdo respecto a qué es lo que -en efecto-, se espera que el sistema educacional obtenga.

En otras palabras, no se ha respondido a la pregunta: ¿Qué es o en qué consiste una 'educación de calidad'?

Cuando se interroga más profundamente a los actores sobre la respuesta a esta cuestión, no tardamos en descubrir que, o bien no existe una idea precisa de lo que debe entenderse por una 'buena' educación, o bien existe un profundo desacuerdo de cosmovisiones y de filosofías al respecto.

Y esto no debe extrañar: el debate sobre la educación implica profunda y esencialmente un debate sobre las más esenciales y profundas imágenes que nos hacemos respecto a la naturaleza del ser humano, sobre los fines de la sociedad y sobre nuestras nociones respecto

a los valores centrales que deben regular la existencia en común. La discusión sobre la calidad de la educación no es, ni puede ser, una disputa en torno a cuestiones meramente técnicas. En cierta forma, en este terreno se juega ya nuestra vida como comunidad ética y nuestra forma de existencia. Es posible que el poco avance registrado hasta ahora en la materia, tenga que ver -al menos en parte- con la incapacidad de muchos de los participantes del debate para situarlo en el terreno que corresponde. En todo caso, es fundamental hacer consciencia de que, cuando hablamos de una 'educación de calidad', debemos entender muchísimo más y mejor que una tecnología de transmisión y retención de conocimientos o destrezas cognitivas. Mucho menos debe reducirse la educación al estrecho y robótico concepto de formación de recursos humanos. Finalmente será necesario entender que el concepto de 'educación de calidad' en el sistema de un país no es sino una manera de expresar lo que entendemos y deseamos como una 'vida de calidad humana'.

3.3.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP

a.- Carta Magna,

DERECHO AL DEBIDO PROCESO Y UNA JUSTICIA SIN DILACIONES

Art. 1.- Para asegurar el debido proceso deberán observarse las siguientes garantías básicas, sin menoscabo de otras que establezcan la Constitución, los instrumentos internacionales, las leyes o la jurisprudencia:

- o) Ninguna persona podrá ser distraída de su juez competente, ni juzgada por tribunales de excepción o por comisiones especiales que se creen para el efecto.
- p) Las acciones y penas tanto por los delitos de genocidio, lesa humanidad, crímenes de guerra o de Estado, tortura, desaparición forzada de personas, extracción y tráfico ilegal de órganos, secuestro y homicidio por razones políticas serán imprescriptibles; así como los delitos de violación, explotación sexual, trata y asesinato cometidos contra niños, niñas, adolescentes.

(www.juventudrebelde.cu/.../vigente-nueva-carta-magna-en-ecuador)

En ningún caso se impondrán penas alternativas, como tampoco serán susceptibles de amnistía.

El hecho de que una de estas infracciones haya sido cometida por un subordinado no eximirá de responsabilidad penal al superior que la ordenó ni al subordinado que la ejecutó.

q) El Estado protegerá a las víctimas de vulneración de derechos, de delitos sexuales y violencia de género, gozarán de protección especial. La ley establecerá procedimientos especiales y expeditos para el juzgamiento y sanción de los delitos de violencia intrafamiliar, sexual, crímenes de odio y los que se cometan contra niños, niñas y adolescentes, jóvenes, personas con discapacidad, adultos mayores y personas que, por su naturaleza, requieren mayor protección

Se establecerán fiscales y defensores especializados para el tratamiento de estas causas según determine la ley. El debido proceso garantizará la no re victimización de las víctimas, particularmente en la obtención y valoración de las pruebas, y las protegerá de cualquier amenaza u otras formas de intimidación. Incluirá mecanismos que les procure la obtención de una reparación integral que comprenda el conocimiento de la verdad de los hechos y la restitución, indemnización, rehabilitación, garantía de no repetición, satisfacción del derecho violado, sin dilaciones.

Se establecerá un sistema de protección y asistencia a víctimas, testigos y participantes procesales.

r) Las resoluciones de los poderes públicos, que afecten especialmente a las personas, deberán ser motivadas. No habrá tal motivación si en la resolución no se enuncian normas o principios jurídicos en que se haya fundado y no se explicare la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que emanen de autoridad competente y que no se encuentren debidamente motivados se

considerarán nulos y los funcionarios responsables serán sancionados de conformidad con la leyes) En ningún caso se concederá la extradición de un ecuatoriano o ecuatoriana. Su juzgamiento se sujetara a las leyes del Ecuador.

b.- Plan Nacional de desarrollo

2007-2010. Plan para la revolución ciudadana, no partimos de cero. La agenda de cambio, definida en el Plan de Gobierno que Movimiento País presentó a la ciudadanía, en el marco de su participación electoral del año 2006, traza ya los grandes lineamientos de una agenda alternativa y democrática para el efectivo desarrollo sostenible y equitativo del Ecuador. El Plan de Gobierno cuenta con la legitimidad democrática que le dio el mayoritario voto popular de la ciudadanía en las elecciones del 25 de noviembre de 2006. Este reconocimiento electoral es el respaldo.

De la agenda de cambio político y transformación social del gobierno.

Por eso este Plan recoge y busca concretar las revoluciones delineadas por dicho programa, a fin de proponer a la ciudadanía una hoja de ruta que posibilite un punto de quiebre y cambio en las trayectorias históricas del desarrollo y la democracia ecuatorianas. Tales revoluciones son:

1. La revolución constitucional y democrática, para sentar las bases de una comunidad política incluyente y reflexiva, apostando a la capacidad de la nación ecuatoriana para definir otro rumbo como sociedad justa, intercultural y soberana. Ello requiere de una convocatoria a un gran proceso Constituyente (incluido el proceso previo y posterior que de él emana), dirigido a re institucionalizar el país por medio de la expresión soberana de la ciudadanía y que fije las bases materiales de un proyecto nacional inspirado por la utopía de la igualdad y abarcador de la rica diversidad del país.
2. La revolución ética, para derrotar a la corrupción e instituir a la transparencia y la rendición de cuentas, como pilares para la construcción de relaciones sociales, que posibiliten el mutuo reconocimiento entre personas y el aumento de la confianza colectiva

del país, elementos imprescindibles para impulsar procesos sostenidos de desarrollo humano.

3. La revolución económica y productiva, para superar el modelo de exclusión heredado y orientar los recursos a la educación, la salud, la vialidad, la vivienda, la investigación tecnológica, el empleo y la reactivación productiva.

Un modelo económico alternativo tiene que ser institucionalizado de modo que todas y todos seamos parte activa de la construcción del progreso y desarrollo de nuestro país, pero trabajando en nuestra propia tierra, en nuestra propia patria.

4. La revolución social, para que a través de una política social articulada a una política económica incluyente y movilizadora, el Estado garantice como derechos fundamentales la salud y la educación. Esta política socioeconómica integral, coherente e integradora será la que abra las oportunidades para la inserción socioeconómica y a la vez que fortalezca las capacidades de las personas como individuos o grupos para que ejerzan su derecho a una vida digna, que les permita la libertad para optar por su propio desarrollo.

5. La revolución por la dignidad, la soberanía y la integración latinoamericana, para mantener una posición clara, digna y soberana frente a los principales problemas del país en sus relaciones internacionales y frente a los organismos multilaterales.

Avanzar en una verdadera integración económica, política y social latinoamericana.

Las propuestas contenidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010 permiten concretar la revolución ciudadana, plantean importantes desafíos técnicos y políticos e innovaciones metodológicas e instrumentales. Sin embargo, el significado más profundo del Plan está en la ruptura conceptual que plantea con los idearios del Consenso de Washington¹, con sus políticas estabilizadoras, de ajuste estructural y de reducción del Estado a su mínima expresión y el neoliberalismo aplicado en su versión criolla, que provocaron una debilidad del sistema político e institucional y una profunda crisis socioeconómica.

El Plan recupera una visión de desarrollo que privilegia la consecución del buen vivir, que presupone la ampliación de las libertades, oportunidades y potencialidades de los seres humanos, y el reconocimiento de unos a otros para alcanzar un porvenir compartido. Ello, necesariamente, implica un cambio en el modo de Estado, que recupere sus capacidades de gestión, planificación, regulación y redistribución y que profundice los procesos de desconcentración, descentralización y participación ciudadana.

Esta ruptura conceptual que proponemos tiene orientaciones éticas y principios que marcan el camino hacia un cambio radical. Las orientaciones éticas se expresan en tres dimensiones: la justicia social y económica, la justicia democrática participativa y la justicia intergeneracional. A su vez, existen varios principios que sustentan esta ruptura hacia una sociedad justa, libre, democrática y sustentable y que se pueden sintetizar en:

El ser humano que desea vivir en sociedad.

La igualdad, integración y cohesión social.

El cumplimiento de derechos y potenciación de las capacidades.

La reconstrucción de lo público.

Un trabajo y ocio liberadores.

Una convivencia solidaria y cooperativa.

Una convivencia armónica con la naturaleza.

Un Estado democrático, plurinacional, mega diverso y laico.

Una democracia representativa y participativa y deliberativa a la vez.

La ruptura conceptual con el concepto de desarrollo y el modo de Estado se plasman

a su vez en ocho estrategias de cambio:

1. Desarrollo interno, inclusión, competitividad y empleo.
2. Relaciones internacionales soberanas e inserción inteligente y activa en el mercado mundial.
3. Diversificación productiva.
4. Integración territorial y desarrollo rural.
5. Sustentabilidad del patrimonio natural.
6. Estado con capacidades efectivas de planificación regulación y gestión.

1 Salida ideológica a la crisis del capitalismo que surge de una Conferencia realizada por el Institute for International

El Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010. Planificación para la revolución ciudadana ha sido elaborado a través de la orientación técnica y metodológica de la Secretaría de Nacional de Planificación y Desarrollo -SENPLADES, en coordinación con los equipos técnicos de los distintos Ministerios y Secretarías de Estado.

(www.senplades.gob.ec/.../plan-nacional-para-el-buen-vivir-2009-2013)

c.- Ley de Educación

El presidente de Ecuador, Rafael Correa, introdujo 107 modificaciones en la Ley Orgánica de Educación Superior, que fue aprobada el 4 de agosto del año en curso por la Asamblea Nacional de ese país.

Según el diario ecuatoriano El Comercio, algunas de las modificaciones son las siguientes: En el inciso primero del **artículo 53** se extienden los procesos electorales para elegir a las autoridades hasta llegar al decano, subdecano, director y subdirector de escuela. Ellos podrán ser reelegidos por una sola vez. El Ejecutivo manifestó al respecto que estas autoridades podrán ser designadas por las instancias establecidas en los estatutos de cada universidad. En los incisos primero y segundo del **artículo 55** se establecían diferentes procesos de elección para rectores de universidades públicas y privadas. En el segundo caso se tomarían en cuenta los estatutos internos. El veto presidencial indica que la elección se hará por votación universal, directa, secreta y obligatoria de los profesores titulares y los estudiantes legalmente matriculados a partir del segundo año y los trabajadores titulares. La votación se hará según los estatutos internos en las universidades de las Fuerzas Armadas.

En el **artículo 60** el porcentaje de participación de los estudiantes en los organismos colegiados de cogobierno llega al 50% del personal académico. La observación hecha por el Presidente señala que la participación de los estudiantes en los organismos colegiados, en ejercicio de su autonomía responsable, será de entre el 10 y 25% del personal académico con derecho a voto. En las privadas será del 1% al 5%. Según el Ejecutivo así se evitará “alianzas estratégicas” y politización de este sector.

El **artículo 70** indica que quienes trabajan en instituciones de educación superior son servidores públicos. Pero iban a continuar regulados por el Consejo de Educación. El Ejecutivo señala al respecto que estos trabajadores se someterán a la Ley de Servicio Público, salvo en el caso de los obreros, regulados por el Código del Trabajo.

El **artículo 183** señala que la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación se concibe como un ente de coordinación. En este sentido, el veto presidencial explica que esta Secretaría ejercerá la rectoría de las políticas públicas en el ámbito de su competencia; elaborará informes técnicos para el Consejo de Educación.

La página web del diario ecuatoriano El Comercio señaló que esta observación del Ejecutivo ha generado malestar y protestas en las universidades. “El Ejecutivo propone que esa Secretaría coordine acciones entre el Gobierno y las instituciones del Sistema de Educación Superior, y estará dirigida por alguien designado por el Presidente”, destacó. CONESUP: “La autonomía rige para todo el sistema (de Educación Superior) o ésta no existe”. A través de un comunicado, el presidente del Consejo Nacional de Educación Superior (CONESUP) de Ecuador, Gustavo Vega, manifestó el pasado 28 de septiembre que seguirá “luchando por la autonomía y los principios universales de la Universidad”, a propósito de la modificación presidencial a la Ley Orgánica de Educación Superior.

“Varias disposiciones del veto parcial contrarían explícitamente expresas disposiciones constitucionales, especialmente los artículos 351, 353, y 355, relativos a la autonomía universitaria y a la competencia de los organismos públicos colegiados que deben regir el Sistema de Educación Superior”, advirtió el Presidente de CONESUP. Con respecto a la creación de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Vega aseguró que es un organismo que “no está previsto en la Constitución” ecuatoriana. La Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, parte integrante de la Función Ejecutiva, tal como está concebida en el veto presidencial, tendría la rectoría del sistema y, en consecuencia, facultades mayores y mucho más importantes que los órganos colegiados contemplados en la Constitución.

d.- Plan Decenal de Educación del Ecuador

Para enfrentarse al objetivo del Milenio fijado por las NNUU, la reacción del Ministerio de Educación y Cultura de Ecuador reaccionó con el “Plan Decenal de Educación del Ecuador”. En este plan constan los objetivos, tanto cuantitativos, como cualitativos por cada año en el plazo de 2006 a 2015.

Evaluación del sistema educativo en el país

En el periodo colonial se define la educación ecuatoriana como elitista que excluía a los pueblos indígenas de la enseñanza para poder desarrollar capacidades de participar activamente en el desarrollo del Ecuador. La enseñanza quedaba exclusivamente para “los ricos” y conquistadores y el único objetivo educativo para los indios era cristianizarles y con ello encontrar el argumento de haberles civilizado.

Y aunque el Ecuador logró su libertad con la fundación de la República en 1830, no hubo variaciones sustanciales en la tendencia clasista del hecho educativo.

Aunque se empezó cambiar el sistema educativo creando consejos públicos que se encargaron de organizar asuntos de la educación, la dirección de los mismos eran de doctrina católica exclusivamente.

Durante casi 100 años se crearon pocas bases para poder garantizar una educación básica en condiciones. Aunque los espacios escolares son relativamente cómodos y existen planes, programas y recursos didácticos, así como la formación, la capacitación y el mejoramiento docentes son objetivos permanentes, la población ecuatoriana seguía enfrentándose con una situación difícil:

- políticas educativas divorciadas de las particulares necesidades de la comunidad, también a la hora de impartir enseñanza con el objetivo consignado en las leyes.
- escuelas unidocentes para una población dispersa resultando en un déficit para una población pluricultural y pluriétnica.
- colegios que se crean al margen de las propuestas de la micro planificación.
- programas de estudio con contenidos disfuncionales y poco innovadores
- inestabilidad del docente en un lugar de trabajo por una remuneración pésima.
- limitada capacidad física instalada para facilitar el acceso a los niveles educativos a falta de financiación.
- altos índices de repetición y deserción.

El cambio del desarrollo, no solamente a nivel educativo, sino también a nivel humano, se percibe desde 1950, ya que se incorporaron nuevos preceptos en las políticas ecuatorianas a tono con el desarrollo de la sociedad y del mundo. Es la primera vez que se declara un derecho a la educación y que la educación es deber primordial del Estado. Además se obliga la educación en el nivel primario y en el ciclo básico, y es la primera vez que se reconoce el derecho de la población indígena de que se debe utilizar el idioma de la población para la educación. Pero en la misma pauta, también consta que el castellano figura como lengua de relación intercultural.

Durante decenas se intentó establecer un plan de educación sostenible y gratificante para el desarrollo educativo de la sociedad ecuatoriana incluyendo siempre los intereses de los pueblos indígenas. No obstante, el resultado era poco satisfactorio, ya que se notaba que faltaba una continuidad a la hora de llevar a cabo las metas establecidas. Esto es lo que confirma también El Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social 1989-1992 que advierte que “en el transcurso de las últimas décadas, se ha observado que la educación ecuatoriana no ha tenido un desempeño eficaz en la creación de condiciones favorables para el desarrollo del país”. Se hace referencia sobre todo a la satisfacción de las necesidades básicas de la población.

De nuevo se establecieron una serie de problemas que se basan principalmente en dos pilares: la financiación y las leyes. Insuficientes recursos económicos para educación conllevan:

- Baja calidad de la educación (insuficientes medios educativos, aulas etc.)
- Carencia de RRHH calificados que responden a las exigencias de la sociedad
- Agudización de la crisis social (no hay dinero en las familiar para afrontar el gasto educativo)

Sobre todo la falta de financiación para afrontar el gasto educativo hace que la tasa de la permanencia en el sistema educativo de primaria era en el 1992 sólo un 59,9%. La situación de la población indígena en el año 1991 todavía era desastrosa a causa de la financiación insuficiente y la falta de la protección de su única manera de sobrevivir que es la agricultura en la mayoría de los casos. Es la población más vulnerable porque sufren todas las consecuencias de las políticas clasistas de sus tiempos que en 1991 todavía no se les protegía y trataba con igualdad. Esto se demostraba en que solo 1% de los programas sociales y económicas estatales estaban dirigidos a la población indígena y poca protección por las leyes agrarias que resultó muchas veces en conflictos entre las propias comunidades indígenas. Consecuencias en general eran:

- La insuficiencia en servicios básicos (vivienda, salud, agua potable, educación, saneamiento etc.)
- Alto nivel de mortalidad infantil
- Incremento del desempleo
- 22% de deserción escolar
- Alta tasa de analfabetismo (25%)
- Deficiencia en la aplicación de la modalidad de educación bilingüe

A la hora de la cuestión educativa, se notaba que persistía todavía un sistema educativo inadecuado para los pueblos indígenas, por lo que se deduce que en más de 150 años no ha cambiado nada en el tratamiento de la sociedad ecuatoriana.

Objetivos del Gobierno frente a la presión internacional – el plan decenal de educación de Ecuador y programa de alfabetización

Para enfrentarse con la situación complicada que se ha creado durante la historia de la educación en Ecuador, el Ministerio de Educación y Cultura ha establecido un plan en base al logro del segundo objetivo del Milenio de las UUNN.

El Plan Decenal de Educación del Ecuador establece el siguiente objetivo general:

Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

Marcándose unos objetivos estratégicos, el Ministerio de Educación y Cultura quiere hacerse frente a los principales nudos críticos, definidos como acceso limitado a la educación y falta de equidad.

- Objetivo de un MARCO LEGAL: regular las funciones y los procesos educativos del sistema nacional. Baja calidad de la educación, poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

- Objetivo de un MARCO CURRICULAR: consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo en conformidad con la realidad socio cultural, lingüístico, tecnológico contemporánea.

- Ausencia de estrategias de financiamiento y deficiente calidad del gasto.

- Objetivo de un MARCO DE TALENTO HUMANO: renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida.

- Objetivo de un MARCO DE RENDICIÓN DE CUENTAS: promover una activa participación ciudadana que propicie la rendición de cuentas del sistema educativo.

Para alcanzar un desarrollo sostenible que considera los objetivos fijados, se han establecido unas políticas del plan. Cada una de ellas tiene definida la justificación, el objetivo, el público objetivo y las metas a las que se quiere llegar, exponiendo también plazos de tiempo y los proyectos a realizar.

www.educacion.gov.ec/interna.php?txtCodInf

DINAMEP

DIRECCIÓN NACIONAL DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP–, como rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio. Su planificación anual lo fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la Formación Docente y de la Capacitación y Perfeccionamiento Docente, en el marco de los requerimientos de la Política 7 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación –SER– Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo. Para la ejecución de los procesos Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, a nivel nacional, coordina con la Subsecretaría General de Educación, las Subsecretarías Regionales, las Direcciones Nacionales, las Direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional, –DIPROMEPS, que son las responsables finales, de la organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos del mejoramiento profesional. Los funcionarios que laboran en la –DINAMEP– cumplen las funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento docente, facilitados por Universidades contratadas, asistencia técnica internacional u Ogs y ONGs, que han suscrito Convenios con el Ministerio de Educación, para la actualización de los docentes en el conocimiento de la ciencia en general y de la pedagogía, la tecnología en lo particular y su incidencia y aplicación en el desarrollo social, económico y cultural del país, en el contexto de una realidad cambiante y globalizada, que exige una visión humanista, la práctica de los

valores y la vigencia en el ejercicio de los derechos humanos, con orientación al desempeño profesional y a los aprendizajes escolares.

(www.educacion.gov.ec/interna.php?txtCodiInfo...)

3.3.4 Políticas micro: institucionales

Ball es profesor de Sociología de la educación en el Kings College de Londres. Analiza la organización de las escuelas, considerando que son sitios en los cuales, la influencia interpersonal, el compromiso las negociaciones informales llegan a ser tan importantes como los procedimientos formales. Desde su perspectiva, las escuelas son campos de disputa ideológica más que de burocracias abstractas y formales. La teoría "micro política" de Ball acerca de la organización describe los aspectos no visibles a simple vista dentro de las organizaciones, así, abandona las teorías tradicionales y plantea cuestiones sobre las formas existentes de control organizativo de las escuelas.

Problemas básicos respecto a elaborar una sociología escolar

1. Se ha fracasado en reconocer la peculiar naturaleza de las escuelas en tanto instituciones
2. Existe una total carencia de investigaciones básicas sobre aspectos organizativos de la vida escolar.

Muchos escritos sobre las escuelas como organizaciones se han basado "en lo que todos sabemos acerca de las escuelas" o se adecuan a un esquema conceptual derivado de estudios de fábricas o burocracias formales. No se ha abordado todo "lo que no sabemos sobre las escuelas". Desde su perspectiva necesario comprender la micro política de la vida escolar. **Control** ("Control "corresponde a "Consentimiento" en la Ciencia de la Organización). Uno de los problemas implicados en tratar de adaptar las escuelas a las categorías existentes.

(Ball es profesor de Sociología)

Las escuelas ocupan un lugar incómodo intermedio entre las organizaciones laborales jerárquicas y las organizaciones controladas por sus miembros. El miembro ordinario (profesor) conserva al menos algún control sobre la organización y la dirección de su labor en ella. Los teóricos del conflicto subrayan la fragmentación de los sistemas sociales en grupos de intereses cada uno de los cuales tiene sus metas particulares. Estudian la interacción de los diferentes grupos de intereses y los procesos conflictivos mediante los cuales un grupo trata de ganar ventaja sobre otro.

Los grupos divergentes se forman alrededor de valores divergentes y el estudio de los intereses en conflicto es una parte fundamental del análisis. El estudio del cambio es una característica esencial del enfoque basado en el conflicto, cabe esperar que se produzcan cambios si el sistema social se fragmenta en valores divergentes y grupos de intereses conflictivos.

Todas estas dimensiones especifican un conjunto de problemas relativos a lo que he llamado la micro política de la escuela , de acuerdo a su criterio, abierto e inclusivo y específico el concepto en conexión con tres esferas esenciales y relacionadas entre sí de la actividad organizativa:

1. Los intereses de los actores.
2. El mantenimiento del control de la organización
3. Los conflictos alrededor de la política.

(educacion.idoneos.com/index.php/36400)

3.3.5 Síntesis

Cuando las actividades auténticas son transferidas al aula, su contexto se transmuta inevitablemente, se convierten en tareas académicas y forman parte de la cultura escolar" (Siendo esto cierto, quizá haya que transformar todo lo que entendemos por contexto y cultura escolar, de tal manera que la separación deje de ser tan nítida como aparece en la cita y como resulta habitual. Pocas dudas caben de que un contexto educativo enriquecedor constituye uno de los factores clave para el aprendizaje, aunque tiende a olvidarse en la práctica con demasiada facilidad. En una concepción comunicativa del aprendizaje, un contexto educativo enriquecedor es aquel lugar en el que se dan relaciones humanas vivas y en el que se realizan acciones de forma colaborativa en un ambiente de desafío intelectual y práctico. La creación de este contexto, por tanto, ha de ser una de las preocupaciones básicas de todas las personas intervinientes.

El medio educativo no se circunscribe al centro de estudio, sino que éste se halla incluido en un medio social concreto. La educación transformadora se vincula con la comunidad en la que se halla el centro educativo:

Quienes utilizan la realidad del medio cultural para justificar la rebaja de expectativas (la peligrosísima caracterización como "medio sociocultural pobre") y la adaptación a un medio limitador, la orientación debe ser la transformación del contexto. En este sentido, podemos considerar, "la realidad no es vista sólo como escenario, sino como el espacio de interacción donde de manera permanente se están construyendo nuevos conocimientos"

3. 3 Necesidades de formación docente

3.3.1 Definición

Las definiciones de Competencia constituyen una verdadera legión. A continuación se citan algunas de ellas:

Consideran que es: "una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo, definido en términos de un criterio".

Rodríguez y Feliú (1996) las definen como "Conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad".

Guion (citado en Spencer y Spencer) las define como "Características subyacentes de las personas que indican formas de comportarse o pensar, generalizables de una situación a otra, y que se mantienen durante un tiempo razonablemente largo"

Del análisis de estas definiciones se concluye que las Competencias:

Son características permanentes de la persona, se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo, están relacionadas con la ejecución exitosa en una actividad, sea laboral o de otra índole.

Tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están solamente asociadas con el éxito, sino que se asume que realmente lo causan. Pueden ser generalizables a más de una actividad.

Probablemente una fuente de confusión con respecto a las Competencias, es que son entidades más amplias y difusas que los constructos psicológicos tradicionales. De hecho, las Competencias combinan en sí, algo que los constructos psicológicos tienden a separar (a sabiendas de la artificialidad de la separación): lo cognoscitivo (conocimientos y habilidades), lo afectivo (motivaciones, actitudes, rasgos de personalidad), lo psicomotriz o

conductual (hábitos, destrezas) y lo psicofísico o psicofisiológico (por ejemplo, visión estroboscópica o de colores).

(Rodríguez y Feliú (1996))

(Guion (citado en Spencer y Spencer))

Aparte de esto, los constructos psicológicos asumen que los atributos o rasgos son algo permanente o inherente al individuo, que existe fuera del contexto en que se pone de manifiesto, mientras que las Competencias están claramente contextualizadas, es decir, que para ser observadas, es necesario que la persona esté en el contexto de la acción de un trabajo específico.

Esto establece en sí una diferencia. Mientras que la psicología tradicional intenta generar variables unidimensionales en la medida de lo posible, que garanticen homogeneidad conceptual y métrica para cada una de ellas (aunque luego se combinen para realizar predicciones de criterios complejos), las Competencias se plantean como multidimensionales en sí mismas y con una relación directa con el contexto en que se expresan.

3.3.2 Competencias profesionales

Una Competencia es lo que hace que la persona sea, valga la redundancia, "competente" para realizar un trabajo o una actividad y exitoso en la misma, lo que puede significar la conjunción de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas específicas. Si falla alguno de esos aspectos, y el mismo se requiere para lograr algo, ya no se es "competente".

Es lo que Lawshe y Balma (1966) planteaban hace muchos años como: a) La potencialidad para aprender a realizar un trabajo, b) La capacidad real, actual, para llevar a cabo el trabajo, c) La disposición para realizarlo, es decir, su motivación o su interés. Estos tres aspectos se complementan, ya que es posible, que alguien tenga los conocimientos para hacer el trabajo, pero no lo desee hacer; o que tenga el deseo de realizarlo, pero no sepa

cómo hacerlo; o no sepa cómo hacerlo, pero esté dispuesto a aprender y tenga las condiciones de hacerlo.

La misma concepción de las Competencias, con su carácter multidimensional, hace que sean complejas, por lo que se requiere analizar cómo están conformadas. Spencer y Spencer consideran, que las Competencias están compuestas de características que incluyen

(Lawshe y Balma (1966))

motivaciones, rasgos psicofísicos (agudeza visual y tiempo de reacción, por ejemplo) y formas de comportamiento, autoconcepto, conocimientos, destrezas manuales (skills) y destrezas mentales o cognitivas. Mientras que Boyatzis plantea que una competencia puede ser "una motivación, un rasgo, una destreza, la autoimagen, la percepción de su rol social, o un conjunto de conocimientos que se utilizan para el trabajo".

Al revisar las características o componentes de las Competencias, observamos que, de alguna manera, están asociados con los constructos psicológicos, pero los mismos se combinan de una manera determinada, para generar la capacidad de rendir eficientemente en tareas o actividades específicas, hacer a la persona "competente". La forma en que se combinan sólo se puede determinar mediante el análisis de cómo las personas exitosas actúan en el trabajo.

Es importante diferenciar las Competencias necesarias para realizar un trabajo exitosamente, de lo que la persona hace en su trabajo. Woodruffe (1993) destaca, que, por ejemplo persuadir a otros no es una competencia, sino algo que la persona debe hacer en el trabajo. Para persuadir a otros eficientemente, la persona debe tener ciertas Competencias: ser incisivo en su comprensión de los asuntos, ser abierto en su forma de razonar a fin de encontrar opciones, desear resolver los asuntos y obtener resultados, tener confianza en dirigir a otros, ser sensible a los puntos de vista de otros, actuar en forma cooperativa con otros y estar orientado hacia el logro de objetivos.

Los diferentes tipos de trabajos requieren diferentes magnitudes y combinaciones de esas Competencias. El conjunto de Conglomerados y Competencias, es especialmente adecuado para el trabajo gerencial y de ventas, aunque posiblemente no se adecúen para un maestro de preescolar o para un investigador científico, lo que significa, que puede haber otras Competencias adecuadas para otros tipos de trabajo.

Una simple lista de los nombres de las Competencias naturalmente que no es suficiente para comprenderlas. Para ello es necesario contar con detalles que amplíen la identificación nominal. Se presenta con mayor detalle el Conglomerado V - Competencias de Carácter Cognitivo donde puede verse, que se da una definición de todo el Conglomerado, así como de cada una de las Competencias que lo conforman. Nótese, que aún cuando se trata de un Conglomerado "Cognitivo", se incluyen aspectos motivacionales, lo que es congruente con los planteamientos de que la ejecución del trabajo exige, no solamente conocimientos o habilidades, sino también la disposición para realizarlo.

Dos de las Competencias de este Conglomerado: Pensamiento Analítico y Pensamiento Conceptual, guardan paralelismo con los constructos psicológicos Razonamiento Abstracto y Razonamiento Lógico (Inductivo y Deductivo), que tradicionalmente han sido evaluados con pruebas psicométricas de alto nivel de eficiencia y homogeneidad interna. Aquí, sin embargo, se definen en función de la magnitud de lo que se hace, y del grado de complejidad de lo que debe ser analizado, lo que automáticamente lo relaciona con la situación específica del trabajo. Por ejemplo, las situaciones que debe analizar un ejecutivo de ventas son de menor complejidad, que las que analiza el gerente de ventas, mientras que un gerente general confronta situaciones aún de mayor complejidad. Esto es así, porque precisamente, las Competencias se asocian con la aplicación directa en circunstancias laborales específicas.

La tercera competencia incluida en el Conglomerado V, es Pericia, que se refiere a los conocimientos relacionados con el trabajo en sí, su habilidad para aplicarlos y, curiosamente, también incluye la motivación para "divulgar a otros" esos conocimientos.

Este último componente, de carácter motivacional, pareciera pertenecer más bien al Conglomerado IV, Gerencia, y en la Competencia Desarrollo de Otros, pero por alguna razón los autores lo ubicaron aquí. Lo que resta pertenece al ámbito tradicional de los Conocimientos, que también es un constructo ampliamente estudiado y que ha permitido el desarrollo de eficientes instrumentos, tanto de tipo psicométrico, como operacional (es decir, de ejecución de un trabajo), destinados a evaluar la información que posee una persona. Nuevamente, la diferencia entre el concepto de Competencia y las variables psicológicas tradicionales está en la aplicación directa de la competencia en el trabajo, en lo que la persona debe hacer para ser exitoso en el mundo laboral.

3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI

APRENDER A APRENDER A CONOCER HACER 4 PILARES DE LA EDUCACIÓN APRENDER A APRENDER A SER VIVIR JUNTOS

LOS PILARES EL PARA QUÉ Y EL CÓMO **Aprender** a Adquirir Atención, **conocer** instrumentos de la memoria y comprensión pensamiento, **Aprender** a Influir sobre el propio entorno Trabajo en hacer equipo Participar y **Aprender** a cooperar en los Trabajos por vivir juntos actividades proyecto humanas Aprender a Realización Dilemas ser personal, funcionar morales en toda su plenitud.

APRENDER A CONOCER Supone en primer término: Aprender a aprender.

MEDIO Y FÍN DE LA VIDA HUMANA ® En cuanto medio: ® En cuanto fin: ® - Vivir con dignidad ® - Placer de comprender ® -Desarrollar capacidades ® - De conocer profesionales ® - De descubrir. ® - Comunicarse con los demás Implica formar en competencias

Los aprendizajes deben evolucionar y ya no pueden considerarse como una transmisión de prácticas rutinarias, aunque éstas tengan valor formativo que no debemos desestimar.

Principal objetivo de la educación contemporánea.

PARA: - Desarrollar la comprensión del otro -- Percibir las formas de interdependencia - Respetar valores del pluralismo

APRENDER A SER

RECOGE ELEMENTOS DE LAS 3 ANTERIORES ® DESARROLLA ® PARA OBTENER ® Cuerpo, mente, ® Pensamiento inteligencia, autónomo y crítico. sensibilidad, sentido estético, ® Juicios propios. Responsabilidad individual, espiritualidad. Reunidos por grados, hagamos un análisis de nuestra realidad en cuanto a estos 4 pilares y contestemos el siguiente ejercicio

PILARES LO QUE HEMOS LO QUE FALTA POR HECHO HACER Aprender a conocer
Aprender a hacer Aprender a vivir juntos Aprender a ser .

(www.slideshare.net/.../los-4-pilares-de-la-educacin)

3.3.4 Competencias profesionales docentes

Las competencias son un conjunto estructurado de elementos que se combinan, se entrelazan, se ordenan según jerarquía a fin de resolver los problemas y realizar las tareas demandadas por el medio que rodea al individuo.

Forman parte del proceso de formación de la educación ya que es una capacidad de actuar de manera eficaz en un tipo definido de situaciones.

Se manifiestan en la acción de manera integrada, ya que, poseer conocimientos o habilidades no significa ser competentes.

Son un aprendizaje permanente a lo largo de la vida para integrarse a la cultura, matemática, escritura que moviliza saberes de tipo tecnológico, científico, sociocultural para comprender la realidad.

Es necesario que los maestros y maestras conozcan el concepto de competencia, que profundicemos en sus raíces, y la diferencia entre enseñanza basada en competencias y enseñanza basada en contenidos.

Ya que los procesos de formación de los profesionales orientados al desarrollo de competencias, nos permiten disponer de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión y resolver problemas de forma autónoma y flexible.

Los auténticos maestros responsables, están en constante actualización, trabajando con el modelo académico de Formación por Competencia.

3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador

El Ecuador de hoy, demanda un Estado Estratégico que recupere sus capacidades de gestión orientándolas al logro de resultados; una planificación que articule las políticas, estrategias y acciones para potenciar el desarrollo local y nacional, sustentado en las nuevas capacidades de sus recursos humanos; y, un rediseño territorial para profundizar los procesos de desconcentración y descentralización en el marco de los principios y derechos consagrados en la Constitución. Un nuevo y mejor Estado que fortalezca sus políticas públicas, y establezca un servicio civil profesionalizado, altamente eficiente, de gran solvencia técnica, laborando en consenso con los objetivos del desarrollo institucional, local y nacional. Es decir, convertir al servidor público en un factor del desarrollo.

Así lo expresa el Comité de Expertos en Administración Pública de la Organización de las Naciones Unidas: “las reformas a los servicios civiles contemporáneos están particularmente relacionadas con las reformas administrativas centradas en la acción estratégica, el fortalecimiento de las instituciones de gobierno y los procesos de toma de decisiones, coordinación y eficiencia del sector público”.

Para potenciar el Sistema de servicio público en nuestro país, se requiere analizar los déficits de competencias que puedan presentar los servidores de las diferentes instituciones en el desempeño de sus labores, de forma que se pueda rescatar sus aspectos positivos más importantes y significativos, para fortalecer el desarrollo organizacional administrativo. Este es el objetivo central de la encuesta implementada, establecer los déficit de competencias laborales en los diferentes puestos tipo de las instituciones del gobierno

central, sobre esta base determinar las necesidades de formación y capacitación para los servidores públicos, las cuales constituirán a su vez los insumos en la formulación del I Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos.

La condición de Director o jefe de recursos humanos, no precisa que posea todo el conocimiento sobre la organización, sus proyectos y actividades para emitir criterios valederos sobre los temas en cuestión, por esta razón la información colectada deberá contar con la colaboración del director o jefe de planificación u otros directivos, por lo que se prevé que asistan dos representantes por institución.

(www.iaen.edu.ec/.../2010/.../taller-de-sensibilizacion/)

3.3.6 Síntesis

En síntesis, y para cerrar estos conceptos referidos a las necesidades de formación docente. Es preciso:

Que el docente sea consciente y crítico sobre los procesos de producción de conocimientos que pueden redundar en una evaluación y apropiación analítica de investigaciones ya efectuadas y sea crítico acerca de las carencias de aquellos aspectos sobre los que no se ha investigado y se aproxime a los procedimientos de investigación educativa, a través del diseño y la puesta en marcha de algunas experiencias concretas de investigación, en acto, con la finalidad de desarrollar competencias vinculadas a la discriminación o delimitación de problemas, la formulación de hipótesis, la recopilación de la información existente sobre un determinado problema, el desarrollo de actitudes de investigación, etc.

Y se adopte una actitud analítica e investigativa para modificar y/ o potencializar la visión de sus prácticas formativas, laborales y profesionales para que se convierta en un asesor-investigador-orientador que traspase los límites de la Formación Inicial y la Formación Permanente provoque alternativas creativas, no convencionales o tradicionales.

Así el educador reflexione teórica y prácticamente acerca de lo que ocurre en los procesos de enseñanza y aprendizaje actuales, en situaciones áulicas desarrollando criterios y fundamentos científicos, proporcionando una mayor coherencia, profundidad a la labor educativa, en general para permitir interrelaciones creativas y constructivas grupales para coordinar eficazmente el trabajo en equipo y elevar el nivel formativo en el aula en su labor diaria con la comunidad y sociedad.

4. METODOLOGIA

4.1 Diseño de la investigación

Para conseguir la recopilación de datos analizados en la investigación es tipo descriptivo, que nos ayuda a observar, vivir y analizar los problemas que se dan en la educación con el tema: Situación Laboral de los titulados de la Universidad Técnica particular de Loja-Escuela de ciencias de la Educación. Estudios realizados Provincia de Santa Elena, Cantón Santa Elena, Parroquia Manglaralto.

Para obtener la información analice la guía didáctica que la Universidad técnica particular de Loja envió del cual se analizo los pasos a seguir para la investigación a realizarse.

4.2 Participantes de la investigación

Para realizar esta investigación ,la universidad técnica Particular de Loja nos asigno a los egresados que se iba a encuestar, como vivo en la Provincia de Santa Elena, me facilito a los egresados de la zona del 2005-2010.Por ende también se tuvo que entrevistar a los directores ,donde los egresados laboran actualmente. El número de docentes que me

corresponde es un total de 8 egresados, donde tuve la oportunidad de entrevistarlos en sus diferentes lugares de trabajo o residencia.

La Universidad también nos facilitó oficios para entregar a los directores, para así tener credibilidad en las encuestas.

4.3 Técnicas e instrumentos de investigación

4.3.1 Técnicas

La observación directa, por medio de un registro sistemático y confiable sobre la información necesaria en relación a los centros de computación del centro educativo y desde ese conocimiento poder describir y sostener el problema de investigación. Para la observación, se utilizó el listado de control y la codificación necesaria para poder analizar los datos y así lograr los resultados vinculados con los objetivos planteados en la investigación.

4.3.2 Instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron tomados de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno natural.

- Cuestionario 1: titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
- Cuestionario 2: Empleadores /directivos de las Instituciones Educativas.

4.4 Recursos

4.4.1 Humanos

Dentro de los recursos humanos se necesito la entrevista a 8 titulado de la Universidad técnica particular de Loja, y 6 Directores donde laboran los titulados ,porque 2 titulados no están laborando en el campo docente.

4.4.2 Institucionales

Nombres de las instituciones donde los titulados laboran:

- colegio fisco misional "Santa María del Fiat"
- escuela nuevos horizontes
- colegio Alberto Magno “2 egresadas”
- escuela Víctor Emilio estrada
- centro de educación básica fiscal n#2

4.4.3 Materiales

Dentro del contexto de la investigación se utilizaron los siguientes materiales:

- Cuestionario1: titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
- Cuestionario 2: Empleadores /directivos de la Instituciones Educativas.
- Cámara
- Cuadernos de apuntes
- Grabadora
- Copias
- Anillados

4.4.4 Económicos

- Dinero para movilización.
- Viáticos

4.5 Procedimiento

Para conseguir la recopilación de datos analizados en la investigación es tipo descriptivo, que nos ayuda a observar, vivir y analizar los problemas que se dan en la educación con el

tema: Situación Laboral de los titulados de la Universidad Técnica particular de Loja-Escuela de ciencias de la Educación. Estudios realizados Provincia de Santa Elena, Cantón Santa Elena, Parroquia Manglaralto.

Para obtener la información analice la guía didáctica que la Universidad técnica particular de Loja envió, del cual se analizo los pasos a seguir para la investigación a realizarse.

Luego con un cronograma que realice y con las fechas dadas por la universidad, procedí a encuestar a los titulados y directores, un poco difícil encontrarlos ya que la investigación se realizo, entre enero y diciembre, tiempo de navidad y culminación de año escolar.

Con el oficio que enviaron de la Universidad me acerque a las instituciones donde los titulados realizan su labor docente.

Con todos los datos obtenidos se procedió a tabular y a realizar tablas estadísticas, para enviar a la Universidad, al Programa de investigación, esperando respuesta si estaba bien el trabajo, seguí elaborando el marco teórico, con gran satisfacción la U.T.P.L, aceptó el trabajo que se había enviado por correo.

Después con las fechas indicadas se tuvo la segunda asesoría , donde la tutora manifestó el plazo para enviar la tesis terminada.

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 Caracterización sociodemográficas

Tabla No. 1

Titulación de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	0	0,0
Maestría en Pedagogía	0	0,0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	0	0,0
Otro Postgrado	-	-
En otra universidad	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	0	0,0
NIVEL DE POSTGRADO	f	%
Especialidad	0	0,0
Diplomado	0	0,0
En otra universidad	0	0
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	0	0,0
TOTAL	0	0,0

En la información sociodemográficas, si nos referimos a la Titulación de los

Tabla No. 2

Género	MASCULINO	FEMENINO		TOTAL
--------	-----------	----------	--	-------

invest
igados
/titula
dos de
la
Escue
la de
Cienci

as de la Educación, podemos observar que los egresados no siguen avanzando para lograr una maestría, en las encuestas realizadas, se dijo que por falta de dinero y tiempo, no siguen, una compañera si dijo que ha empezado con la maestría.

Edad	F	%	f	%	
20 - 30 años			4	50,0	4
31 - 40 años			3	37,5	3
41 - 50 años	1	12,5			1
61 - 60 años					
más de 61 años					
No contesta					

Refiriéndome a la edad de los

titulados podemos ver que el 50% de los titulados son jóvenes, por ello observe lo dinámico que son en sus clases, profesionales brindarles el apoyo como dando lo mejor de ellos, como dedicarles el tiempo necesario y con el otro 50%, tienen una rica experiencia laboral, donde se desenvuelven en sus responsabilidades con grandes esmeros.

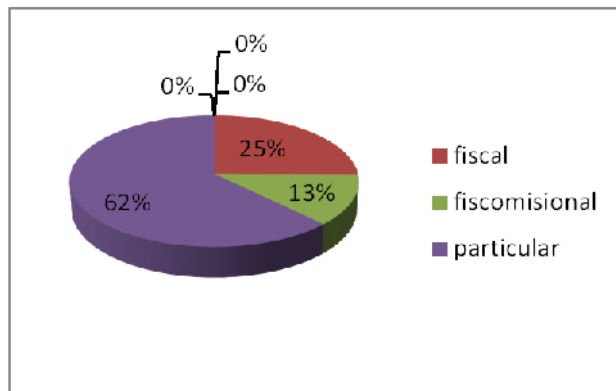
Los datos obtenidos se los tiene de los titulados que se encuesto:

CORDOVA LAINEZ SONIA MARIA
GUALE TOMALAMARIA TERESA
PACHECO CAMPOS ANGELA JESUS
SANTIANA MIRABA MARIA DEL ROCIO
VILLAO MENDEZ GARDENIA ALEXANDRA
BELTRAN ROSALES MARIA DEL ROCIO
REYES PITA JIMMY JAVIER
RIVERA MERO ANA ELIZABETH

TABLA N#3**TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE**

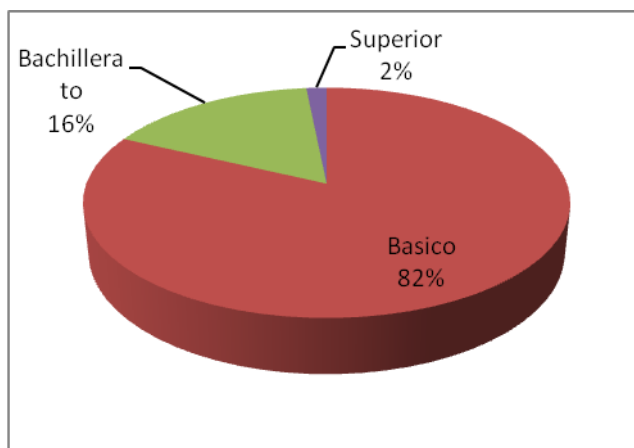
INSTITUCION QUE DESARROLLA/DESARROLLABA SU TRABAJO	F	%
	2	25,00
Institución municipal		
Institución particular	5	62,50
Institución Fiscomisional	1	12,50
TOTAL	8	100,00
INSTITUCION EDUCATIVA EN LA QUE DESEMPEÑA O DESEMPEÑABA		
Inicial		0,00
Básico	5	62,50
Bachillerato	3	37,50
Superior		0,00
TOTAL	8	100,00
TRABAJA O TRABAJABA ACTUALMENTE EN EL AMBITO DE SU ESPECIALIDAD		
SI	8	100,00
NO		0,00
TOTAL	8	100,00
EN QUE AMBITO EJERCE O EJERCIA LA PROFESION		
Educación Infantil		
educación Básica	4	50,00
lengua y literatura		
Químico Biológico		
Físico Matemáticas		
Ciencias Humanas y religiosas	4	50,00
TOTAL	8	100,00
QUE TIPO DE RELACION LABORAL TIENE O TENIA CO LA INSTITUCION EDUCATIVA		
Nombramiento	4	50,00
contrato indefinido		0,00
contrato ocasional	3	37,50
Reemplazo	1	12,50
Total	8	100,00

INSTITUCION QUE DESARROLLA O DESARROLLABA SU TRABAJO



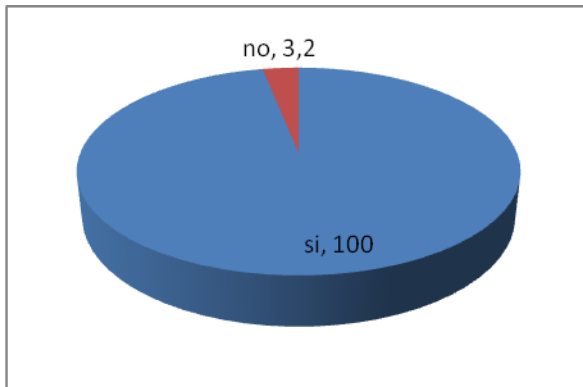
En lo que concierne a los titulados para verificar donde laboran, el 62% laboran en instituciones particulares, el 25% fiscal y 13% fiscomisional, donde podemos observar que cada egresado busca sus fuentes de trabajo, además tienen un currículum de buena calidad.

INSTITUCION EDUCATIVA EN LA QUE DESEMPEÑA O SESEMPEÑABA



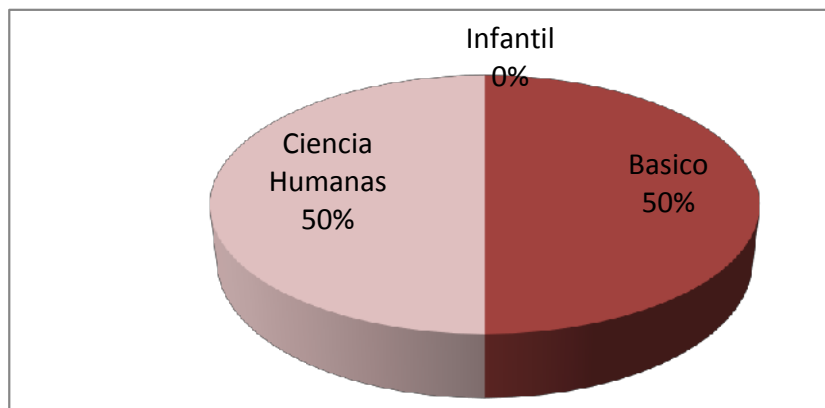
El estilo que predomina para el desarrollo del trabajo es el básico con un 82% ,por motivo que los docentes no han seguido estudiando. Es por ello que en las encuestas manifiestan que van a seguir pero en cuanto tengan recursos económicos.

TRABAJA O TRABAJABA ACTUALMENTE EN EL AMBITO DE SU ESPECIALIDAD



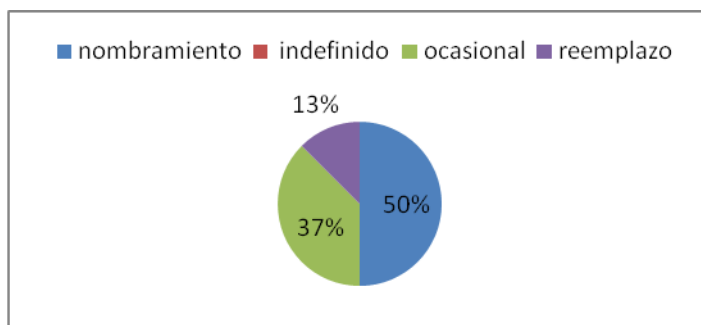
El 100% si se prepara para ser docentes, además es una fuente de trabajo en donde se desenvuelven como profesionales, y así también ayudan y aportan en sus comunidades donde ellos viven.

EN QUE AMBITO EJERCE O EJERCIA LA PROFESION



Para favorecer el desarrollo de los estudiantes el 50% laboran en su carrera que ellos fueron egresados, como podemos observar en el cuadro estadístico.

QUE TIPO DE RELACION LABORAL TIENE O TENIA CON LA INSTITUCION EDUCATIVA



En la conclusión podemos observar que el 50% tiene nombramiento, y son reconocidos como docentes profesional en el ámbito laboral.

PARA TODOS

TABLA N 4

SE COMUNICA CON SOLTURA EN UNA SEGUNDA LENGUA DISTINTA AL ESPAÑOL	F	%
Quichua		
Inglés		
Francés		
Portugués		
No	8	100,00
TOTAL	8	100,00
MANEJA LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO		
SI	8	100,00
NO		0,00
TOTAL	8	100,00



Los docentes egresados de la Universidad, manejan sin dificultad la informática, ya que en la actualidad más que un requisito, es una necesidad para desenvolverse y consultar lo necesario.

5.2 Situación laboral

El clima laboral es muy buena porque con las entrevista se puede verificar , que en la zona rural donde trabajan el 90% de los titulados ,tienen sus trabajos en diferentes instituciones, por tener sus títulos son favorecidos porque en la actualidad es muy importante, ya que sin título es difícil de tener un puesto de trabajo.

Con las encuestas obtenidas también aportaron que es difícil para otros docentes no encontrar trabajo, porque no tienen títulos aunque tengan las experiencias de años laborando.

5.3 Contexto laboral

En lo que respecta a la pregunta del contexto laboral en que institución desarrollaba o desarrolla su trabajo, se establece que el 82 % en Institución educativa particular, el 16% bachillerato, el 2% el superior.

Según el resultado se pudo observar que las instituciones educativas particulares que representa más de la mitad, son las que tienen seguros sus trabajos como docentes , y también pueden tener el nombramiento porque tienen sus títulos ,pero manifestaron los titulados que si necesitan preparase con una maestría ya que el gobierno solo así, les podrá subir el sueldo.

5.4 Necesidades de formación

En cuanto al análisis de formación de los docentes, los principios y parámetros, específicamente aquellas subteorías que sean relevantes hace que se plantee a sí misma como parte de las necesidades de formación.

El grado de apropiación de la profesión como proyecto y actitud de vida ha de servir de contexto natural para el desarrollo de los talentos de quien la profesa y condición de posibilidad de su actuar ético y político. Pero igualmente el espacio social defendido, reconocido y dignificado como profesión docente es una condición de la superación del conflicto entre maestro, ética y sociedad. Profesionalidad se puede entender como un conjunto de roles ocupacionales, esto es, roles en los que las personas a las cuales incumben, desempeñan ciertas funciones valoradas en la sociedad en general, y mediante estas actividades, es típico que se ganen la vida.

El rol del profesorado hay que situarlo dentro del contexto general en el que transcurre su labor, para poder llegar a entenderlo. Este contexto es el sistema educativo formal, y más concretamente el centro educativo y las nuevas organizaciones de las industrias culturales. La escuela y la industria como organización, y el sistema educativo formal son parte del sistema social; no son realidades únicas a las que se puede analizar de modo unilateral. Son realidades cuestionables desde dentro y desde fuera, con objetivos a cumplir, en continuo replanteamiento.

Los docentes deben de tener una titulación y cualificación profesional, según los requisitos del área y materia en que imparten clases.

La formación permanente constituye un derecho y una obligación de todo el profesorado y una responsabilidad de las Administraciones educativas y de los propios centros.

Teniendo esto en cuenta, vemos la necesidad que tienen los docentes de reciclarse y formarse de forma permanente en diferentes ámbitos (nuevas tecnologías, idiomas, artículos de la ley de educación, reformas curriculares ...) y es esto precisamente lo que se materializa en los resultados de los cuestionarios que se han aplicado.

Otra de las necesidades que los propios docentes perciben es la referente a la orientación así como también hacen referencia a la necesidad de conocimientos psicológicos que ayuden a dirigir el aprendizaje de los alumnos; del mismo modo una orientación más dirigida a la familia, a la resolución de conflictos o problemas de donde se especifican las funciones del profesorado y más específicamente del estudiante.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Por medio del trabajo de investigación realizado a los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja _Escuela de Ciencias de la Educación ,estudios realizados en la Provincia de Santa Elena, cantón Santa Elena, parroquia Manglaralto, de los resultados obtenidos y análisis obtenidos se pueden establecer las siguientes conclusiones.

- ❖ Intercambio de ideas que permitan plasmar nuevos estándares en la formación inicial de los docentes, diseñar una carrera más atractiva, desafiante y motivadora para nuestros profesores y crear las condiciones para que los directivos puedan desarrollar su liderazgo pedagógico tan necesario para lograr escuelas efectivas en nuestro país.
- ❖ En los cuestionarios sociodemográficas de los encuestados podemos observar que todos laboran en el campo educativo, pero no siguen avanzando para lograr una maestría, en las encuestas realizadas, se dijo que por falta de dinero y tiempo, no siguen, pero si una compañera manifestó que ha empezado a estudiar para la maestría.
- ❖ Los participantes si colaboraron con las encuestas, es por ello que se obtuvo la información para el trabajo que tienen los encuestados .
- ❖ El clima social del ámbito docente es muy bueno, por consiguiente no tienen problemas para desenvolverse, son capaces de transformar una nueva sociedad.

6.2 Recomendaciones

- ❖ Los titulados tienen que estar en constante formación, en cursos de capacitaciones, talleres.

- ❖ Que los titulados no se queden solo con el título de licenciatura, sino que se sigan preparando para una maestría.
- ❖ Reconociendo la importancia del punto anterior, **la figura del profesor es muy importante, sobre todo en el seguimiento personalizado del alumno.** La situación ideal sería atender al proceso de aprendizaje de cada alumno, con métodos de evaluación, de búsqueda de información y documentación personalizados, sobre todo dependiendo de la disponibilidad, motivación y recursos del alumno.

7.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

(Ball es profesor de Sociología)

(Guion (citado en Spencer y Spencer))

(Lawshe y Balma (1966))

(Pérez)

(Rodríguez y Feliú (1996))

(Spencer)) (Vygotsky,1987 Zona de Desarrollo Proximo)

(Vygotsky,1987 Zona de Desarrollo Proximo)

(educacion.idoneos.com/index.php/364006)

(www.ciberdocencia.gob.pe/index.php?cat=83)

(www.educacion.gov.ec/interna.php?txtCodiInfo...)

(www.iaen.edu.ec/.../2010/.../taller-de-sensibilizacion/)

(www.juventudrebelde.cu/.../vigente-nueva-carta-magna-en-ecuador)

(www.monografia.com/trabajo)

(www.nodo50.org/.../g_ent-co.htm.LOGSE)CITMA. **Proyecto** de Trabajo Comunitario Integrado. -- La Habana, 1996

Cuétara López, R Didáctica de los Estudios Locales/ **Ramón** Cuétara López, Pedro Hernández Herrera. -- La Habana: **Pedagogía** '99.

Garibay G. L. Universidad y Comunidad.--EN **Revista** Universitaria 2000. --# 2, 1996.

Montero García, S. Vínculo entre la localidad y la Geografía General FOC 2. --1998. -- **Tesis** de Diplomado (Lic. en educación).-- ISP "José de la L. y Caballero", Holguín.

Mudrik A. La Educación y la Enseñanza: Una Mirada al Futuro.--Moscú: Editorial Progreso 1991.

Núñez Aragón, E. Las Instituciones Escolares y su Vínculo con **la Familia** y la Comunidad.-- La Habana: Pedagogía '97.

Pardo, A. La Escuela y el Entorno en **Europa** y España. EN Boletín Informativo No 77. Acción Educativa, p 12 - 15.

Pérez Rodríguez, G. Metodología de la **investigación** educativa (I)/ Gastón Pérez Rodríguez.--La Habana: Editorial Pueblo y Educación, 1996.--140p.

Proveyer **Cervantes**, C. Selección de Lecturas de **Trabajo Social** Comunitario/ Clotilde Proveyer Cervantes (et all). -- La Habana: Curso de Formación de Trabajadores Sociales, 2000.--168p.

8.-ANEXOS

Anexo 1.Oficio presentado a las directoras de las instituciones



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Oficio No. 046- CC.EE.

Loja, 14 de diciembre del 2010

Señor

RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

Mgs. Lucy Andrade Vargas

DIRECTORA DE LA ESCUELA

DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (E)



Anexo 2 Cuestionarios enviados por la U.T.P.L, tomados de la ANECA(Agencia nacional de Evaluación de la Calidad y acreditación)

Código titulado:



CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

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

☐ ☐ Educación b...

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

PREGRADO

MENCIÓN

Año de finalización

☐ ☐ Educación Infantil

.....

☐ ☐ Educación

Básica.....

.....

Lengua y Literatura

.....

Químico Biológicas

.....
.....

Físico

Matemáticas.....

.....

Ciencias Humanas y Religiosas

.....

Otra/s mención (especifique)

.....
.....

En otra universidad (especifique)

.....

POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD)

Maestría en Gerencia y Liderazgo

Educacional.....

Maestría en

Pedagogía.....

Maestría en Desarrollo de la

Inteligencia.....

Otro postgrado (Especifique

cuál).....

En otra universidad (Especifique)

.....

Especialidad /diplomado (Contestar solo en el caso de que no tengan continuidad con la titulación de maestría)

Especialidad

(Especifique).....

.....

Diplomado(Especifique).....

.....

En otra universidad (Especifique)

.....

No he realizado estudios de diplomado o

especialidad.....

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

Trabaja como docente

.....

Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área, etc.)....

Trabaja en un puesto profesional **no relacionado** con la

docencia.....

Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes **como**

docente.....

 Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto **relacionado con la docencia**

 Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como **no docente**.....
 Otras situaciones (especifique)

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

 Rural.....

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

 No.....

P.2c. (En caso de [2.1] trabajadores actuales como docentes) ¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?
 Si.....
 No.....
P.2d. (En caso de estar desempleado) ¿Cuál de las siete alternativas se ajusta mejor a su situación actual?
 Prepara carpetas para trabajar en docencia

 Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos

 Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo

 Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación (especifique).....
 Continúa estudiando en otra área de conocimiento (especifique).....
 Está tomando cursos de formación continua (especifique)

Otras situaciones (especifique)

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

Institución educativa fiscal

Institución educativa

municipal

Institución educativa particular

Institución educativa

Fiscomisional

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

Inicial

Básico

Bachillerato

Superior

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

Si

No

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

Educación Infantil

Educación Básica

Lengua y Literatura

Químico Biológica

FísicoMatemáticas

Ciencias Humanas Religiosa

Otra/s(especifique)

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

Nombramiento

Contrato indefinido

Contrato ocasional

Reemplazo

Otras (especifique)

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

☐ ☐ A tiempo completo

☐ ☐ Por horas

☐ ☐ Otras (especifique)

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

.....añosmeses

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

☐ ☐ Si

☐ ☐ No

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

.....añosmeses

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

☐ ☐ Administración Pública

☐ ☐ Empresa privada

☐ ☐ Empresa familiar

☐ ☐ Trabajador/a por cuenta propia

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

☐ ☐ De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)

☐ ☐ De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)

☐ ☐ Ninguna/No se exige titulación

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

☐ ☐ Laboral indefinida

☐ ☐ Laboral de duración determinada

☐ ☐ Otras situaciones (especifique)

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

☐ ☐ A tiempo completo

☐ ☐ A tiempo parcial

☐ ☐ Por horas

☐ ☐ Otras (especifique)

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

.....añosmeses

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

.....añosmeses

☐ ☐ Ya trabajaba cuando obtuve la titulación

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

.....añosmeses

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

.....añosmeses

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

☐ ☐ Si

☐ ☐ No

PARA TODOS

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

☐ ☐ Qichua

☐ ☐ Inglés

☐ ☐ Francés

☐ ☐ Portugués

☐ ☐ Otros (especifique)

☐ No

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

(Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, *del internet*: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google) , facebook, twiter

☐ ☐ NO

☐ ☐ Si

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

P.20. ¿Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional son?:

(puede contestar a más de una alternativa)

☐ ☐ Didáctica y Pedagogía

☐ ☐ Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC)

☐ ☐ Temas relacionados con su área de formación (Especifique)

☐ ☐ Organización y Gestión de centros educativos

☐ ☐ Diseño y planificación Curricular

☐ ☐ Educación en valores

☐ ☐ Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento), Especifique

☐ ☐ No me interesa

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

☐ ☐ Definitivamente si.

☐ ☐ Probablemente si

☐ ☐ Indeciso

☐ ☐ Probablemente no

.....
☐ ☐ Definitivamente no

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

☐ ☐ Hombre

☐ ☐ **Mujer**

A.2. Edad en años cumplidos:

..

A.3. Provincia de residencia:

.

A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado.

.

Gracias por su colaboración



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

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

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

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

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

SI NO

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

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI NO

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

NIVEL

Ámbito de conocimiento

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

CON EXPERIENCIA

DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN

☐ ☐ _____

☐ ☐ _____

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa , descríbalos

7. ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral?

8. ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos?

9. En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿qué actividades realiza el personal en la institución? (*graduados en la UTPL*)

10. Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional? (Por ejemplo: Supervisión de campos de acción (alfabetización, cruz roja, servicio de rentas internas, educación vial, inspector, otras) Descríbalas: (*graduados en la UTPL*)

11. Los docentes de la Institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (*graduados en la UTPL*)

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

Gracias por su colaboración

Anexo 3. Fotografías de los encuestados



Lic. Sonia Córdova, entrevista en la escuela donde labora.



Lic. Elsa Saona , entrevista en la biblioteca de la escuela



Lic. María Beltrán, entrevista en la biblioteca de la escuela



Lic. Maria Gualé, en la oficina del plantel donde labora.



Lic. Magaly Sesme, entrevista en la oficina



Lic. Jimmy Reyes, entrevista en la escuela, oficina del titulado.