

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*  
**MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA**

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**PROGRAMA NACIONAL DE INVESTIGACIÓN**

**“SITUACIÓN LABORAL DE TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD  
TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA” ESTUDIO REALIZADO EN LA  
CIUDAD DE PEDRO VICENTE MALDONADO EN EL AÑO 2011**

**TRABAJO DE FIN DE CARRERA PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MENCION EDUCACIÓN BÁSICA.**

**AUTORA: JIMÉNEZ BARZALLO FAUSTA RINA**

**Mgs. Fabian Jaramillo S.**  
**DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**

**Mgs. Mariana Solano Pinzón**  
**TUTOR TRABAJO DE FIN DE CARRERA:**

**CENTRO UNIVERSITARIO “PEDRO VICENTE MALDONADO”.**

**2011**



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

---

**CERTIFICACIÓN**

Mgs. Mariana Solano Pinzón

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

**CERTIFICA:**

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

(f) \_\_\_\_\_

Loja, Junio del 2011



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

.....

**ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS**

Yo, Fausta Rina Jiménez Barzallo, 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 científicos o técnicos de tesis/trabajos que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad.

(f) \_\_\_\_\_

C.I. 170904919-9



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

---

**AUTORÍA:**

Las ideas y contenidos expuestos en el presente Informe de Trabajo de Fin de Carrera, son de exclusiva responsabilidad de su autora.

(f) \_\_\_\_\_  
C. I. 170904919-9

## **DEDICATORIA**

Este trabajo de investigación lo dedico primeramente a Dios, por permitirme vivir. A mi hija Nathaly, por haber compartido su tiempo conmigo por ser mi fuerza y motivación para seguir adelante. A mis padres, especialmente a mi madre, por su esfuerzo, sacrificio y dedicación.

Rina Jiménez Barzallo

## **AGRADECIMIENTO**

Especial agradecimiento a Nathaly, mi hija por su comprensión. A mi familia por su apoyo, a mis amigos y compañeros que estuvieron motivándome para seguir adelante; a la Institución Municipal por ofrecerme la oportunidad de ingresar en este campo de la educación. A todas y cada una de las personas que me animaron para que culmine mis estudios universitarios.

---



---

## INDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de Cesión de derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN .....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	3
3. MARCO TEÓRICO .....	6
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE. ....	6
3.1.1 FORMACIÓN INICIAL DOCENTE Y FORMACIÓN CONTÍNUA.....	10
3.1.3 LAS CONDICIONES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE.....	24
3.1.4 EL GÉNERO Y LA PROFESIÓN DOCENTE.....	25
3.1.5 SÍNTESIS.....	28
3.2.1 ENTORNO EDUCATIVO, LA COMUNIDAD EDUCATIVA.....	30
3.2.2 LA DEMANDA DE EDUCACIÓN DE CALIDAD.....	30
3.2.3 POLÍTICAS EDUCATIVAS:.....	32
3.2.4 POLÍTICAS MICRO:.....	46
3.2.5 SÍNTESIS.....	51
3.3.1 DEFINICIÓN.....	53
3.3.2. LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES .....	55
3.3.3 LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN PARA EL SIGLO XXI .....	59
3.3.4. COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES. ....	61
3.3.5 NECESIDADES DE FORMACIÓN EN EL ECUADOR.....	64
3.6 SÍNTESIS.....	64
4.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	65
4.2 PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACION.....	67
4.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	67

4.5 PROCEDIMIENTO .....	69
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	83
6.1 Conclusiones .....	83
7.BIBLIOGRAFÍA .....	86
ANEXOS.....	

## 1. RESUMEN

La educación es siempre un proceso en la vida del ser humano, necesaria para elevar su condición de vida. La obtención de conocimiento le permite multiplicar su rendimiento y obtener mejores y mayores oportunidades de empleo para sí mismo y su familia.

El presente estudio, se enfoca analizar los procesos de formación y preparación de los docentes verificando sus actuales condiciones de contratación y carrera profesional para determinar las áreas vulnerables en donde se requieren la generación de medidas de ajuste que permitan una mayor participación de los profesionales en las actividades específicas en las cuales se especializaron.

Para el desarrollo eficiente de esta investigación, se ha procedido a dividir en cinco capítulos que se detallan a continuación:

En el primer capítulo se establece un estudio completo de la importancia del docente en la sociedad, detallando sus funciones y condiciones generales que maximicen su presencia dentro del cumplimiento de sus diferentes funciones.

Se enfoca en las condiciones necesarias para ejercer un adecuado proceso de enseñanza-aprendizaje en beneficio de los diferentes estudiantes en los niveles de educación existentes.

En el segundo capítulo, se analiza el entorno educativo y como las presiones dadas por el avance científico-tecnológico promueven necesidades educativas que cada institución deberá cubrir y garantizar. Se analiza el marco jurídico establecido que permite a la educación sustentarse y desarrollarse basándose principalmente en los cambios exigidos por el Plan del Buen Vivir que el gobierno de turno se encuentra impulsando.

En el tercer capítulo, se enfocan las necesidades del docente y como este, debe ser apoyado para que pueda ejercer eficientemente sus funciones. Se establecen cuatro pilares de la educación del Siglo XXI enfocadas principalmente al Ecuador.

El levantamiento de las fuentes bibliográficas permitió obtener gran cantidad de información útil para sustentar la presente investigación y permitir conocer el estado actual y la importancia del docente en la sociedad ecuatoriana.

Finalmente se procedió a establecer los lineamientos de la investigación de fuentes primarias, la misma que a través de una encuesta se procedió a identificar aspectos propios sobre la incidencia de la educación en los diferentes docentes.

El análisis de cada uno de los cuestionamientos revelo condiciones importantes que deben ser atendidas en el corto plazo para poder mejorar las condiciones laborales del docente y permitirle un mejor desempeño en beneficio de los estudiantes.

## 2. INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente de la importancia que tiene la Educación para el desarrollo de los pueblos y en su afán de entregar al país profesionales con conocimientos, espíritu y calidad humana que aporten positivamente al desarrollo del mismo, da seguimiento a sus titulados con el presente trabajo de investigación, que tiene como finalidad determinar o indagar sobre la situación laboral actual del titulado de la Escuela de Ciencias de la Educación que ejerce o ha ejercido la docencia en los niveles de Educación Básica y Bachillerato del Ecuador, durante el período ( 2005-2010) dos mil cinco, dos mil diez, el cual nos permitirá evaluar el desempeño profesional, las dificultades y falencias con las que eventualmente se puedan enfrentar en el campo laboral real, y de esta manera proponer mejoras para sus futuros estudiantes y titulados, ya que conociendo de cada uno su realidad, y enfrentando los problemas actuales se logrará desarrollar de mejor manera la educación en el Ecuador para beneficio de todos, en particular de nuestras futuras generaciones. En lo que se refiere al objetivo general tenemos que determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. En cuanto a los objetivos específicos mencionamos los siguientes:

Caracterizar la situación socio demográfica de los titulados en 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 del mercado laboral (desde los directivos o empleadores).

Para lograr estos objetivos aplicamos la técnica de encuesta que consistió en obtener información acerca de la población de titulados propuestos para el efecto; mediante la aplicación del cuestionario, la recopilación se la realizó mediante preguntas que miden los diversos indicadores que se han determinado, el cuestionario fue aplicado personalmente y con los datos obtenidos, lograremos tener una visión clara de las fortalezas y debilidades de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, lo que permitirá reforzar e implementar las demandas reales de la población universitaria y su desempeño en la educación actual, las encuestas se las realizó en forma personal tanto a docentes como a directores de establecimientos donde los titulados desempeñan sus actividades como docentes. Cabe indicar que los encuestados estaban de manera informal, ya que la encuesta se la realizó en temporada navideña, y estaban en preparativos para la celebración o, ya habían salido de vacaciones y logramos que nos concedieran la entrevista prácticamente en el camino, como fue el caso del director de la escuela de Pacto.

La información de la población a encuestar fue establecida y proporcionada por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, estuvo previsto diez titulados por investigador y dos autoridades educativas, pero debido al sector donde se debía realizar la encuesta, me fueron asignados cuatro titulados, lamentablemente uno se repetía y mi grupo a investigar se redujo a tres, ya que después de asignados, ya no se podía modificar. Luego el enfoque metodológico fue complementado con el análisis descriptivo- explicativo de los resultados obtenidos luego de haber aplicado dos tipos de cuestionarios: Uno dirigido a Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, tomado de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, y otro cuestionario dirigido a Empleadores (Rector, Vicerrector Académico, Coordinador Académico, o similar) adaptado de Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.

La presente investigación aporta valiosa información la cual nos permitirá analizar la situación del empleo de los profesionales en Ciencias de la Educación y al mismo tiempo permitirá a la Universidad plantear cambios necesarios para que sus estudiantes logren responder a las demandas del siglo XXI.

### 3. MARCO TEÓRICO

#### 3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.

Tradicionalmente, la educación ha propiciado la enseñanza centrada en la transmisión del conocimiento y en un rol pasivo del estudiante. Sin embargo, se requiere cambiar este modelo formativo e incorporar en la formación del profesorado las herramientas para capacitarlo como un profesional que esté más cerca de ser un trabajador del conocimiento, un diseñador de entornos de aprendizaje, que un mero transmisor de información (Gros y Silva, 2005).

En América Latina, los últimos años se han caracterizado por la creciente centralidad que la formación docente ha cobrado en el debate educativo, campo «aceptado –al menos en los discursos vigentes- como un factor primordial e insoslayable para generar y asegurar la implementación de cambios educativos» (Bonder, 2006) y cuyo análisis se torna prioritario en el contexto actual.

Renovado interés que, según Villegas-Reimers (en Valliant, 2002:5), está fundado en tres premisas interrelacionadas:

- a) La calidad del sistema educativo de un país depende en gran parte de sus docentes;
- b) La correlación entre la preparación profesional de los docentes y sus prácticas en clase y;
- c) Las prácticas docentes y su efecto relevante en el desempeño académico y en el aprendizaje de los estudiantes.

La Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina (ORELAC)

es uno de los principales espacios en donde se ha prestado especial atención a la formación docente en la región, considerándola como una estrategia prioritaria para elevar la calidad de la educación y como una dimensión esencial en vistas del mejoramiento del sistema educativo en general.

En este cambio, las TIC plantean nuevos escenarios, que requieren una revisión profunda de la educación en sus diversos aspectos. En efecto, la modalidad de enseñanza, las metodologías, la forma de acceder y adquirir conocimientos, los recursos utilizados, entre otros aspectos, son afectadas por estas tecnologías.

El principal problema de los docentes de la generación digital, es que la sociedad actual cambia muy rápidamente. Los profesores se han formado y se están formando con una cultura y una visión del significado de su profesión que ya ha cambiado (Gros y Silva, 2005). Por lo anterior, urge incorporar en los programas de formación inicial docente, una serie de elementos relacionados a la inserción de las TIC en los procesos de enseñanza y aprendizaje, que preparen a los educadores para los escenarios actuales que ofrecen las TIC y para aquellos que se prevén para el futuro, en el corto, mediano y largo plazo.

Los profesores que se están formando, se van a encontrar con alumnos que pertenecen a una nueva generación digital, en la cual la información y el aprendizaje ya no están relegados a los muros de la escuela, ni son ofrecidos por el profesor de forma exclusiva (Gros y Silva, 2005).

Estamos en presencia de una nueva generación, la cual está fuertemente identificada y familiarizada con el uso de las tecnologías. Tapscot (1998) la denomina Net-Generation –Generación N– porque se han formado y han crecido en la era digital. La Generación N marca el paso de lo transmisivo a lo interactivo, en medios de comunicación.

Los estudiantes superan a sus profesores en el dominio de estas tecnologías y tienen un acceso más fácil a datos, información y conocimientos que circulan en la red;

Como señala Meter (2004), los docentes tienen que familiarizarse con las tecnologías, saber qué recursos existen, dónde buscarlos y aprender a integrarlos en sus clases. En efecto, tienen que aprender métodos y prácticas nuevas de enseñanza, conociendo a la vez cómo usar los métodos de evaluación apropiados para su nueva pedagogía y las tecnologías que sean más pertinentes. También deben poseer las capacidades que le permitan a sus estudiantes usar las tecnologías en sus clases, ya que si bien la mayoría de ellos conocen las tecnologías, les faltan las habilidades para usarlas bien en clases. La inclusión de las TIC en los planes de estudio de formación docente no es sencilla, ya que ello dependerá de la capacidad de intervención del gobierno en el desarrollo curricular, así como de la autonomía de las propias universidades.

También hay que tener en cuenta que se precisan de muchos recursos técnicos y formativos. En muchos casos, el propio profesorado universitario es el que no está capacitado en TIC y, por ello, no puede hacer un uso integrador de las mismas durante la formación de los futuros docentes. Para paliar esta situación, en algunos casos, se proponen diversas vías de formación. En Europa, el caso más citado por haber conseguido unos buenos resultados es el de Gran Bretaña. Los estándares de formación se han ido elaborando por fases, acompañados de medidas formativas.

Los futuros docentes deben formarse y experimentar dentro de entornos educativos que hagan un uso innovador de las TIC, ya que la tecnología se puede utilizar para reproducir prácticas pedagógicas tradicionales. Sin embargo, se trata de conseguir que los alumnos puedan experimentar también nuevas prácticas docentes, ya que el uso más interesante de la tecnología en la educación es como apoyo a formas más innovadoras de enseñanza y aprendizaje. La utilización de entornos virtuales de aprendizaje durante los períodos formativos, foros de discusión entre los estudiantes,

webquests, etc., pueden ser estrategias metodológicas que favorezcan la integración. Por lo general, los planes de estudios para futuros docentes abundan en pedagogía y en estrategias para presentar los contenidos; sin embargo, a menudo no se refieren a cómo integrar las herramientas tecnológicas para apoyar dicho aprendizaje. Por esta razón, los encargados de desarrollar los planes de estudio para docentes deben estar atentos a esta carencia y encontrar formas apropiadas de incorporar el uso de herramientas tecnológicas a lo largo de todo el curso, diseñando además experiencias formativas prácticas para los futuros docentes. En este sentido, consideramos que la idea de establecer unos estándares puede ayudar a asegurar una formación inicial más pertinente para el profesorado.

Los futuros docentes demuestran un dominio de competencias asociadas al conocimiento de las TIC y manejo de las herramienta de productividad (procesador de texto, hoja de cálculo, presentador) e Internet. Gestión escolar Los futuros docentes hacen uso de las TIC para apoyar su trabajo administrativo-docente, tanto a nivel de su gestión docente como de apoyo a la gestión del establecimiento. Los futuros docentes utilizan las TIC para estar al día de los avances en informática educativa. Comparte sus experiencias de incorporación de las TIC en su práctica docente, con sus colegas, en el establecimiento o el uso de espacios de comunicación disponibles en Internet. Aspectos éticos, legales y sociales.

Los futuros docentes conocen, hacen suyo y difunden con sus estudiantes, aspectos éticos y legales relacionados con el uso de los recursos informáticos y la información disponible en Internet. Pedagógica Los futuros docentes realizan un uso diferenciado y variado de diversos recursos tecnológicos, incorporándolos en diversos aspectos de su desempeño docente. Esto con el fin de mejorar sus prácticas pedagógicas y generar nuevos escenarios formativos para sus estudiantes.

La mayor parte de los sistemas educativos de los países de la región transitan un periodo de profundas reformas –en rigor, una tendencia constatable a escala más amplia. Constituye una condición de posibilidad nodal de tales reformas la participación activa y creativa del personal docente, con actitudes y competencias específicas. En tal contexto, ha tenido lugar un proceso de formación docente – especialmente de aquellos orientados a la formación continua de los docentes en servicio- partiendo del supuesto que el mejoramiento de la calidad de la educación requiere nuevo personal y, simultáneamente, nuevas estructuras. Lo uno sin lo otro puede conducir al fracaso. Sin sobrevalorar la formación de los docentes –ya que ella diluye su potencial de cambio si no se articula con procesos de reforma de alcance institucional- puede convertirse en una función nuclear.

Los modelos y tendencias de formación docente predominantes en el contexto iberoamericano en los albores del milenio proporcionan ciertas pistas para responder a esos y otros cuestionamientos claves y nutren con sentidos muy distintos las diversas estrategias tendientes a la profesionalización docente. Aproximándonos a su consideración, veamos como puede concebirse la formación docente, tanto inicial como continua, la practica docente, la misma profesionalización y las principales dimensiones del quehacer.

### **3.1.1 FORMACIÓN INICIAL DOCENTE Y FORMACIÓN CONTÍNUA.**

1. Entendemos por formación, el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función:: en este caso, la docente. Tradicionalmente, se otorgo el monopolio de la misma a la formación inicial. Pero la modelación de las practicas y del pensamiento, así como la instrumentación de estrategias de acción técnico-profesionales operan desde la trayectoria escolar del futuro docente, ya que a

través del tránsito por diversos niveles educativos el sujeto interioriza modelos de aprendizaje y rutinas escolares que se actualizan cuando se enfrenta ante situaciones donde debe asumir el rol de profesor. Asimismo, es sabido que actúa eficientemente la socialización laboral, dado que los docentes principiantes o novatos adquieren en las instituciones educativas las herramientas necesarias para afrontar la complejidad de las prácticas cotidianas. Esta afirmación se funda en dos razones: la primera, la formación inicial no prevé muchos de los problemas de la práctica diaria; la segunda, los diversos influjos de los ámbitos laborales diluyen, en buena medida, el impacto de la formación inicial. En tal sentido, las instituciones educativas mismas donde el docente se inserta a trabajar se constituyen también en formadoras, modelando sus formas de pensar, percibir y actuar, garantizando la regularidad de las prácticas y su continuidad a través del tiempo. Por ello, nos referimos también muy especialmente a la formación docente continua, la que se lleva a cabo en servicio, a lo largo de toda la carrera, de toda la práctica docente, y debe tomar a esa misma práctica como eje formativo estructurante.

2. Dicha práctica docente puede entenderse como una acción institucionalizada y cuya existencia es previa a su asunción por un profesor singular. Frecuentemente se concibe la práctica docente como la acción que se desarrolla en el aula y, dentro de ella, con especial referencia al proceso de enseñar. Si bien este es uno de los ejes básicos de la acción docente, el concepto de práctica alcanza también otras dimensiones: la práctica institucional global y sus nexos insoslayables con el conjunto de la práctica social del docente. En este nivel se ubica la potencialidad de la docencia para la transformación social y la democratización de la escuela. El mundo de las prácticas permite revisar los mecanismos capilares de la reproducción social y el papel directo o indirecto del docente crítico en la conformación de los productos sociales de la escuela. En tal sentido, es claro que existe una fuerte interacción entre práctica docente, institución escolar y contexto ya que la estructura global del puesto de trabajo condiciona las funciones didácticas que se ejercen dentro del mismo.

**3.** Desde una cierta perspectiva sociológica de las profesiones, en su vertiente funcionalista, diversos estudios definen la docencia como una semi-profesión, en tanto no cumple con los requisitos básicos para constituirse en profesión. Así, la Teoría de los rasgos parte de determinar las características que supuestamente deben reunir las profesiones: autonomía y control del propio trabajo, auto organización en entidades profesionales, cuerpo de conocimientos consistentes de raíz científica, control en la preparación de los que se inician en la profesión, fuertes lazos entre los miembros y una ética compartida. En este marco, se intentaron procesos de profesionalización docente buscando corregir aquellas “deformaciones” que no conforman los rasgos esperables de una profesión.

Esta concepción de profesionalización y la creciente “responsabilización” del conjunto de la problemática educativa que suele atribuírsele a los docentes tienden a aparecer vinculadas, aunque de modo paradójal, con procesos de proletarización e intensificación de su trabajo.

**a.** El proceso prolongado y consistente de creciente proletarización docente es semejante al de otros trabajadores. Abona esta posición el deterioro de las condiciones de empleo y trabajo y, en particular, del salario docente, que en la región ha sido mayor que el del resto de la administración pública, según O.I.T. Los eventuales incrementos salariales suelen estar vinculados al desempeño personal y de la Constitución, al presentismo y a la capacitación. Ello refleja la baja valorización que el docente tiene de sí mismo, así como la sociedad tiene de la docencia, como una labor feminizada, rutinaria, intraáulica, que no requiere mayor cualificación <sup>(4)</sup>.

**b.** La encomienda social de garantizar eficientes resultados de aprendizaje para todos los alumnos implica un aumento real de tareas del docente, originando la crónica sensación de sobrecarga de trabajo. Uno de los impactos más significativos de la intensificación –en contraposición con aquel mandato– es la reducción de la calidad,

ya que no de la cantidad, de la tarea. En ocasiones, la misma formación en servicio se ofrece a los docentes fuera de la jornada escolar, contribuyendo a una real intensificación de sus tareas habituales. En este contexto, los docentes suelen responder ambivalentemente. Por un lado, asumen el rol que les es asignado – aceptando la intensificación como parte de su eventual profesionalización-; por otro, expresan las previsibles resistencias activas o pasivas y las reacciones directas o indirectas a nivel individual y en ámbitos sindicales:

c. Por otra parte, existen propuestas que han rechazado en este campo los postulados de aquella sociología de las profesiones, definiendo la profesionalización como “la expresión de la especificidad de la actuación de los profesores en la práctica; es decir, el conjunto de actuaciones, destrezas, conocimientos, actitudes, valores ligados a ellas, que constituyen lo específico de ser profesor”

Este conjunto de cualidades conforman dimensiones del quehacer docente, en las que se definen aspiraciones respecto a la forma de concebir y vivir la actividad, así como de dar contenido concreto a la enseñanza:

1. La obligación moral: el compromiso ético que implica la docencia la sitúa por encima de cualquier obligación contractual que pueda establecerse en la definición del empleo. El profesor está obligado al desarrollo, en cuanto personas humanas libres, de todos sus alumnos y alumnas.

2. El compromiso con la comunidad: la educación no es un problema de la vida privada de los profesores, sino una ocupación socialmente encomendada y que lo responsabiliza públicamente. Aquí, se plantea el conflicto entre la autonomía del docente y su responsabilidad ante la sociedad.

3. La competencia profesional: entendida como un dominio de conocimientos, habilidades y técnicas articuladas desde la conciencia del sentido y de las

consecuencias de la propia práctica docente. Por ello, la reflexión y análisis de esta constituye un eje estructurante de la formación y profesionalización de los profesores, de acuerdo con los postulados de tendencia hermenéutico-reflexiva.

Cada modelo teórico de formación docente articula concepciones acerca de educación, enseñanza, aprendizaje, formación docente y las recíprocas interacciones que las afectan o determinan, permitiendo una visión totalizadora del objeto. Los distintos modelos, hegemónicos en unos determinados momentos históricos, no configuran instancias monolíticas o puras, dado que se dan en su interior contradicciones y divergencias; y ellas mismas coexisten, influyéndose mutuamente. La delimitación y descripción de las concepciones básicas de estos modelos permite comprender, a partir del análisis de sus limitaciones y posibilidades, las funciones y exigencias que se le asignan al docente en cada uno de ellos.

Es posible identificar los siguientes modelos y tendencias:

1. El modelo práctico-artesanal concibe a la enseñanza como una actividad artesanal, un oficio que se aprende en el taller. El conocimiento profesional se transmite de generación en generación y es el producto de un largo proceso de adaptación a la escuela y a su función de socialización. “El aprendizaje del conocimiento profesional supone un proceso de inmersión en la cultura de la escuela mediante el cual el futuro docente se socializa dentro de la institución, aceptando la cultura profesional heredada y los roles profesionales correspondientes” (Fullan y Hargreaves, 1992). Se da un neto predominio de la reproducción de conceptos, hábitos, valores de la cultura “legítima”. A nivel de formación, se trata de generar buenos reproductores de los modelos socialmente consagrados. ¿Qué sucede en nuestras instituciones formadoras, a nivel inicial y en servicio?

2. El modelo academicista, especifica que lo esencial de un docente es su sólido conocimiento de la disciplina que enseña. La formación así llamada “pedagógica” –

como si no fuera también disciplinaria- pasa a un segundo plano y suele considerarse superficial y hasta innecesaria. “Los conocimientos pedagógicos podrían conseguirse en la experiencia directa en la escuela, dado que cualquier persona con buena formación conseguiría orientar la enseñanza”. Plantea una brecha entre el proceso de producción y reproducción del saber, en tanto considera que los contenidos a enseñar son objetos a transmitir en función de las decisiones de la comunidad de expertos. El docente no necesita el conocimiento experto sino las competencias requeridas para transmitir el guión elaborado por otros, como un locutor hábil. La eventual autonomía se ve como riesgosa, fuente de posibles sesgos. ¿Algunos de los programas de Actualización de contenidos podrían ubicarse en esta línea?

3. El modelo tecnicista eficientista apunta a tecnificar la enseñanza sobre la base de esta racionalidad, con economía de esfuerzos y eficiencia en el proceso y los productos.

El profesor es esencialmente un técnico: su labor consiste en bajar a la práctica, de manera simplificada, el curriculum prescrito por expertos externos en torno a objetivos de conducta y medición de rendimientos. El docente no necesita dominar la lógica del conocimiento científico, sino las técnicas de transmisión. Está subordinado, no solo al científico de la disciplina, sino también al pedagogo y al psicólogo. ¿Que decir del vasto arsenal de cursos proporcionados por la tecnología educativa basada en el neoconductismo skinneriano?. ¿Y de la formación inicial en instituciones terciarias no universitarias, con título de valor amenguado?. ¿Y de los cursos de capacitación o perfeccionamiento que no logran ser posgrados reconocidos? Se podría seguir enumerando mecanismos que consagran esta posición de docentes como técnicos, no como intelectuales.

4. El modelo hermenéutico-reflexivo supone a la enseñanza como una actividad compleja, en un ecosistema inestable, sobre determinada por el contexto —espacio-temporal y sociopolítico—y cargada de conflictos de valor que requieren opciones

éticas y políticas. El docente debe enfrentar, con sabiduría y creatividad, situaciones prácticas imprevisibles que exigen a menudo resoluciones inmediatas para las que no sirven reglas técnicas ni recetas de la cultura escolar. Vincula lo emocional con la indagación teórica. Se construye personal y colectivamente: parte de las situaciones concretas (personales, grupales, institucionales, sociopolíticas) que intenta reflexionar y comprender con herramientas conceptuales y vuelve a la práctica para modificarla. Se dialoga con la situación interpretándola, tanto con los propios supuestos teóricos y prácticos como con otros sujetos reales y virtuales (autores, colegas, alumnos, autoridades). Sus textos son “pre textos”, que posibilitan y generan conocimientos nuevos para interpretar y comprender la especificidad de cada situación original, que también se transforma. Se llega así a un conocimiento experto, el mejor disponible para dar cuenta que aquella practica primera, ahora ya enriquecida y modificada; posible portadora de eventuales alternativas, de un nuevo dinamismo transformador. Sin embargo, también coincidimos con los autores que señalan la posible parcialidad, relatividad, provisoriedad, los eventuales riesgos, dilemas e incertidumbre que conlleva a un conocimiento práctico así producido.

El **practico-artesanal** propone al docente que imite “modelos”, que transmita “la” cultura, el pensar, decir y hacer como nuestros mayores. Qué modelos?, qué cultura?, qué mayores?

El **academicista** ubica al docente como transmisor de las verdaderas certezas que proporcionan los últimos contenidos científicos de la Academia. ¿Qué certezas científicas? ¿Cuáles contenidos actualizados?

El **tecnicista** sueña con el docente de la racionalidad técnica, que planifica los previsibles pasos del proceso de enseñanza y aprendizaje y baja los paquetes instruccionales con términos seguros para garantizar el logro eficiente de los objetivos. Planificar, ¿qué futuro? Garantizar, ¿qué objetivos?

Las posibles combinaciones entre los tres modelos darán diversas formas reproductivistas, de racionalidad técnica, heterónomas, desconociendo las implicaciones éticas y políticas del quehacer educativo. No solo subordinan a los docentes; nos despojan en cuanto gestores, políticos de la educación, y al conjunto de la sociedad misma, de la capacidad de decisión de los medios mas acordes y consecuentes con los fines propuestos. Aluden a un pasado de sólidas certezas, a un presente seguro y a la confianza de un futuro cierto. ¿A que presente seguro, a que futuro cierto, a que cultura del 2000 apuntan?

El **hermenéutico-reflexivo** pretende formar un docente comprometido con sólidos valores (no neutro) y con competencias polivalentes. Un docente abierto, capaz de:

- Partir de la práctica como eje estructurante, en tanto áulica, institucional, comunitaria, social
- Problematizar, explicitar y debatir desde la biografía escolar previa hasta las situaciones cotidianas, las creencias, las rutinas, las estereotipias, las resistencias, los supuestos, las relaciones sociales, los proyectos; así como los contenidos, los métodos y las técnicas.
- Reconstruir la unidad y complejidad de la propia experiencia docente contextualizada, con sus implicaciones emocionales, intelectuales, relacionales, prospectivas.
- Compartir la reflexión personal crítica en ámbitos grupales contenedores, con coordinación operativa, para posibilitar cambios actitudinales.

“Imaginemos que hace un siglo hubiésemos congelado a un cirujano y a un maestro Gros, B. y Silva, J.: La formación del profesorado como docente en los espacios virtuales y ahora les volviéramos de nuevo a la vida. El cirujano entraría en la sala de

operaciones y no reconocería ni el lugar ni los objetos y se sentiría totalmente incapacitado para actuar”

¿Qué pasaría con el maestro? Como señala Papert, el profesor reconocería el espacio como una clase y todavía encontraría una tiza y una pizarra con la cual empezar a enseñar.

Esta concepción de aula y de enseñanza es la que todavía está presente en la mayor parte de las escuelas. Sin embargo, urge cambiar este modelo formativo e incorporar en la formación del profesorado las herramientas para capacitarlo como un profesional que esté más cerca de ser un trabajador del conocimiento, un diseñador de entornos de aprendizaje, que un mero transmisor de información.

Los profesores que formamos se van a encontrar con alumnos que pertenecen a una nueva

Generación, una generación digital en la cual la información y el aprendizaje ya no esta relegada a los muros de la escuela ni es ofrecida por el profesor de forma exclusiva.

El principal problema de los profesores de la generación digital es que la sociedad actual ha

cambiado de forma muy rápida y el profesorado se encuentra con una situación complicada: se han producido muy pocos cambios en cuanto a la estructura y la gestión de la escuela mientras que la sociedad ha cambiado de forma rápida, los niños actuales necesitan otro tipo de formación. Los profesores se han formado y se están formando con una cultura y una visión del significado de su profesión que ya ha cambiado. El profesor dentro de la institución escolar tiene una cierta libertad para poder introducir mejoras o no modificar su práctica. No obstante, aunque puedan ver cómo la escuela tiene que cambiar, cómo necesitan mayor formación para afrontar los cambios carecen de capacidad de introducir modificaciones a la vez que la formación

depende – en la mayoría de los casos- totalmente de su voluntad. Como señala C. Marcelo (2002), el aislamiento de los profesores está favorecido evidentemente por la arquitectura escolar, que organiza las escuelas en módulos estándar, así como por la distribución del tiempo y el espacio, y la existencia de normas de Independencia y privacidad entre los profesores. “El aislamiento, como norma y cultura profesional tiene ciertas ventajas y algunos evidentes inconvenientes para los profesores ya que aunque facilita la creatividad individual y libera a los profesores de algunas de las dificultades asociadas con el trabajo compartido, también les priva de la estimulación del trabajo por los compañeros, y se deja de recibir el apoyo necesario para progresar a lo largo de la carrera” (Marcelo: 2002).

Los cambios que se están produciendo en la sociedad inciden en la demanda de una redefinición del trabajo del profesor y de la profesión docente, de su formación y de su desarrollo profesional. Los roles que tradicionalmente han asumido los docentes enseñando un currículum caracterizado por contenidos académicos hoy en día resultan inadecuados.

A los alumnos les llega la información por múltiples vías (la televisión, radio, Internet, etc.) y los profesores no pueden ignorar esta realidad. Salomón ofrece su metáfora respecto a esta modificación del rol del profesor desde transmisor de información, el solista de una flauta al frente de una audiencia poco respetuosa, al de un diseñador, un guía turístico, un director de orquesta (1992:42). Bajo esta perspectiva, el papel del profesor debería de cambiar desde una concepción puramente distribuidora de información y conocimiento hacia una persona que es capaz de crear y orquestar ambientes de aprendizaje complejos, implicando a los alumnos en actividades apropiadas, de manera que los alumnos puedan construir su propia comprensión del material a estudiar, y acompañándolos en el proceso de aprendizaje.

Comprender lo que se aprende y aprender a aprender son algunos de los aspectos más repetidos en toda la bibliografía sobre el tema, y ello es aplicable tanto a los estudiantes como a los propios profesores. Los cambios en los profesores no pueden hacerse al margen de cómo se comprende el aprendizaje de los propios profesores y, esta comprensión debe presidir los planes de formación inicial y continua del profesorado. Estos cambios se concretan en una forma diferente de entender el proceso educativo tal y como mostramos en la siguiente figura:

Tabla 1- Diferentes maneras de entender el proceso educativo

Enseñanza tradicional Sociedad informacional	Aprendizaje Transmisión de la información	Modelo jerárquico
Centrado en el aprendiz	Situado	Cooperativo
Modelo de enseñanza Transmisión y comprobación de	que la recepción sea igual a lo	transmitido
Andamiaje	Evaluación procesual	(transformación como valor)
Currículum Fijo Flexible	Tareas Materiales secuenciados	Fijas
Auténticas	Agrupación Individual	Competitiva
Colaboración	Comunidades de aprendices	Herramientas Libros
Papel y lápiz	Múltiples formatos: libros,	multimedia, Internet, etc.

Es evidente que casi todos reconocemos los aspectos presentes en la columna referida a la enseñanza tradicional mientras que los elementos descritos en el ámbito de la sociedad informacional todavía son incipientes y la formación inicial del profesorado debe diseñarse de tal modo que permita crear las competencias adecuadas para formar profesionales que no sólo dominen la didáctica específica de las diferentes materiales sino también una serie de elementos educativos transversales que todo profesional de la educación debe adquirir.

Junto a la capacidad de aprender, un elemento que se viene considerando también de gran importancia es la capacidad para dar respuesta a los desafíos actuales de las escuelas es la capacidad de liderazgo de los profesores. Se está pidiendo un profesor entendido como un "trabajador del conocimiento", diseñador de ambientes de aprendizaje, con capacidad para rentabilizar los diferentes espacios en donde se produce el conocimiento.

Y una profesión docente caracterizada por lo que Wenger (2001) denomina una comunidad de práctica a través de la que la experiencia individual pueda convertirse en colectiva. Una profesión que necesita cambiar su cultura profesional, marcada por el aislamiento y las dificultades para aprender de otros y con otros; en la que está mal visto pedir ayuda o reconocer dificultades.

### **3.1.2 LA CONTRATACIÓN Y LA CARRERA PROFESIONAL**

Las características del ambiente institucional en el que se desenvuelve la carrera docente influyen en la efectividad del trabajo de los maestros en ejercicio.

Es común escuchar quejas acerca de la baja o inadecuada calificación de los maestros, o acerca del hecho de que la profesión docente no es preferida por los jóvenes más brillantes o calificados. A pesar del aumento vertiginoso del cuerpo docente de la mayor parte de los países de la región en la última década y media, la insatisfacción con la calidad y el desempeño de los mismos es generalizada.

La legislación laboral no establece distinción entre maestros de primaria, secundaria y otros niveles o modalidades en lo que respecta al régimen laboral y al régimen de deberes y derechos. Más bien, existen diferencias importantes entre los sistemas público y privado. En la escuela pública existe una absoluta uniformidad en lo que se refiere a los derechos y deberes, ya que todo el marco normativo está establecido centralizadamente.

Maestros y administradores trabajan en medio de un conjunto de incentivos que no penalizan la ineficiencia ni premian la eficiencia. El sistema de remuneraciones no está vinculado al desempeño, no reconoce el mérito, ni estimula el perfeccionamiento, la creatividad y la innovación pedagógica.

La escala de sueldos para el magisterio público hace que los menos calificados y con menor experiencia perciban un sueldo por hora mayor que los maestros más calificados, con más experiencia y ejerciendo cargos directivos.

De igual modo, no hay mecanismos de evaluación del rendimiento que generen un espacio en el que los maestros puedan dar cuenta de su desempeño a las autoridades o a los padres de familia.

Lo contrario ocurre en la educación privada, que si bien está regulada por el Ministerio de Educación en lo pedagógico, no lo está en materia laboral. A través de Disposiciones internas, los propietarios y/o directores pueden adoptar políticas de incentivos, estímulos y sanciones que permiten un monitoreo y evaluación continua del desempeño.

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

En algunos países como es en el caso del Perú, Mediante Decreto Supremo N° 002-2010-ED, el Ministerio de Educación ha fijado las normas para el proceso de contratación de profesores de Educación Básica regular, Educación Básica Especial, Educación Básica Alternativa y Educación Técnico productiva para el año 2010. La norma establece que para efectos de contratar a profesores de Educación Básica Regular se tomará en cuenta, en estricto orden de méritos, a nivel de UGEL, a los profesores que sacaron los más altos puntajes -superiores a 14- en la prueba eliminatoria aplicada el 15 de noviembre del 2009.

Para los profesores de Educación Especial, Básica Alternativa y Técnico Productiva lo que habrá es una Prueba Única Regional, elaborada por la Dirección Regional de Educación de acuerdo a la matriz que para el efecto establezca el Ministerio de Educación.

Lo que sigue a continuación es el texto de la mencionada norma.

Dictan normas para regular la contratación de personal docente en instituciones educativas públicas de educación básica regular, especial, alternativa y educación técnico productiva para el año 2010.

En Ecuador se implantó un sistema de evaluaciones Docentes, que se las está aplicando en la actualidad lo que genera descontento en el gremio. Por lo que se observa un buen panorama para el profesorado, ya que su esfuerzo se verá recompensado.

Todo docente, de cualquier nivel de enseñanza, tendrá la oportunidad de acceder a una buena actualización, a una buena formación continua y permanente, a un mejoramiento en su parte pedagógica y académica, a una justa remuneración de acuerdo a su profesionalización y a sus meritos académicos. La ley regulará el escalafón y la carrera docente, que tendrá un sistema de evaluación para ver el desempeño y así poder establecer los salarios correspondientes. Se menciona también que se establecerán las pautas de promoción, movilidad y alternancia docente.

Todos los maestros tendrán la oportunidad de recibir un sueldo acorde al buen desempeño en el proceso educativo que tendrá a su cargo.

Escalafón.- Lista de los individuos de una corporación, clasificados según su grado, antigüedad, etc. (constitución deL ecuador, 1998)

### **3.1.3 LAS CONDICIONES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE.**

Las condiciones de Enseñanza aprendizaje, generalmente en nuestro país son precarias por que no se cuenta con los incentivos ni infraestructura necesaria para este proceso, por lo general se encuentra con escuelas en pésimas condiciones, especialmente en la costa ecuatoriana, claro no podemos generalizar pues depende de las condiciones económicas de los educandos, la mayoría son de escasos recursos económicos, y por lo general acceden a establecimientos educativos que no han tenido un mantenimiento adecuado, por la razón que la educación esta en un segundo plano, el gobierno debería invertir en educación porque depende de la misma para el desarrollo y el progreso del país, mientras que en otros países se da la importancia necesaria, Por otro lado esta la falta de incentivos al profesorado, generalmente se destaca una mal remuneración,

En comparación con los países desarrollados, en Latinoamérica el sueldo de los docentes es significativamente bajo. Según el estudio, el salario para todos los maestros latinoamericanos ha descendido y en muchos casos los ingresos no son suficientes para cubrir la canasta básica. Por esto, la profesión tiene una gran vulnerabilidad económica respecto a otras profesiones equiparables. Vaillant afirma que esto tiene repercusiones sobre el "reclutamiento", pues la docencia resulta poco atractiva para los mejores egresados del bachillerato, lo que genera que quienes ingresan a la profesión sean los estudiantes con un historial educativo de menor calidad.

Es importante mencionar que poco a poco se van interesando en la educación, tal es así

Se está proporcionando facilidades desde el Ministerio de Educación y cultura del Ecuador en donde se brinda la oportunidad a ciertos establecimientos educativos de

contar con equipo informático y acceso a internet como una respuesta a las necesidades actuales esto con la ayuda de la comunidad española.

### **3.1.4 EL GÉNERO Y LA PROFESIÓN DOCENTE.**

Hablar de género y la profesión docente es hablar de la participación tanto de hombres como de mujeres en el ámbito educativo, dando mayor énfasis en la participación de la mujer, puesto ésta ha sido muy discriminada en todos los campos, porque se consideraba que la mujer, sólo debe dedicarse a los quehaceres de la casa. En la actualidad el papel que desempeña la mujer en todos los campos es muy notorio, por requerimientos de la época actual, en donde la mujer ha demostrado ser capaz y eficiente en todos los ámbitos. Aunque esta situación no sea por igual en todos los países, ya que todavía existen lugares, donde la mujer solo es considerada un objeto, que debe obediencia y respeto.

Es justo reconocer que hay cambios y que hay hoy mayor participación femenina en las actividades de la política, empresariales, científicas, deportivas, laborales, en las artes, en los medios, tanto como las leyes que protegen sus vidas de la violencia doméstica, que determinan el cupo para la participación en cargos legislativos, de procreación responsable, de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y varones y tantas otras que aseguran una mejor calidad de vida y afianzan la participación real de la mujer en la sociedad.

Para efectivizar los cambios del lugar de la mujer y lograr el sinceramiento democrático será necesario el compromiso de la actividad docente con el atravesamiento de género en cada hecho pedagógico.

Es imprescindible que la temática de la igualdad de género sea asumida, comprendida y defendida por los docentes y las docentes desde su formación en todos los niveles.

Es ahora sabido que la educación sexista nos atraviesa de manera no consciente a todas las personas que hemos transitado por las aulas de nuestro país, de esta manera podemos asegurar que hemos conformado nuestra subjetividad con la predominancia del valor de lo masculino por sobre lo femenino. La implicación de la subjetividad determina una imprescindible tarea de reflexión, de toma de conciencia, para poder lograr la modificación necesaria en la educación sexista y lograr el cambio de posición necesario en la interacción dentro del sistema varón -mujer, para superar los antagonismos y la discriminación sostenidos desde las prácticas y los contenidos.

Los avances en los estudios de género, las formulaciones sobre la equidad en los derechos cívicos y los cambios en los distintos campos científicos van derribando postulados y prejuicios y la realidad va entrando a las aulas, y se encuentran textos que han superado el tradicional “mamá amasa, papá lee” pero aún hay mucho por hacer en tanto se trata de relaciones de poder ejercidas de manera simbólica por arbitrio de la cultura dominante y que se transmiten a través de la comunicación.

Será durante la formación docente la oportunidad para que cada futuro enseñante revise su propia biografía escolar y allí en la situación real de aprendizaje, pueda reconocer cómo otorga legitimidad al discurso de la autoridad pedagógica que instituye como “natural” la arbitraria supremacía de lo masculino y logren modificarse para no reproducir la arbitrariedad ya interiorizada. Reiterando lo ya expresado, las características de la cultura escolar conllevan mucho de homogéneo, ritualizado, “rutinizado” y repetido, así lo aprendido será luego repetido tal el “Buenos días chicos” de la primera frase, en nuevos “reproductores”. De aquí la insistencia en que se haga una tarea reflexiva y de toma de conciencia. ”. Bordieu, P y PasseronJ, C. (1995)

Aquí vale la pena recordar a Durkheim: “Se dice que el maestro joven se orientará por los recuerdos de su vida de instituto y de su vida de estudiante. Pero esto es decretar la perpetuidad de la rutina, porque entonces, el profesor de mañana sólo

podrá repetir los gestos de su profesor de ayer, y como éste sólo imitaba a su propio maestro, no se ve de qué en esta serie ininterrumpida de modelos que se reproducen unos a otros, no se ve cómo se podrá introducir nunca alguna novedad.” Expresa cómo lo adquirido de manera no consciente y por la acción sostenida de sus maestros tiende a la autoreproducción y a la resistencia al cambio.

“Buenos días chicos”, “Los varones son más inteligentes” , “A las mujeres no les da para la matemática”, prejuicios, dichos, palabras dichas y oídas que dejan marca, que necesitan des ocultarse. “Así, las probabilidades de acceso a la Universidad son hoy sensiblemente iguales para los chicos y las chicas del mismo origen social sin que se pueda concluir con esto que desaparece el modelo tradicional de la división del trabajo ni la ideología de la distribución de “dones” entre los sexos; las chicas siguen condenadas, con mayor frecuencia que los chicos, a determinados tipos de estudios (letras principalmente) y esto de manera tanto más clara cuanto más bajo es su origen social. (...) para medir adecuadamente el rendimiento social del diploma obtenido por una mujer, habría que tener en cuenta, al menos, el hecho de una profesión como en Francia, la de maestro de primer y segundo grado, ve alterarse su “valor” a medida que se feminiza”. Bordieu, P y PasseronJ, C. (1995)

Los aprendices de docentes deberán tener la oportunidad de desarrollar una acción cuestionadora de la realidad, me atrevo a decir que deberán perder la ingenuidad al no aceptar pasivamente lo falsamente naturalizado sobre la condición femenina, para que se logren verdaderos cambios, ya que determinan modos de ser y estar en la realidad de cada una de las personas en la situación actual donde las condiciones económicas de desigualdad se enfatizan, y mientras los trabajos de servicio crecen y son ocupados por mujeres con bajos salarios o se ocupan en trabajos de competencia con igual formación que los hombres pero reciben menor paga. Es posible que quien lea estas líneas argumente que dados los complejos problemas que hoy asume la escuela no dejan tiempo para pensar en la relación que existe entre prácticas y métodos y la desigualdad, o que nuestra escuela es esencialmente democrática, pero es urgente

incluir este tema en los institutos de formación docente porque somos conscientes de la posibilidad de actuar sobre las acciones pedagógicas. Si bien los avances en la política de género – en las leyes – “la diferencia sexual no está centrada en la discriminación y la injusticia social que sufren las mujeres y en consecuencia ha desplazado su interés desde la lucha de mayores derechos e igualdad de oportunidades para nuestro sexo, hacia la afirmación de una existencia social libre de las mujeres en un mundo común.

Existir libremente en todos los ámbitos de la sociedad (...) sólo es posible si esta sociedad se transforma en fuerza de nuestra iniciativa, de manera que en ella se pueda inscribir material y simbólicamente en la experiencia humana femenina en su integridad, así como la masculina. Ambas en su necesaria parcialidad” Ana Maria Piussi (1999)

La cuestión de género aparece al abordar la profesión docente como un dato ineludible que es preciso tomar en consideración. Como contracara, muchos trabajos se concentran en analizar el contexto de emergencia de las primeras generaciones de mujeres que participaron formalmente en el ámbito de la ciencia.

El porcentaje de mujeres que ejercen la docencia en Latinoamérica es alto. En Uruguay, por ejemplo, el 85% de los docentes pertenecen al género femenino y aún en Honduras y Salvador, que cuentan con el menor porcentaje el índice sigue siendo alto (63%). Esto se debe a que tradicionalmente el paso de las mujeres por la profesión ha sido representativo sobretudo en nivel preescolar y educación primaria.

### **3.1.5 SÍNTESIS**

El proceso educativo, empieza con la formación de los docentes, de ahí la necesidad de realizar reformas en el proceso de enseñanza aprendizaje, ya que en la mayoría de los establecimientos se continúa con la enseñanza tradicional, por la imposibilidad en algunos casos de implantar la tecnología, en las aulas, si bien es cierto que en Instituciones Educativas de élite, cuentan con estos servicios que ya no deberían ser

un lujo sino un instrumento de trabajo, que no debería ser privilegio de pocos sino de todos los establecimientos educativos sin excepción. Como en la mayoría de los países civilizados. La necesidad de actualización permanente por parte de cada uno de los docentes y el cambio de actitud del docente para un mejor desenvolvimiento en el aula, para ser partícipes directos de la transformación de nuestros jóvenes y por ende de nuestra patria.

Para responder a las necesidades del mundo actual, es necesario la formación de los docentes en el tema informático, ya que todos los estudiantes pertenecen a la era cibernética y por lo tanto es absolutamente necesario que el maestro se actualice e ingrese al mundo cibernético modernizarse en ese aspecto, Es necesario buscar o aplicar otros métodos de enseñanza para lograr un mejor involucramiento del estudiantado, en definitiva tomar en serio su profesión y aplicarla con amor.

En lo que respecta a las condiciones de enseñanza aprendizaje, estas no son las más óptimas para la mayoría de los establecimientos educativos en el país.

Existe la equidad de género en el ámbito educativo de hecho existe una buena cantidad de participación de la mujer en éste ámbito laboral, si bien es cierto que para los puesto de directores, siempre habrá preferencia para los hombres. En este paso poco a poco vamos avanzando y esperemos en un futuro terminar con las secuelas del machismo que aún resta.

## **3.2 CONTEXTO LABORAL.**

### **3.2.1 ENTORNO EDUCATIVO, LA COMUNIDAD EDUCATIVA.**

La Comunidad Educativa se refiere al conjunto de personas que intervienen y son responsables de la educación de quienes están en edad de escolarización obligatoria. Tomando en cuenta que es la familia en primer lugar quien juega un papel preponderante en la función educativa en corresponsabilidad con el Centro Escolar.

La educación para la sociedad debería tener una extrema importancia, en la que deberían estar involucradas todas las personas e instituciones en esta tarea educativa y de aprendizaje. Por lo que no es conveniente dejarla en manos de los centros educativos es decir del profesorado.

Una educación de calidad reclamada por todo el mundo, requiere el compromiso de todos, requiere igualmente la participación y el concurso de todos y todas las personas integrantes de una sociedad y sobre todo de los padres de familia,

### **3.2.2 LA DEMANDA DE EDUCACIÓN DE CALIDAD**

Para empezar este capítulo empezaríamos por ver que es Calidad y Educación.

#### **Que es la Calidad?**

**Calidad** es la estimación y el buen aprecio general o de prestigio social de una cosa o de un hecho.

Según la Real Academia de la Lengua Española dice: Calidad es el conjunto de propiedades inherentes a una cosa, que permite apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie.

**Educación.-**

Cada Institución Educativa debe luchar por la excelencia y siempre competir sanamente por ocupar el primer puesto porque eso es lo que necesitan nuestros clientes (padres de Familia y comunidad).

Entendiendo a la educación como eje fundamental de desarrollo, la responsabilidad de ejercerla adecuadamente no es única y exclusivamente del estado, sino más bien requiere de una participación activa del sector privado para que juntos encuentren los mejores caminos para fomentar su desarrollo y crecimiento.

La Calidad educativa es reconocida cuando estudiantes y padres de familia están satisfechos, los alumnos luego de su formación son buscados para que ocupen cargos, y o estén abandonados en la desocupación,

La Calidad total de la Educación tiene como eje central al hombre como persona, borra el concepto de profesor por el de colaborador, orientador; el de alumno por el de amigo, el de padre de familia por el de compañero formador, por que los padres de familia también son educadores.

La demanda de Educación de calidad es generalizada, ya que el progreso de una institución, de un pueblo, de un país, depende de ella.

Para el caso de la educación en el Ecuador, la calidad es un tema de amplia discusión que ha ido modificando su contenido a lo largo de nuestra vida republicana. De igual manera, a nivel internacional, son visibles los esfuerzos no sólo por definirla sino por entenderla y aplicarla. Una sociedad debidamente cultivada fomenta la igualdad de oportunidades y eleva los niveles de calidad permitiendo la búsqueda de soluciones más eficientes a las necesidades del individuo.

Definir un concepto de calidad en la educación abarca innumerables campos de acción, y como vemos es más complicado llegar una definición específica que su propia evaluación, ya que la calidad se mide en función de la incidencia positiva en la sociedad.

No podemos tener calidad en la educación si las instituciones que la imparten no intervienen en el desarrollo del país y no cumplen con el rol que la misma sociedad demanda de ella.

### **3.2.3 POLÍTICAS EDUCATIVAS:**

#### **CARTA MAGNA.**

La Educación es considerada uno de los principales derechos humanos de segunda generación que permiten al sujeto ejercer plenamente su ciudadanía. En esto el Estado juega un papel de suprema importancia, dado que en la CONSTITUCIÓN aprobada en el año 2008, se establece que “La Educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida” y un derecho del Estado. Constituye un área prioritaria de la Política, y de la inversión Estatal, garantía de la igualdad y la inclusión social y condición indispensable para el buen vivir” Artículos (26, 343, y 347)

ART. 26. La Educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social. Y condición indispensable para el buen vivir, las personas, la familia y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

ART. 27 La Educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; incluyente y diversa, de calidad y calidez. Impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz;

Estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura Física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

La Educación es Indispensable, para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

ART. 28. La Educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales o corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia movilidad y egreso sin discriminación alguna, y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

Es derecho de toda persona, y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El estado promoverá el diálogo multicultural en sus múltiples dimensiones.

El aprendizaje se desarrollará en forma escolarizada y no Escolarizada.

La Educación Pública será universal y laica en todos sus niveles y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive

ART. 29 El estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural.

Las madres y padres o sus representantes tendrán la libertad de escoger para sus hijos una educación acorde con sus principios, creencias opciones pedagógicas.

La Constitución política de la República en su artículo 67 señala la obligatoriedad de garantizar a todos los ciudadanos y ciudadanas de 10 años una educación básica de calidad. En consonancia, La sociedad, a través del movimiento ciudadano “Contrato Social por la Educación” se ha constituido en impulsora y vigilante del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Con este propósito se llevó a cabo la Tercera Consulta Nacional sobre Educación Básica, en la que se ratificó el

compromiso del país de otorgar a todos los niños y niñas una educación básica de calidad.

Con el propósito de mejorar la calidad del gasto en educación, se ha establecido un mecanismo de asignación de recursos que considera para el efecto el tamaño de la población en edades escolares, la incidencia de la pobreza (Medida por la metodología de necesidades básicas insatisfechas) la meta de cobertura y el tipo de escuela (unidocente o completa). Adicionalmente se ha previsto la incorporación de criterios de interculturalidad.

### **PLAN NACIONAL DE DESARROLLO**

El plan Nacional de Desarrollo 2007 – 2010 se origina en el proyecto político de cambio que planteó el Plan de Gobierno de la Revolución Ciudadana y se convierte en su hoja de ruta que termina con la improvisación y la visión cortoplacista que ha imperado en las políticas pública. El plan Nacional de Desarrollo es un instrumento que orienta la gestión pública y la asignación de recursos, y se elaboró con una visión integral, fruto de una participación social muy amplia donde más de tres mil representantes de organizaciones, instituciones y ciudadanía en general hicieron sus aportes. El plan traza los lineamientos de una agenda alternativa y democrática para alcanzar el desarrollo sostenible, justo y equitativo del Ecuador. Promueve una visión integral de desarrollo que privilegia la consecución del buen vivir e implica un cambio en el modo de Estado que transforme las estructuras que han producido relaciones de injusticia entre ecuatorianos y ecuatorianas.

Estrategias de cambio como la democratización económica, el protagonismo social, la garantía de derechos, etc. recogidas en los objetivos de este plan, cuyos ejes fundamentales son las justicias social y económica, participativa, ambiental e intergeneracional, concretar un nuevo modo de generación de riquezas y

redistribución post-petrolera para el buen vivir, la misma que define, en su primera fase de aplicación es el desafío del modelo de desarrollo.

- Democratización de los medios de producción, re-distribución de la riqueza y diversificación de las formas de propiedad y de organización.
- Transformación del patrón de especialización de la economía a través de la sustitución selectiva de importaciones para el Buen Vivir.
- Aumento de la productividad real y diversificación de las exportaciones, exportadores y destinos mundiales.
- Inserción estratégica y soberana en el mundo e integración Latinoamérica.
- Transformación de la educación superior y transferencia de conocimiento en ciencia, tecnología e innovación.
- Conectividad y telecomunicaciones para construir la sociedad de la información.
- Cambio de la matriz energética.
- Inversión para el Buen vivir, a través de la vinculación del ahorro y la inversión en una macroeconomía sostenible.
- Inclusión, protección social y garantía de derechos en el marco del Estado Constitucional de Derechos y Justicia.
- Sostenibilidad, Conservación y conocimiento del Patrimonio natural.
- Desarrollo y ordenamiento territorial, desconcentración y descentralización.
- Poder ciudadano y protagonismo social.

económico, ambiental y cultural para conseguir los siguientes objetivos de Desarrollo humano nacional:

**Objetivo 1.** Auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial en la Diversidad.

**Objetivo 2.** Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.

**Objetivo 3.** Mejorar la calidad de vida de la Población.

**Objetivo 4.** Garantizar los derechos de la Naturaleza y promover un medio ambiente sano y sustentable

**Objetivo 5.** Garantizar la soberanía y la paz, impulsar la inserción estratégica en el mundo y la integración Latinoamérica.

**Objetivo 6** Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas.

**Objetivo 7** Construir y fortalecer espacios públicos interculturales y de encuentro común.

**Objetivo 8** Fortalecer la Identidad Nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad.

**Objetivo 9** Garantizar la vigencia de los derechos y la justicia.

**Objetivo 10** Garantizar el acceso a la participación pública y política.

**Objetivo 11** Establecer un sistema económico social, solidario y sostenible.

**Objetivo 12** Construir el estado democrático para el Buen Vivir.

## **EL BUEN VIVIR**

Es una apuesta de cambio desde las reivindicaciones por la igualdad y la justicia social, y desde el reconocimiento, la valoración y el diálogo de los pueblos y de sus culturas, saberes y modos de vida. El buen vivir. “Lograr la satisfacción de las

necesidades, la consecución de una calidad de vida y muerte digna, el amar y ser amado, y el florecimiento saludable de todos y en paz armonía con la naturaleza y la prolongación indefinida de las culturas humanas. El Buen Vivir reconoce tener Tiempo libre para la contemplación y la emancipación, y que las libertades, oportunidades, capacidades y potencialidades reales de los individuos se amplíen y florezcan de modo que permitan lograr simultáneamente aquello que la sociedad, los territorios, las diversas identidades colectivas y cada uno - visto como ser humano Universal y particular a la vez. Nos obliga a reconstruir lo público para reconocernos, comprendernos y valorarnos unos a otros -entre diversos pero iguales-, a fin de que prospere la posibilidad de reciprocidad y mutuo reconocimiento y, con ello, posibilitar la autorrealización y la construcción de un porvenir social compartido.

## **LEY DE EDUCACIÓN,**

### **PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN 2006 – 2015**

El Plan Decenal de la Educación que trata de la revalorización de la profesión docente, a través de mejorar la admisión de estudiantes, mejoramiento del currículo de formación, controlando y supervisando los productos que egresan de los institutos Pedagógicos.

### **EL PLAN DE DECENAL DEL EDUCACIÓN, ENGLIBA LO SIGUIENTE.**

- Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años.
- Universalización de la Educación General Básica del primero a Décimo años.
- Incremento de la matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75 % de la población en la edad correspondiente.

- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación continua para adultos.
- Mejoramiento de infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas.
- Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas del sector.
- Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.

### **DINAMEP. Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional**

La Dirección 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 Subsecretaría General de Educación Las Subsecretarías Regionales, las Direcciones Nacionales, las Direcciones Provinciales de Educación y las Direcciones Nacionales, Las Direcciones 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 ONSs, que han suscritos 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 los 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 y a los aprendizajes escolares.

### **Funciones**

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP- Investiga, programa, organiza, direcciona, coordina y controla el funcionamiento del sistema nacional de Formación Docente y de Capacitación y Mejoramiento de los docentes del sector educativo en servicio, orientados a la cualificación de la educación, al desempeño docente. Y a los aprendizajes de los estudiantes, para lo cual debe cumplir las siguientes funciones:

- Investigar y diagnosticar las necesidades de la formación inicial y de la capacitación y perfeccionamiento de los docentes en servicio del Sistema educativo.

- Participar en la planificación y programación general de la educación y de la ejecución de las Políticas del Plan Decenal de Educación.
- Elaborar el Plan Operativo Anual de la Institución.
- Celebrar Convenios de Cooperación para la ejecución de proyectos de formación inicial y de capacitación y perfeccionamiento docente, relacionadas con la política y acciones educativas que ejecuta el Ministerio de Educación.
- Proponer a la Dirección Nacional de Planeamiento innovaciones curriculares.
- Elaborar y difundir en el magisterio nacional material científico, pedagógico y tecnológico.
- Asesorar, Planificar, Controlar y Evaluar la ejecución de programas de formación inicial y de la educación presencial, semipresencial y a distancia la formación inicial y la capacitación y el perfeccionamiento de los docentes en servicio se constituyen en los pilares fundamentales para la aplicación del Modelo de Desarrollo Profesional, que de manera sistémica, progresiva y financiada, deberá atender la cualificación de todos los docentes del sistema educativo nacional que deberá atender la cualificación de todos los docentes del sistema educativo nacional que deberá ser:

**Universal: Atiende** a las necesidades de capacitación de los docentes y directivos institucionales.

**Permanente: Funciona** todo el año escolar.

**Funcional con el puesto de trabajo:** Las temáticas tienen relación con la función laboral de los docentes.

**Gratuita:** Con presupuestos del Estado por considerar que la mejor inversión es la preparación de los Docentes.

Para la ejecución de estas acciones, la DINAMEP previa autorización del Ministerio de Educación, suscribirá Convenios con Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas, para que mediante la modalidad presencial, semipresencial y a distancia, actualicen científica y pedagógicamente a los docentes del país.

Implementar el Programa “Escuelas Gestoras del Cambio”, como una respuesta integral frente a los múltiples problemas de calidad que enfrenta la Educación Básica en el país. El programa Escuelas Gestoras del Cambio, se inserta en el Plan Decenal de Educación y focaliza su estrategia, en el rol central de la escuela, como una comunidad de aprendizaje que lidera el cambio educativo, asegurando un servicio de calidad y equidad. Para el cumplimiento de éste propósito, los técnicos y funcionarios del sistema educativo, docentes y estudiantes, los gobiernos locales y las comunidades, se constituirán en los actores de esta construcción compartida, en 10 provincias. Carchi, Imbabura, Azuay, Esmeraldas, Pastaza, Pichincha, Chimborazo, Loja, Zamora Chinchipe y Manabí.

**Objetivo General:**

Mejorar el desempeño educativo de las escuelas en diez provincias.

**Objetivo Específico:**

Las Escuelas estarán en capacidad de funcionar como agentes de cambio, logrando un servicio educativo de calidad con equidad.

**Componentes:**

- 1. Sistema de acompañamiento educativo para las escuelas.** Fortalecimiento del Sistema de mejoramiento profesional continuo del personal educativo, con la combinación de diversas estrategias.

2. **Formación docente de calidad para la Educación Básica.** Mejoramiento de la calidad de la formación docente, orientada al desempeño de los futuros maestros como agentes de cambio en el proceso de innovación escolar.
3. **Prestación de servicios del Ministerio de Educación.** Fortalecimiento de la gestión Institucional del Ministerio de educación y sus dependencias provinciales y territoriales, orientado para apoyar los cambios en la escuela.
4. **Políticas Públicas y participación social.** Fortalecimientos de la rendición de cuentas, la gestión de gobiernos locales y el involucramiento de la familia y la comunidad.
5. **Sistematización y socialización de las experiencias.**

**Línea de Base.** Al momento se ha terminado la recopilación y sistematización de la Investigación realizada en cada uno de los campos, para lo cual la VVOB organizó dos talleres nacionales, con la participación del Equipo Nacional, conformados por los representantes de las diferentes Direcciones Nacionales del Ministerio de Educación y los delegados de sus homólogas provinciales. Estos talleres se realizaron en los meses del 25 al 27 de julio y del 22 al 25 de Septiembre del año en curso, en San Patricio - Parroquia Cumbayá, Cantón Quito, provincia de de Pichincha:

**La DIRECCION NACIONAL DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL DINAMEP-** Es parte de la Comisión de Coordinación Interinstitucional para el diseño participativo del proyecto de la “Erradicación de la Violencia de Género en el Ámbito Educativo”, para lo cual se llevaron a cabo tres talleres en los cuales se trabajaron los componentes:

- Transformación de patrones socioculturales.
- Erradicación de delitos sexuales en el ámbito educativo.
- Sistema de registro, investigación y referencia; y,

- Institucionalización y sostenibilidad del proyecto en mención.

## **FORMACIÓN DOCENTE**

### **Información General**

La División de formación Docente es la responsable de la planificación y la ejecución de los programas de mejoramiento de la formación docente, en la planificación y ejecución de los programas de mejoramiento de la formación docente, en la educación inicial y Educación Básica, como estrategia idónea para el mejoramiento no solo de la calidad, sino también de la equidad de la educación.

En cuanto al desarrollo profesional, las demandas de profesores de buena calidad, las necesidades de las escuelas y las exigencias de la sociedad. que reclama cambios en la formación del cuerpo docente para enfrentarlos retos que exige la nueva sociedad del Conocimiento y del Desarrollo Tecnológico.

Esta división se encuentra elaborando proyectos de mejoramiento en la formación inicial, tanto de Educación inicial y de Básica. En la actualidad se encuentra en la ejecución de estudios en el campo de cómo trabajan los maestros, para luego elaborar los profesiográficos de los docentes actuales y luego construir el perfil ideal, como primera fuente para la construcción de los nuevos modelos de formación docente.

### **Nuevo proyecto de formación de docentes de educación Inicial**

**Sin** embargo, que la educación inicial se viene formando en las instituciones de formación docente desde hace dos años, antes se formaban en educación preprimaria, esta carrera viene incrementándose en los Institutos Superiores de Pedagogía. en los siguientes aspectos:

- Evalúa la ejecución de la anterior malla curricular vigente y su fundamentación científica que soporta la nueva carrera.
- Elabora los nuevos perfiles profesiográficos de los docentes.
- Adapta un nuevo modelo curricular para la formación de maestros de educación inicial.

### **Nuevo proyecto de formación de docentes de educación básica**

La formación de maestros constituye uno de los pilares fundamentales para el mejoramiento de la calidad de la educación.

El nuevo proyecto de formación de docentes de educación básica se centra en el desarrollo de competencias, en concordancia de las necesidades de la nueva sociedad y la nueva tecnología.

Este proyecto contempla las siguientes actividades:

- Evaluar el modelo curricular actual.
- Investigación de perfiles profesiográficos de los docentes.
- Elaboración de un nuevo modelo curricular para la formación de maestros de educación básica.
- Construcción de un sistema de evaluación del aprendizaje del desempeño docente e institucional.

### **División de capacitación y perfeccionamiento docente.**

Tiene como responsabilidad específica, la planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de capacitación para ascenso de categoría y méritos profesionales, organizados por la DINAMEP, a través de las DIPROMEPs provinciales.

Para el cumplimiento de esta tarea coordina sus acciones con las Subsecretarías de Educación, Planeamiento y Administrativa y Financiera, así como con las Direcciones Nacionales de Educación General, Inicial, Básica y Bachillerato,

Supervisión Educativa y Currículo, entre otras, así como con Organismo Nacionales e Internacionales, que mediante Convenios, ofrecen asesoría técnica y financiera para la Ejecución de algunos proyectos específicos de capacitación y perfeccionamiento docente.

**Fases para el diseño de la planificación de la capacitación y perfeccionamiento docente de los cursos de ascenso de categoría y méritos profesionales.**

La planificación Anual de la División de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, define sus elementos constitutivos y operativos, en base a las siguientes consideraciones:

- Priorización de las temáticas, en base a los diagnósticos de necesidades de capacitación y a la priorización de su ejecución, por efecto de la decisión operativa, determinada por el Plan Decenal de Educación.
- Celebración de Contratos del Ministerio de Educación con las Universidades Públicas del Ecuador para que faciliten la capacitación con la utilización de módulos o textos, elaborados e impresos por estas instituciones y entregados gratuitamente a los asistentes a los cursos de ascenso de Categoría y Perfeccionamiento Docente.
- Coordinados y evaluados por la DINAMERP Y LAS DIPROMEPS, tanto a los facilitadores de la capacitación como al impacto de su aplicación en el aula.
- Facilitación: Especialistas del Centro de Matemáticas de la Universidad Central del Ecuador y por MAP Internacional, por ser instituciones con experiencia, prestigio y garantía de eficiencia en procesos de capacitación docentes.

- Gratuitos, Para terminar con los cursos autofinanciados por los maestros, de poca incidencia en el desempeño docente de aula y en los aprendizajes escolares.
- Consistentes, a fin de capacitar en la misma temática en diferentes años, al universo de los docentes de cada provincia, de modo que la capacitación sea universal y permanente.
- Evaluables tanto en la facilitación de los cursos, como el contenido, la metodología y el uso tecnológico en la capacitación, para la transferencia de los conocimientos de la capacitación al trabajo de aula del docente.

#### 3.2.4 POLÍTICAS MICRO:

Las Políticas Micro Institucionales son aquellas que se realizan dentro de la institución Educativa con el fin de lograr un mejor desenvolvimiento y rendimiento de todos los actores educativos: estudiantes, maestro y comunidad.

##### **El P.E.I. el proyecto educativo institucional**

El P.E.I. es un proceso que se construye entre los distintos actores y entre estos con el contexto escolar, con miras a la consecución de logros y resultados educativos, que requieren inicialmente de una identificación colectiva articulada siempre a la política educativa del país.. El P.E.I. es ante todo un *proyecto social*, y es por eso que el espacio donde se desarrolla la acción está marcado por las relaciones, intereses y *participación* de los grupos o actores involucrados. El enfoque que describo se denomina *estratégico-participativo*. Los actores participan desde dentro de la escena, y en situaciones de *poder compartido*. Se opone a un diseño normativo. Se considera la complejidad de la situación que se quiera tratar, buscando acercarse a las metas propuestas.

El proyecto Educativo Institucional (P.E.I) debe ser tomado como objeto de conocimiento, tiene que poder ser explicitado por los miembros involucrados, compartido, documentado y reflexionado.

En la vida cotidiana de la escuela, proyectamos lo que queremos, tenemos ideas creativas acerca de cómo se podrían hacer las cosas, surgen problemas y buscamos soluciones, pero muchas veces actuamos en forma intuitiva o improvisada, dejando que las situaciones ocurran y los conflictos nos rebalsen en lugar de poder anticiparnos.

Para pensar el proyecto institucional, comencemos preguntándonos: ¿qué es un proyecto?.

Según el diccionario significa:

- Designio o intención de ejecutar algo,
- Plan para ejecutar algo de importancia,
- Representación de la obra que se ha de fabricar,
- Representación en perspectiva.

En todos los casos, remite a mirar hacia adelante, considerar a futuro, un plan fijado de antemano.

"El proyecto puede definirse como una conducta de anticipación que supone el poder representarse lo inactual (que no es actual) y de imaginar el tiempo futuro para la construcción de una sucesión de actos y de acontecimientos" (Cross, 1994) <sup>1</sup>.

También en un sentido amplio podemos decir que: "Un proyecto es ante todo, lo que queremos que se encarne en nosotros, es un estilo de vida al que aspiramos"

Que es un proyecto Educativo Institucional?

Es participativo en tanto todos los actores opinan, deciden, ejecutan y evalúan el Proyecto. Desde este punto de vista se consideran la dimensión administrativa, la pedagógica, y la comunitaria en forma articulada; la gestión es integral.

De este modo, la gestión curricular es entendida en forma amplia. No son sólo los contenidos a ser transmitidos en el aula; abarca las demás interacciones que se generan en la escuela.

Para la elaboración y puesta en marcha del Proyecto desde este modelo, cambia la incidencia del rol del *director*. Si bien es un rol clave ya que se ocupa de la conducción (se trate de una persona o de un equipo), el liderazgo no radica exclusivamente en él, sino que implica toma de decisiones colectivas, y por ende la responsabilidad y la tarea asumida es compartida.

Dentro de la Escuela, los distintos actores tienen autonomía, y hay una articulación entre el compromiso individual y el grupal. El poder está repartido, y si cada uno hace bien lo que tiene que hacer, la institución se beneficia. Cada uno realiza sus funciones sin que sea necesario a cada paso una instancia de consulta hacia todos los roles de mando de la escala jerárquica. Esto no sería operativo.

Es como el ejemplo que cita Blejmar del hospital, en que si el cirujano tuviera que pedirle permiso a su supervisor antes de operar para ir 'por este lado' o 'por el otro', y a su vez éste tuviera que hablar con el director general; donde se observa que la operación sería imposible (Blejmar, 1995).

Hay que pensar la participación de los actores como un elemento consustancial del proceso de gestión del P.E.I., asegurándose que la misma sea *participación real* y no *simbólica*.

El director tiene que promover espacios de discusión y participación. No es el proyecto que hacemos 'para cumplirle al Director', es el proyecto para todos.

En cuanto a las *familias* que envían a sus hijos a la escuela, está claro que su voz y voto resulta relevante, son los destinatarios del servicio educativo que se brinda. Un proyecto puede resultar a los ojos de los docentes y directivos muy interesante, pero si no se va a plasmar efectivamente en la comunidad ¿para quién es el Proyecto?. ¿De qué sirve la escuela vacía?; ¿para qué queremos una escuela sin alumnos?

Con respecto al personal *no docente* imaginemos una obra de teatro donde para que la función se pueda llevar a cabo con éxito, precisamos necesariamente del sonidista, del electricista, del boleterero, del acomodador, del maquillador, etc. porque cualquier inconveniente en alguna de estas áreas puede hacer fracasar la obra. En una institución educativa recordemos cómo nos altera la realización de las tareas si faltó la secretaria, si el presupuesto administrativo no fue otorgado, si el personal de maestranza realiza ineficientemente la tarea. Imperiosamente, necesitamos contar con ellos y que sepan con claridad su responsabilidad en el cronograma de actividades.

Un Proyecto Institucional entrelaza dos esferas: la macro política y la micro político. Se maximizan los fines educativos definidos a nivel nacional y provincial, en función de las características de cada institución. Es en el P.E.I. donde la autonomía de la escuela se hace realmente efectiva.

Los proyectos educativos institucionales variarán de una escuela a otra, se centrarán en problemáticas diferentes, tendrán distintas metas, pero siempre este margen amplio de decisión tendrá relación con propuestas educativas.

A la hora de pensar un proyecto institucional, no es lo mismo un Club Deportivo o una empresa comercial que un colegio. Este modelo para elaborar el proyecto puede perfectamente ser adoptado para una institución deportiva, pero las características serán otras. A la vez, una empresa comercial puede pensar un proyecto participativo que le permita aumentar sus ganancias.

En la consecución de logros educativos, con el enfoque estratégico, el concepto de calidad de la educación es relativo a la significación que se le otorgue en la institución, y no está definido en forma completa y acabada.

"Desde esta perspectiva, si el concepto de calidad es relativo y difícilmente puede admitir una definición completa y terminada, una educación de calidad, más que al aprendizaje o la repetición de cierto tipo de contenidos, hace referencia a las interacciones cotidianas que se presentan en la escuela, al clima institucional en el cual se presentan esos procesos, a las condiciones y situaciones en que se hacen posibles la construcción, interpretación y transformación de los saberes, es decir, en última instancia a los procesos que se verifican en la institución"

### **Identificación colectiva**

La identidad institucional puede ser vista como: La idiosincrasia y el reducto más profundo de la defensa contra la irrupción de estímulos que atentan contra el statu quo..." (Fernández L., 1994).

Los acuerdos que se logran en la institución, que van marcando el camino a seguir y que permanecen aún si cambiaran los actores, son los que le dan identidad a la institución.

La identidad institucional se construye en forma colectiva entre los actores. Reúne las características actuales de la escuela y sus peculiaridades que la hacen diferente a las demás. En esa particularidad confluye la historia escolar, el contexto y la población representada y la misión legal de la escuela.

### **3.2.5 SÍNTESIS.**

La Constitución del Ecuador al considerar a la educación como uno de los principales derechos de las personas a lo largo de su existencia y al asumirla como un deber inexcusable del Estado, está comprometiéndose con la niñez con la juventud, con el pueblo en general a no escatimar recursos ni esfuerzos para que se les ofrezca una educación no solo de cantidad sino de calidad. Está comprometiéndose con los maestros ecuatorianos para mejorar la calidad de vida, por medio de salarios dignos, y lo que debería ser mejor aún ofreciendo no solo evaluar el desempeño sino brindando incentivos, para un mejor desenvolvimiento en el campo profesional, por medio de capacitaciones continuas a los mismos, apoyándose de las instituciones creadas para el efecto como es la DINAMEP (Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional): y cumpliendo y haciendo cumplir los convenios que han sido firmado con las universidades y Politécnicas del Estado, todo eso con el fin de ofrecer correctivos a las falencias que existen en la actualidad en el campo educativo. Por otra parte creo que en el Ecuador, la política de La Educación está bien establecida, tanto en leyes, que protegen a los niños, considerando una obligación de los padres de apoyarles a sus hijos mínimo los diez años de educación Básica, puesto que con el antiguo sistema se pensaba que ya se había culminado una parte importantísima de la Educación, cuando se terminaba la primaria. y eso se refleja en la realidad de nuestro país, en el que una gran cantidad de personas solo tiene la educación primaria. Por otro lado si queremos ver cambios en la Educación, debemos involucrarnos todos, ya que lamentablemente el cambio no viene sólo, y si nos sentamos a esperar que cambien las cosas, sin hacer el mínimo esfuerzo, pues no

conseguiremos nada en absoluto, pero por el contrario si somos partícipes directos con esfuerzo con sacrificio, con cambio de actitud y sobre ganas de mejorar la situación actual educativa, veremos otra realidad, es decir no dejando que todo se encargue el Estado, o solamente los padres o solamente la escuela, pues es una corresponsabilidad entre todos los miembros de la comunidad educativa. Una vez que estemos conscientes de ello la realidad de la niñez va a cambiar y por ende la Patria entera, El Estado ya da su parte, creando leyes, y creando organismos institucionales, para el apoyo y capacitación docente, así mismo como el seguimiento que se da a los docentes con las evaluaciones establecidas, y el interés del gobierno en involucrase mucho más con la educación en el País.

### 3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

#### 3.3.1 DEFINICIÓN.

Entendemos por formación, el proceso permanente de adquisición estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos habilidades y valores) para el desempeño de una determinada función, en este caso, la docente. Tradicionalmente, se otorgó el monopolio de la misma a la formación inicial. Pero la modelación de las prácticas y del pensamiento, así como la instrumentación de estrategias de acción técnico-profesionales operan desde la trayectoria escolar del futuro docente ya que a través del paso por diversos niveles educativos el sujeto interioriza modelos de aprendizaje y rutinas escolares que se actualizan cuando se enfrenta a situaciones donde debe asumir el rol de profesor. Asimismo, es conocido que actúa eficientemente la socialización laboral, dado que los docentes principiantes o novatos adquieren en las instituciones educativas las herramientas necesarias para afrontar la complejidad de las prácticas cotidianas. Esta afirmación se funda en dos razones la primera, la formación inicial no prevé muchos de los problemas de la práctica diaria, la segunda, los diversos influjos de los ámbitos laborales diluyen, en buena medida el impacto de la formación inicial. En tal sentido, las instituciones educativas mismas donde el docente se inserta a trabajar se constituyen también en formadoras, modelando sus formas de pensar, percibir y actúa, garantizando la regularidad de las prácticas y su continuidad a través del tiempo. Por ello, nos referimos también muy especialmente a la formación docente continua la que se lleva a cabo en servicio, a lo largo de toda la carrera, de toda la práctica docente, y debe tomar a esa misma practica como eje formativo estructurante.

El papel del maestro en la educación es muy amplio, perdura y se amplia, por lo que su responsabilidad es estar en constante formación, es por esto que la Formación Docente, es una prioridad para lograr una educación de calidad, ya que el mayor riesgo para los maestros es no actualizarse y quedar en conocimientos detrás de los

estudiantes, puesto que la posición central de maestro se ha visto casi remplazada por la tecnología como medio de acceso al conocimiento.

Desde mediados del siglo pasado, el tema de la función docente ha sido un tema tratado desde diversas ópticas: administrativas, pedagógicas, sociales, políticas. Durante ese tiempo, diversos aspectos. En su forma ha sido, predominantemente, de carácter administrativo, y en su contenido, de una orientación tradicional sobre la función docente que encontramos que siempre ha estado impregnada de creencias y valores compartidos por otras misiones como el apostolado, lo que ha originado un concepto y una cultura de los profesional de funciones y cualidades docentes basados en la idealización social de la función docente, alejados de lo que realmente afectaba al profesorado, y que otorgaba un determinado valor místico a su función. Actualmente, debido a los cambios sociales, culturales y educativos de los últimos decenios los grandes temas que se le planteen a la función docente son los siguientes.

1. El de la transmisión de valores, ya sea para encasillarla en unas funciones de transmisor cultural de los valores perennes de una determinada sociedad o para cuestionar este papel y establecer mas una función de análisis crítico de esos valores.
2. El del análisis de lo que comporta asumir una profesión y una cultura profesional en una escolarización total de la población y con grandes medios de información.
3. el del análisis de la existencia o no de un conocimiento especializado.
4. El del exceso de funciones por la crisis de otras instancia educativas.

El hablar sobre profesión, profesionalización o profesionalismo en la enseñanza es, relativamente, un hecho reciente, o al menos con un nuevo estilo de análisis y lenguaje.

### **Profesión y función Docente.**

Es la actividad laboral permanente y que sirve como medio de vida; por tanto, el profesor (a) como profesional, será sinónimo de profesor o trabajador.

Es una actividad pública que emite juicios y toma decisiones en circunstancias sociales, políticas y económicas determinadas, lo que significa que está enmarcada en un contexto determinado que la condiciona, que, por consiguiente, requiere una formación específica en diversos conocimientos y capacidades y que, además, determina el ingreso en un grupo profesional determinado.

Es una actividad compartida. La educación ya no es una tarea exclusiva de los especialistas, sino que es un problema sociopolítico, en el cual intervienen agentes, grupos y medios diversos.

La función docente es el ejercicio de unas tareas de carácter laboral educativo al servicio de una colectividad, con unas competencias en la acción de enseñar, en la estructura de las instituciones en las que se ejerce ese trabajo y en el análisis de los valores sociales.

### **3.3.2. LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES**

Las competencias profesionales son consideradas claves en la obtención de un empleo estable y de calidad, la aplicación del modelo de las competencias profesionales; puede entenderse como el resultado de aplicar una forma de gestión de los recursos humanos la llama “ingeniería por competencias” o “gestión de competencias” a la crisis del empleo atribuida a las nuevas condiciones económicas.

Se trata de formar trabajadores competentes, es decir, capaces de realizar tareas concretas y evaluables en determinados entornos del trabajo. La relación subyacente es que el trabajador competente es el soporte de una empresa competitiva, a través de

una relación irregular, cada vez más desregularizada, es decir, fuera de las reglas de juego adicionales en las relaciones laborales. la relación se basa en el concepto de empleabilidad, o responsabilidad del trabajador en mantener sus competencias profesionales al día y ser adaptable, mediante la formación continua y permanente, estamos ante una cuestión crucial que requiere mayor atención de la prestada hasta ahora, como se desprende del hecho de que este enfoque es el que regula los nuevos módulos profesionales de la Formación Profesional diseñada por la LOGSE, y el enfoque de las competencias profesionales: una solución conflictiva a la relación entre formación y empleo). GUERRERO SERÓN ANTONIO, REVISTA COMPLUTENCE DE EDUCACIÓN, 1999 , PAG. 335 -360

Las Competencias Profesionales son Entendidas como un dominio de conocimientos, habilidades y técnicas articuladas desde la conciencia del sentido y de las consecuencias de la propia práctica docente. Por ello, la reflexión y análisis de esta constituye un eje estructurante de la formación y profesionalización de los profesores, de acuerdo con los postulados de tendencia hermenéutico-reflexiva.

Las competencias profesionales son:” Un Sistema de conocimientos, habilidades, valores y cualidades de la personalidad que se movilizan en función de las necesidades individuales y sociales, así como de los motivos, intereses y actitudes del profesional, que permiten el desempeño satisfactorio en el ejercicio de la profesión; y que sólo pueden ser evaluados a través del desempeño, considerando las exigencias sociales (Santos Baranda 2005; 51)

Por lo tanto las competencias profesionales son aquellas competencias necesarias e imprescindibles para la ejecución de una determinada profesión que se constatan en el desempeño profesional y se desarrollan en el proceso de profesionalización, comenzando en la etapa de formación inicial y continuando como un proceso dialéctico a un segundo nivel cualitativamente superior en su desempeño profesional.

Es decir que, las competencias se van desarrollando o adquiriendo ininterrumpidamente, a partir del desarrollo de la actividad práctica durante la etapa de formación profesional y que luego se complementa con la actividad laboral profesional del egresado a través de su desempeño pedagógico profesional.

Para el desarrollo de estas competencias hace falta poseer conocimientos, habilidades, valores y cualidades que sirvan de sustento para el logro de dichos objetivos, es decir conocimiento, producción de pensamiento y ejecución práctica comprometida socialmente con la actividad que desempeña, ahora bien, para que un profesional se considere competente, no basta con lograr un desempeño eficiente en sus actividades, sino que es necesario que actúe con compromiso y responsabilidad, para que sepa responder por las decisiones tomadas, se debe tomar en cuenta que la competencia profesional integra en su estructura y funcionamiento elementos de orden cognitivo, y motivacional; que se expresan como una unidad reguladora en su actuación profesional.

## COMPETENCIAS PROFESIONALES

Ilustración 1-Competencias Profesionales



### 3.3.3 LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN PARA EL SIGLO XXI

Los cuatro Pilares de la Educación de la Educación para el siglo XXI se refieren a:

- Aprender a Conocer.
- Aprender a hacer
- Aprender a vivir juntos y,
- Aprender a Ser.

#### 3.3.1 APRENDER A CONOCER.

**Significa:** adquirir los instrumentos de la comprensión

**Implica:**

Aprender a conocer el mundo que nos rodea.

**Finalidad:**

Tener gusto de conocer, comprender y descubrir.

formación de un individuo que:

Conozca , comprenda, interprete, infiera y generalice conceptos, reglas, principios.

Este proceso no concluye nunca, y debe nutrirse de todo tipo de experiencias

#### 3.3.2 APRENDER A HACER

**Significa:** Poder

Permite influir sobre el propio entorno;

**Implica :**

Capacitación al individuo para hacer frente a un gran número de interacciones y a trabajar en equipo.

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

<p><b>3.3.3 APRENDER A VIVIR JUNTOS-</b></p> <p><b>Significa:</b> Participar y colaborar con los demás.</p> <p><b>Implica:</b></p> <p>Comprensión del otro.</p> <p>Distintas formas de independencia (proyectos comunes y la preparación para trabajar conflictos.)</p> <p><b>Vivir el pluralismo la comprensión mutua y la paz</b></p> <p>Constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea, en un mundo donde impera la violencia y la descomposición social, es tarea de la escuela enseñar la no violencia, enseñar a Colaborar con los demás en todas las actividades humanas.</p>	<p><b>3.3.4 APRENDER A SER</b></p> <p>Resulta de los tres pilares anteriores, aprender a Ser, aprender a convivir, la educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona.: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual y espiritualidad</p> <p>Sentirse independiente para actuar, y ser un individuo, reflexivo útil y creativo.</p> <p>Desarrollo de la propia personalidad.</p> <p>Capacidad de autonomía de Juicio, y responsabilidad personal.</p>
--	--

La Educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales, que son los pilares del conocimiento sobre los cuales el individuo estructura sus acciones cognitivas a lo largo de su vida, porque aprender a conocer, hacer convivir y ser implica aprender a aprender, de manera el que el individuo se identifique plenamente con el entorno, globalice los aprendizajes de manera reflexiva e integral. Los puntos coincidentes son la reflexión, el diálogo el esfuerzo común y el trabajo mancomunado producto de su aceptación individual y por ende su proyección social.

La Educación del siglo XXI, debe transmitir masiva y eficazmente un volumen de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognitiva, porque son las bases de las competencias del futuro.

Se deben buscar orientaciones para proyectarse en función del desarrollo individual y colectivo. Ya no basta en acumular un caudal de conocimientos, sino aprovechar toda experiencia que represente una oportunidad para actualizar y adaptarse a un mundo de permanentes cambios.

### **3.3.4. COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES.**

Una sociedad de permanentes cambios, exige del profesor una correcta preparación académica, y a la vez actualización de conocimientos, el docente ante todo debe desarrollar su faceta de investigador.

Para responder a las exigencias del mundo actual los profesores deben ser capaces de adaptarse a los cambios ya que el desarrollo tecnológico, demanda del profesor, desarrollar nuevas habilidades y destrezas para ser incorporadas al desempeño de sus actividades, porque corre el riesgo de ser sustituido por la tecnología.

Desde este punto de vista, el profesor pasará de ser expositor a guía del conocimiento y administrador de medios de la comunicación: porque estos medios aportan significativamente al mejoramiento de la educación ya genera nuevas formas de participación y aprendizaje.

#### **Nuevo papel del profesor con relación al uso de la tecnología, de la información y la comunicación.**

- Formación continua (Actualización en conocimientos y habilidades didácticas; mantener contactos con otros colegas y fomentar la cooperación e intercambios...).
- Contacto con el entorno (conocer la realidad del mundo laboral al que accederán los alumnos;
- Mantener contacto con el entorno escolar.
- Tener una actitud crítica, constructiva y positiva hacia las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTIC), ya que forman parte de nuestro tejido social y cultural.
- Conocer las posibilidades de las nuevas tecnologías para la mejora de la práctica docente.

- Aplicar las NTIC en el ámbito educativo tanto en tareas relacionadas con la gestión de los centros educativos como en la organización de los procesos de enseñanza-aprendizaje que se desarrollan en el aula.
- Seleccionar, utilizar, diseñar y producir materiales didácticos con NTIC que promuevan la adquisición de aprendizajes significativos (multimedia, páginas web...) y que conviertan el aula en un laboratorio desde donde fomentar el protagonismo y la responsabilidad en los alumnos.
- Utilizar con destreza las NTIC, tanto en actividades profesionales como personales.
- Integrar las NTIC en la planificación y el desarrollo del currículum como recurso didáctico mediador en el desarrollo de las capacidades del alumno, fomentando hábitos de indagación, observación, reflexión y autoevaluación que permitan profundizar en el conocimiento y aprender a aprender.
- Promover en los alumnos el uso de Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación como fuente de información y vehículo de expresión de sus creaciones.
- Desempeñar proyectos de trabajo colaborativo (listas de discusión, debates telemáticos, cursos de formación online...) con una actitud solidaria, activa y participativa.

Un profesional comprometido con la educación deberá actuar, en consecuencia, preparando a las nuevas generaciones para convivir con los medios desde una formación que promueva la participación y reflexión crítica en su unos e interpretación. No podemos seguir enseñando a las nuevas generaciones del futuro con las herramientas que formaron parte de nuestro pasado. Mi derecho a no cambiar termina justo allí donde comienza el derecho de mis alumnos al mejor profesor que llevo dentro. El nuevo papel del profesor con relación al uso de la Tecnología de la información y la Comunicación puede entenderse atendiendo al siguiente cuadro, en

el que se especifican las características y tareas del profesor desde dos modelos contrapuestos estos son:

**Tabla 2- Modelo Tradicional y Modelo Tecnológico**

<b>MODELO TRADICIONAL O CLÁSICO</b>	<b>MODELO TECNOLÓGICO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>1.- El profesor como instructor.</li> <li>2.- Se pone el énfasis en la enseñanza.</li> <li>3.- Profesor aislado.</li> <li>4.- Suele aplicar los recursos sin diseñarlos.</li> <li>5.- Didáctica basada en la exposición y con carácter unidireccional.</li> <li>6.- Sólo la verdad y el acierto proporcionan aprendizaje.</li> <li>7.- Restringe la autonomía del alumno.</li> <li>8.- El uso de nuevas tecnologías está al margen de la programación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.- El profesor como mediador.</li> <li>2.- Se pone el énfasis en el aprendizaje.</li> <li>3.- El profesor colabora con el equipo docente.</li> <li>4.- Diseña y gestiona sus propios recursos.</li> <li>5.- Didáctica basada en la investigación y con carácter bidireccional.</li> <li>6.- Utiliza el error como fuente de aprendizaje.</li> <li>7.- Fomenta la autonomía del alumno.</li> <li>8.- El uso de nuevas tecnologías está integrado en el currículum. El profesor tiene competencias básicas en TIC.</li> </ul>

Los constantes cambios que se dan día a día en la sociedad y la incorporación de nuevas tecnologías al servicio de la Educación, requiere y demanda cambios en la formación del docente en el Ecuador y en el mundo.

Los problemas de Calidad educativa están relacionados con temas como la desnutrición y la pobreza, falta de apoyo de los padres o falta de recursos en la

Escuela. Estos factores introducen nuevos desafíos a las instituciones educativas, en donde todos los que la conformen deberá estar preparados para hacer frente a todos los desafíos de la época actual.

### **3.3.5 NECESIDADES DE FORMACIÓN EN EL ECUADOR.**

Con el propósito de mejorar la calidad de la educación y fortalecer las escuelas públicas en el Ecuador se viene realizando una serie de modificaciones, con la recuperación del principio de gratuidad en la educación pública, entrega de uniformes y desayuno escolar, sin embargo es de reconocer que las falencias del Magisterio, son ampliamente grandes que no se resolverán con cortos cursos de capacitación. Estas falencias no solo vienen del Sistema Educativo sino de la sociedad como un todo, por lo que es necesaria la formación docente en el Ecuador, la revisión del currículo real, para mejorar la pedagogía escolar, que lamentablemente sigue en vigencia esa vieja pedagogía, por eso es preciso tomar muy en cuenta las necesidades del docente, tanto cognitivas como afectivas, trabajando simultáneamente con capacitaciones a las familias y la sociedad ya que la educación es una tarea de todos. El estado deberá definir los estándares de la educación para el mejoramiento de ésta, solo conociendo las verdaderas necesidades educativas, se podrá dar un paso de avance en este campo tan importante.

### **3.6 SÍNTESIS.**

La sociedad del Siglo XXI vive cambios y transformaciones radicales en todos los ámbitos de la vida. Muy probablemente, sea la primera ocasión en la historia, en que se acumulan tantas y tan intensas variaciones estructurales. El sistema educativo no

escapa a esta serie de hechos sociales, donde tanto docentes como discentes están involucrados junto con todo el sistema. Los nuevos tiempos reclaman día con día que cada una de las partes de su estructura se ajusten, volviéndose funcionales, es decir, atendiendo las exigencias de un sistema globalizado que no admite objeciones en su inserción.

En ese campo el papel de la educación y de sus profesores, requiere de cambios también drásticos e inmediatos que permitan cubrir las expectativas de un nuevo modelo de orden mundial donde el sistema educativo en su conjunto juega un papel histórico y trascendental para la humanidad. Con la finalidad de mejorar la calidad educativa, a nivel del país, por medio de la actualización y profundización de conocimientos, y tomando en cuenta que el docente es el elemento de fuerza que garantiza el cambio educativo, que de acuerdo a los nuevos modelos se convierte en facilitador y mediador de los aprendizajes en el aula. Por lo tanto es aquí, donde el estado debe concentrar sus esfuerzos y designar un porcentaje importante del presupuesto nacional, para lograr instituciones que sean competitivas en el ámbito local, nacional e internacional. Debiendo aplicar un proceso de enseñanza aprendizaje desarrollando competencias cimentadas en lo cognitivo, afectivo, procedimental, actitudinal, un aprendizaje centrado en los educandos, para salir del tradicionalismo que tanto afecta a la educación en nuestro país.

## **4 METOLOGÍA**

### **4.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

Por el carácter del proyecto, el tipo de investigación requerida para el cumplimiento eficiente del mismo es basado en una investigación descriptiva, investigativa, para lo cual se utilizó el método inductivo. Es decir, se partió de los elementos levantados

para proyectarlos a nivel general. La metodología empleada se enfocó a brindar la mayor cantidad de información útil para alcanzar los objetivos propuestos en la presente investigación.

La recopilación de la información se la realizó mediante preguntas formuladas directamente a los titulados que fueron asignados por la universidad, esta encuesta mide diversos indicadores determinados, las encuestas se las realizaron personalmente tanto a docentes como a directores de establecimientos donde éstos presten sus servicios en la actualidad ; con los datos obtenidos, se logro tener una amplia visión de su realidad laboral personal de cada uno de los titulados que fueron encuestados, obteniendo así información sobre el desempeño profesional en el campo en el cual recibieron su formación académica, esta información nos permite dilucidar las fortalezas y debilidades que forman parte de su vida profesional de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, lo que permitirá a la universidad, realizar cambios en los campos requeridos, reforzar e implementar las demandas reales de la población universitaria, para mejorar su desempeño y así ser partícipe del cambio en la educación actual que tanto hace falta en nuestro país. la población encuestada no fue amplia, pero representaba un muestra significativa de titulados, una novedad obtenida de esta investigación es que dos de los titulados eran parte de una sola familia. Inicialmente estaba previsto diez titulados por investigador y dos autoridades educativas. pero debido a la poca población educativa en el sector, me fueron asignados tres. Para esta investigación fue aplicado dos tipos de cuestionarios, uno estaba dirigido a los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación tomado de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, y otro cuestionario dirigido a empleadores ( Rector, Vicerrector Académico, Coordinador Académico) adaptado de Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.

## **4.2 PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACION**

En la presente investigación participaron:

- Directivos
- Docentes
- Administrativos
- Estudiantes
- Familias

Los beneficiados citados, encontrarán en el presente proyecto información necesaria para poder gestionar de manera más eficiente sus diferentes tareas promoviendo y elevando la educación en el Ecuador.

## **4.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

La aplicación de la investigación, utilizó fuentes secundarias y primarias relacionadas al estudio. Para ello, inició con una documentación de toda la información requerida para sustentar adecuadamente cada uno de los capítulos de la investigación. De igual manera, manejó variables a manera de indicadores en donde mediante análisis e interpretación de datos se obtuvo una importante fuente de información.

### **4.3.1 técnicas.**

. En Su proceso se utilizó diferentes técnicas, basadas principalmente en la observación y encuesta que permitió obtener información procedente y actualizada. . De igual manera, manejó variables a manera de indicadores en donde mediante análisis e interpretación de datos se obtuvo una importante fuente de información.

### **4.3.2 instrumentos.**

Los instrumentos que se utilizó en esta investigación, fueron dos tipos de cuestionarios uno dirigido a los titulados de la universidad, que nos sirvió par obtener datos claros y concisos sobre la situación laboral de los empleados. Otro cuestionario destinado a los directivos, de los establecimientos educativos en donde desempeñan como docente, permitiendo así conocer las necesidades y desempeño en el campo laboral.

## **4.4 recursos**

### **4.4.1. Humanos.**

En la presente investigación participaron:

- Directivos
- Docentes
- Administrativos
- Estudiantes
- Familias

Los beneficiados citados, encontrarán en el presente proyecto información necesaria para poder gestionar de manera más eficiente sus diferentes tareas promoviendo y elevando la educación en el Ecuador.

### **4.4.2. Institucionales.**

Se realizó las encuestas en su mayoría en los establecimientos en donde prestaban sus servicios como docentes se trata de las siguientes instituciones:

- COLEGIO ALFREDO PÉREZ CHIRIBOGA Nivel Básico y Bachillerato Ubicado en el Recinto Gualéa Cruz, Parroquia Gualéa Vía Chontal.

- ESCUELA “LUIS SODIRO RED PACTO N° 1”
- COLEGIO AGROPECUARIO ZULETA Nivel Bachillerato, ubicado en Comunidad Zuleta Parroquia Angochagua, Lugar Zuleta, vía la Esperanza, Hacienda Galo Plaza Lasso.

#### **4.3.3. Materiales.**

- Formato de Encuestas que fueron otorgados por la universidad,
- Medios de transporte Públicos.
- Papel.
- Esferográficos.
- Cámara fotográfica.

#### **4.4.4. Económicos.**

Fueron utilizados recursos exclusivamente del egresado.

### **4.5 PROCEDIMIENTO**

Se cumplirá el siguiente procedimiento de investigación:

1. Revisar la encuesta
2. Establecer la población y la muestra
3. Realizar la encuesta conforme la muestra calculada
4. Clasificar los datos
5. Crear las tablas
6. Realizar los gráficos
7. Analizar e interpretar los datos

Mediante el siguiente procedimiento se obtendrá información útil para el desarrollo de la presente investigación.

## 5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 5.1 caracterización socio demográfica.

**Tabla N° 1**

Titulación de los investigadores/Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

	f	%
Educación Infantil		
Educación básica	3	100
Lengua y Literatura		
Químico Biológicas		
Físico Matemáticos		
Ciencias Humanas y Religiosas		
Otra mención		
En otra universidad		
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Obtenida mediante encuesta directa aplicada a los titulados en Ciencias de la educación **Autora:** Rina Jiménez B.

Este Resultado nos demuestra que la mayoría de los titulados encuestados, se Formaron en el ámbito de educación básica. Que el porcentaje de las mujeres es más elevado, puesto que el número de mujeres es superior al menos como lo indica en esta muestra.,

**Tabla N°**

**2**

SECTOR EN EL EN EL QUE SE DESEMPEÑAN COMO DOCENTES	f	%
Rural	3	100
Urbano	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Obtenida mediante encuesta directa aplicada a los titulados en Ciencias de la educación **Autora:** Rina Jiménez B.

Este estudio nos demuestra que el cien por ciento de los titulados, motivo de esta investigación, en su totalidad desempeñan sus actividades de docentes en instituciones ubicadas en áreas rurales. Demostrando una estabilidad laboral, todos con su nombramiento respectivo necesario para desempeñar de buena forma sus actividades.

**Tabla N°**

**3**

Tabla No. 23  
Género y años cumplidos de los titulados

Género Edad	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL
	f	%	f	%	
20 - 30 años	0	0.0	0	0.0	0
31 - 40 años	1		0	0.0	33
41 - 50 años	1	33.0	1	33.0	67
61 - 60 años	0		0	0.0	0
más de 61 años	0	0.0	0	0.0	0
No contesta	0	0.0	0	0.0	0

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

**Fuente: Obtenida mediante encuesta directa aplicada a los titulados en Ciencias de la educación**    **Autora: Rina Jiménez B.**

En la presente investigación se ha hablado sobre el ejercicio de la actividad educativa tanto de hombres como de mujeres así mismo la equidad de género en el campo educativo, sin embargo en la presente investigación mismo si la muestra ha sido limitada se ve claramente el predominio de la presencia del género femenino, en el campo de la dirección educativa inclusive, en lo que respecta a la edad de los investigados oscila entre treinta y un años a cuarenta y cinco años de edad , por lo que se comprueba con certeza que la población educativa a distancia es adulta en su mayoría.

**Tabla N° 4**

A3 PROVINCIA DE RESIDENCIA DE LOS TITULADOS		
	f	%
Provincia de Pichincha	2	67
Provincia de Imbabura	1	33
TOTAL	3	100

**Fuente: Obtenida mediante encuesta directa aplicada a los titulados en Ciencias de la educación**    **Autora: Rina Jiménez B.**

los titulados a quienes se les aplico la encuesta, un porcentaje tiene su residencia en la misma provincia en la que fueron matriculados, siendo la muestra limitada, vemos que otro porcentaje si tuvo la necesidad de trasladarse a otra provincia, con lo cual se evidencia las oportunidades laborales que ofrece el país.

**Tabla N° 5**

<b>A4 CENTRO ASOCIADO AL QUE ESTUVIERON MATRICULADOS</b>			
	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
<b>CENTRO ASOCIADO PACTO</b>	3	100	3

**Fuente:** Obtenida mediante encuesta directa aplicada a los titulados en Ciencias de la educación **Autora:** Rina Jiménez B.

La Universidad cuenta con Centros Asociados distribuidos por todo el país, en esta oportunidad los titulados propuestos para la investigación pertenecen en su totalidad al Centro Asociado de Pacto.

## 5.2 Situación Laboral.

**Tabla N°**

**6**

<b>SITUACIÓN LABORAL ACTUAL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Trabaja como docente	3.00	100.00
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	0.00	
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	0.00	
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	0.00	
Sin trabajo actualmente pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	0.00	
Sin trabajo actualmente per ha trabajo antes como no docente	0.00	
Otras situaciones	0.00	
<b>TOTAL</b>	<b>3.00</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** Obtenida mediante encuesta directa aplicada a los titulados en Ciencias de la educación **Autora:** Rina Jiménez B.

Las oportunidades de laborar en el campo de la Educación en el Ecuador es muy amplio, ya que el resultado de la encuesta nos demuestran que todos los titulados se encuentran ejerciendo sus funciones de docente, en establecimientos fiscales, actividad que la vienen realizando mucho antes de continuar con sus estudios y por ende haber obtenido el título de licenciado en educación básica. El mismo que les sirvió para afianzar su puesto como docente.

**Tabla N° 7**

<b>EL TITULADO A TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
SI	3	100
No	0	0

<b>TOTAL</b>	3	100
--------------	---	-----

**Fuente:** Obtenida mediante encuesta directa aplicada a los titulados en Ciencias de la educación **Autora:** Rina Jiménez B.

La educación en el país es un factor tomado muy en serio por el estado, y debido al crecimiento demográfico que es considerable, existen una considerable cantidad de instituciones educativas que requieren personal docente calificado, pero por situaciones demográficas no siempre los que ya obtuvieron su titulación están dispuestos a trasladarse a trabajar en sitios rurales, por esta situación los directivos optan por contratar personal que cuenta con la voluntad de prestar sus servicios en dichos sectores aunque no presente la preparación necesaria, y es por esta razón que todos los encuestados desempeñaban funciones de docente mucho antes de que hayan obtenido su titulación, pero adquiriendo la gran responsabilidad y compromiso de obtener su titulación como es el caso estudiado.

**Tabla N° 8**

<b>EL TITULADO TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA</b>		
	<b>f</b>	<b>%</b>
SI	0	0
NO	3	100
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Obtenida mediante encuesta directa aplicada a los titulados en Ciencias de la educación **Autora:** Rina Jiménez B.

El cargo de docente merece dedicar tiempo completo puesto que se requiere tiempo para la planificación, control de tareas, atención a padres de familia; y atender asuntos relacionados con la institución en la cual labora y más aún asuntos relacionados con la familia, ya que el docente también es padre o madre de familia a que debe su atención es así como todos los titulados encuestados solo desempeñan funciones en el campo de la docencia no en otros campos no relacionados con ella.

**Tabla N° 8**

<b>CUÁL DE LAS SIETE ALTERNATIVAS SE AJUSTA MEJOR A SU SITUACIÓN ACTUAL?</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
--	----------	----------

<b>Prepara carpetas para trabajar como docente</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Busca empleo como docente sin preparar carpetas para el concurso de méritos</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Continúa estudiando otra mención en otra área de conocimiento</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Está tomando cursos de formación continua</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Otras situaciones</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>No contesta</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Obtenida mediante encuesta directa aplicada a los titulados en Ciencias de la educación **Autora:** Rina Jiménez B.

El campo laboral educativo es amplio para los docentes titulados en educación básica, mucho más si las personas objeto de la investigación ya ejercían sus actividades como docentes es así que en el presente estudio lo demuestra, puesto que entre todos los encuestados no se encontró personas desempleadas. es una situación alentadora para los estudiantes aspirantes a obtener la titulación en el campo educativo.

**Tabla N°**

**9**

<b>LOS TITULADOS TRABAJAN EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD?</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
SI	1	33
NO	2	67
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Obtenida mediante encuesta directa aplicada a los titulados en Ciencias de la educación **Autora:** Rina Jiménez B.

El presente estudio demuestra que una parte es decir (67% ) un sesenta y siete por ciento de los encuestados, no se desempeña en el área en la que recibieron su formación, y esto es realmente preocupante esto puede generar efectos negativos principalmente en el rendimiento final de los estudiantes, pero también es cierto que un porcentaje si ejerce en el ámbito que se formó.

**Tabla N° 10**

<b>TIEMPO QUE LLEVA TRABAJANDO LOS TITULADOS EN EL PUESTO ACTUAL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
25 AÑOS	1	33,33
12 AÑOS	1	33,33
6 AÑOS	1	33,33
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Obtenida mediante encuesta directa aplicada a los titulados propuestos.  
**Autora** Rina Jiménez

La experiencia que cuentan los docentes en el campo laboral es un factor muy importante para el buen desempeño de las actividades educativas e incide favorablemente en el aprovechamiento académico de los estudiantes. Las encuestas realizadas a los titulados arrojan datos exactos sobre el tiempo que laboran los encuestados como docentes es alto ya que el tiempo mínimo que contestaron es de 6 años, el otro por ciento ya lleva trabajando 12 años y otro encuestado manifestó que su tiempo de labores es de veinticinco años de servicio en el campo de la educación y eso es muy positivo

**Tabla N° 11**

EL TITULADO ESTUVO TRABAJANDO COMO DOCENTE CUANDO INICIO SUS ESTUDIOS	f	%
SI	3	100
NO	0	0
TOTAL	3	100

**Fuente:** Obtenida mediante encuesta directa aplicada a los titulados en Ciencias de la educación  
**Autora:** Rina Jiménez B.

La situación económica de la mayoría las familias ecuatorianas, es precaria por lo que los jóvenes se ven en la necesidad de laborar mucho antes de terminar sus estudios, para medio satisfacer las necesidades básicas. La Universidad Técnica Particular de Loja, brinda la oportunidad de continuar con sus estudios universitarios a las personas que por diversas situaciones no hayan logrado continuar con sus estudios. El presente estudio demuestra que es el caso de los titulados investigados que en su totalidad ya han estado laborando cuando iniciaron sus estudios para obtener la titulación en educación básica.

**Tabla N° 12**

	f	%
<b>Años</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Meses</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Ya estaba trabajando cuando obtuve la titulación</b>	<b>3</b>	<b>100</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Obtenida mediante encuesta directa aplicada a los titulados en Ciencias de la educación  
**Autora:** Rina Jiménez B.

La totalidad de los encuestados ya estaba trabajando cuando obtuvo la titulación.

**Tabla N° 14**

TIEMPO QUE HATRABAJADO COMO DOCENTE DESDE QUE OBTUVO LA TITULACIÓN	f	%
4 AÑOS	2	67
5AÑOS	1	33
TOTAL	3	100

**Fuente:** Obtenida mediante encuesta directa aplicada a los titulados en Ciencias de la educación    **Autora:** Rina Jiménez B.

La presente investigación esta destinada a las personas que obtuvieron su titulación en educación básica en los años 2005 – 2006, y puesto que todos los encuestados propuestos por la universidad, ya estaban laborando antes de iniciar sus estudios, (67%) el sesenta y siete de los titulados que corresponde a dos de ellos obtuvo su titulación ene el año dos mil seis, así que lleva trabajando a la fecha 4 años y el porcentaje restante que corresponde a un titulado su tiempo de trabajo es de 5 años lo que demuestra que han mantenido su estabilidad laboral.

**Tabla N° 15**

EL EMPLEO ACTUAL DEMANDO AL TITULADO CAMBIAR DE RESIDENCIA?	f	%
si	1	33
no	2	67
TOTAL	3	100

**Fuente:** Obtenida mediante encuesta directa aplicada a los titulados en Ciencias de la educación    **Autora:** Rina Jiménez B.

Las oportunidades de empleo en el campo educativo son bastante significativas, sobre todo en el sector rural, lo que demanda de la persona cambiar su lugar de residencia, constituyéndose en una oportunidad para ampliar sus horizontes, conocer nuevas culturas, aportar con un granito de arena en la educación, y mejorar el nivel de vida. Una de las personas encuestadas debió cambiar su residencia por esta razón y el 67% de encuestados no tuvo la necesidad de hacerlo.

**Tabla N° 16**

LA CONDICIÓN DE VIDA HA MEJORADO DESPUES DE GRADUARSE EN LA UTPL?	f	%
Definitivamente si	0	0
Probablemente si	3	100
Indeciso	0	0
Probablemente no	0	0
Definitivamente no	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Obtenida mediante encuesta directa aplicada a los titulados en Ciencias de la educación **Autora:** Rina Jiménez B.

El título universitario, otorgado por una universidad de prestigio como es el caso de la UTPL, representa para la mayoría una garantía para mejoramiento de nivel de vida, sobre todo con las demandas actuales del mercado, sin embargo no es el caso para la mayoría de los titulados ya que no se conoce a ciencia cierta si su condición ha mejorado, se considera no obstante que probablemente si pudo haber influenciado para el mejoramiento de la calidad de vida, ya que es lo que responden los encuestados.

### 5.3 Contexto Laboral.

**Tabla N° 17**

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE	f	%
TIPO DE INSTITUCIÓN EN LA QUE DESARROLLA SU TRABAJO		
Institución Educativa Fiscal	3	100
Institución Educativa Municipal	0	0
Institución Educativa Particular	0	0
Institución Educativa Fiscomisional	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Obtenida mediante encuesta directa aplicada a los titulados en Ciencias de la educación **Autora:** Rina Jiménez B.

Las instituciones fiscales, ofrecen o generan oportunidades de empleo para los titulados en educación básica, y es así que este estudio realizado, se demuestra que la totalidad de encuestados presta sus servicios de docente en este tipo de instituciones. Las que de alguna manera ofrecen mayores garantías laborales y estabilidad laboral, el mismo si económicamente no satisface plenamente sus expectativas.

**Tabla N° 18**

NIVEL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA QUE DESEMPEÑA SU TRABAJO	f	%
Inicial	0	0
Básico	1	33,33
Bachillerato	2	66,67
Superior	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Obtenida mediante encuesta directa aplicada a los titulados en Ciencias de la educación **Autora:** Rina Jiménez B.

La educación que se ofrece en nuestro país, es de nivel infantil, básico, y de bachillerato, siendo en estas últimas instituciones en donde la mayoría de los titulados investigados ofrecen sus servicios como docentes, demandando la necesidad de que continúen con su formación académica, es decir la actualización de sus conocimientos académicos, para estar acorde con las exigencias del campo en el que se desenvuelven y por ende para responder a las necesidades del mundo actual.

**Tabla N° 18**

TIPO DE RELACION LABORAL QUE EL TITULADO TIENE CON LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Nombramiento	3	100
Contrato indefinido	0	0
Contrato ocasional	0	0
Reemplazo	0	0
Otras	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Obtenida mediante encuesta directa aplicada a los titulados en Ciencias de la educación **Autora:** Rina Jiménez B.

La obtención del título de licenciado, le da al titulado la oportunidad de obtener su estabilidad laboral, tal es así que todos los encuestados, objeto de esta investigación, en su totalidad cuentan con estabilidad laboral otorgada por el estado ecuatoriano. Es decir que cuentan con el nombramiento fiscal respectivo para el ejercicio de sus actividades. Es favorable esta situación ya que le da estabilidad y garantías para desarrollar eficientemente su trabajo.

**Tabla N° 19**

RELACIÓN LABORAL	f	%
A tiempo completo	3	100
A tiempo parcial	0	0
Por horas	0	0
Otras especifique	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Obtenida mediante encuesta directa aplicada a los titulados en Ciencias de la educación **Autora:** Rina Jiménez B

Las condiciones laborales de los titulados encuestados, son en su mayoría a tiempo completo, permitiendo tener tranquilidad y estabilidad en el trabajo. lo que influye favorablemente en la calidad de educación que se imparta, ya que el estado anímico se detecta fácilmente.

**Tabla N° 20**

<b>TITULACIÓN EXIGIDA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>De cuarto nivel (diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado, Phd.)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía etc .)</b>	<b>3</b>	<b>100</b>
<b>Ninguna / No se exige titulación</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Obtenida mediante encuesta directa aplicada a los titulados en Ciencias de la educación **Autora:** Rina Jiménez B

En la actualidad se evidencia la imperiosa necesidad de una educación de calidad, en las instituciones educativas en las que prestan los servicios los titulados encuestados, se exige poseer el título de tercer nivel educativo, esto es que al menos haya obtenido su título de licenciado en el campo educativo.

**Tabla N° 21**

<b>¿QUE TIPO DE RELACIÓN LABORAL TIENE O TENÍA?</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>laboral indefinida.</b>	<b>3</b>	<b>100</b>
<b>Laboral de duración determinada.</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
<b>Otras situaciones</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Obtenida mediante encuesta directa aplicada a los titulados en Ciencias de la educación **Autora:** Rina Jiménez B

La tabla anterior demuestra que todos los titulados propuestos para la investigación, sus nombramientos son de carácter indefinido. lo que les proporciona seguridad laboral y emocional. situación que les permite desarrollar sus actividades de una mejor manera, y eso

repercute en la estabilidad emocional del que enseña y del que recibe el servicio en este caso el alumno.

**Tabla N° 22**

<b>RELACIÓN LABORAL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>A tiempo completo.</b>	<b>3</b>	<b>100</b>
<b>A tiempo parcial.</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Por horas</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Otras (especifique)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Obtenida mediante encuesta directa aplicada a los titulados en Ciencias de la educación **Autora:** Rina Jiménez B

Otro factor importante es conocer que el trabajo que cumplen los titulados, es a tiempo completo, lo que permite evidenciar una vez más la estabilidad laboral y emocional con la que cuentan la mayoría de titulados.

#### 5.4 Necesidades de Formación.

**Tabla N° 23**

<b>EL TITULADO SE COMUNICA CON SOLTURA EN UNA SEGUNDA LENGUA DISTINTA AL ESPAÑOL?</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Quichua	0	0
Inglés	1	33
Francés	0	0
Portugués	0	0
Otros	0	0
No	2	67
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Obtenida mediante encuesta directa aplicada a los titulados en Ciencias de la educación **Autora:** Rina Jiménez B

El medio en el que nos desenvolvemos, no exige de la persona conocer otra lengua que no sea el español, puesto que no tenemos necesidad de ello, ya que todos los países que nos rodean hablan español y es así que equivocadamente pensamos que no es necesario, además el salario que se recibe por ejercer esta actividad no le es suficiente para viajar y salir del país. y lamentablemente la enseñanza de lengua extranjera en nuestro sistema educativo deja mucho que desear, ya que no se puede dar lo que no se tiene, y esto se evidencia claramente en la presente investigación ya que sólo el 33 por ciento de los encuestados se

desenvuelve medianamente en inglés, el (67%) por ciento no lo hace. y eso es la realidad de nuestro país.

**Tabla N° 24**

<b>EI TITULADO MANEJA LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO?</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Si</b>	3	100
<b>No</b>	0	0
<b>TOTAL</b>	3	100

**Fuente:** Obtenida mediante encuesta directa aplicada a los titulados propuestos.  
**Autora** Rina Jiménez

Al contrario del aprendizaje de otras lenguas, el uso de la tecnología está en la actualidad al alcance de todos, y el mundo ahora exige del profesional un conocimiento al menos básico de informática y manejo de aparatos electrónico ya que si no lo hacen, se corre el riesgo de ser pasado por sus estudiantes que tienen un conocimiento profundo de ello. y los titulados de la UTPL, no son la excepción y todos en su totalidad sin temor a equivocarme tienen un buen conocimiento de este tema.

**Tabla N° 25**

<b>LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
<b>CURSOS DE CAPACITACIÓN EN LOS QUE SE REQUIERE CAPACITACIÓN</b>			
Didáctica y Pedagogía	0	0	0
Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la Comunicación	3	100	3
Temas relacionados con su área de Formación	2	67	2
Organización y gestión de Centros Educativos	2	67	2
Diseño y Planificación Curricular	3	100	3
Educación en Valores	0	0	0
Otros	0	0	0

**Fuente:** Obtenida mediante encuesta directa aplicada a los titulados propuestos.  
**Autora** Rina Jiménez

Para un mejor desempeño de su papel como docentes la mayoría de los encuestados considera la necesidad de que la universidad ofrezca cursos de actualización en lo que se refiere al manejo de herramientas relacionadas con la Tecnología de la información y la comunicación, así como también, diseño y planificación curricular, en un menor porcentaje, organización y gestión de Centros educativos, y con temas relacionados con su área de

formación. Porque consideran que en la práctica se presentan otras realidades que lamentablemente no se aprendieron a lo largo de su formación.

## **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1 Conclusiones**

- La educación y preparación es un proceso fundamental para elevar las oportunidades laborales de la persona ya que el conocimiento es demandado en las diferentes empresas tanto privadas y públicas y peor aún en este delicado campo que es la educación.
- La titulación no necesariamente es una garantía de mejoramiento en la calidad laboral ni de las condiciones de calidad de vida. Depende de varias circunstancias entre las que el individuo deberá tener la capacidad para poder aprovechar el conocimiento y transformarlo en productividad, empleo y calidad que mejoren sus condiciones.
- El estudio revela que la mayoría de las personas encuestadas se han empleado en actividades de docencia, no ejercen conforme a su especialidad sus funciones, situación que puede ser la causa por no haber experimentado un firme mejoramiento de sus condiciones.
- Situaciones de diferente índole, (familiares o económicas) no permiten que la mayoría de los Titulados investigados hagan postgrados, y se queden solo con la licenciatura como si ese fuera el objetivo final.
- El medio en el cual nos desenvolvemos no exige el conocimiento de una lengua extranjera ni lengua autóctona inclusive por lo que se evidencia que los titulados no experimentan la necesidad de conocer una lengua diferente a la que estamos familiarizados. esto se convierte en una debilidad que puede quitar opciones de promoción.

- En general no se ha podido determinar un mejoramiento en la calidad de vida de las personas tituladas, situación que se debe a varios factores que no permiten un adecuado desarrollo laboral. Las condiciones del país no garantizan una estabilidad y un crecimiento situación que se refleja en el estudio.
- Todos los titulados, ya ejercen en el campo educativo, en algunos casos mucho tiempo antes de haber empezado sus estudios universitarios.
- La muestra utilizada no es extensa y no permitió obtener una información más completa que dé a conocer la realidad actual.
- La UTPL ofrece tremenda oportunidad de obtener un título universitario, lo cual ayuda a elevar la autoestima de las personas que así lo consideran.

**Recomendaciones:**

- Los profesionales deben mantenerse constantemente preparándose para estar acorde a las exigencias del mercado.
- Que la universidad ofrezca aranceles económicos accesibles a la economía de a mayoría de titulados, para que se facilite la continuación de estudios de postgrado que sería un complemento en la formación y un aporte favorable para el mejoramiento de la educación en el Ecuador.
- Las lenguas extranjeras deberían formar parte del currículo de estudios de Educación básica, utilizando un método dinámico para incentivar su aprendizaje; tal vez por medio de viajes organizados por la misma Universidad.
- Continuar con estudios similares, que faculten a generar soluciones sostenibles y sustentables.

- Se sigan haciendo este tipo de programas para continuar ofreciendo la oportunidad de titulación masiva de los estudiantes de la UTPL.
- Promover más encuentros directos universidad estudiantes, para mayor identificación con la misma.

---

## 7.BIBLIOGRAFÍA

Albaina María Isabel (2009), La educación y el proceso autonómico, Ed. Majestad,

Andrade Daila (2009) , Políticas Educativas y trabajo del docente, Ed. Oscas.

Angulo Felix(2005) , Desarrollo Profesional del Docente, Ed. Romo.

Blejmar, B. (1995): "Diseño y organización de proyectos institucionales". En Revista "Novedades Educativas". N° 52. Buenos Aires.

Burgos, N.; Peña, C. (1997): "El proyecto institucional. Un puente entre la teoría y la práctica". Colihue. Buenos Aires.

Chávez, P. (1995): "Gestión para instituciones educativas: una propuesta para la construcción de proyectos educativos institucionales con un enfoque estratégico y participativo". En: "Programa de formación de gerencia educativa - Modulo VII, del Centro Interamericano de Investigaciones y Estudios para el Planeamiento Educativo". Cinterplan - OEA. Venezuela.

Cortazar José Miguel(2004), Los docentes y la cultura de trabajo, Ed. Hoy y Mañana.

Day Cristopher (2005), Formar Docentes, Ed. Formación.

Encabo, A.; Simón, N.; Sorbara, A. (1995): "Planificar Planficando. Un modelo para armar". Colihue. Buenos Aires.

Espada Miguel (2005), La educación y el docente, Ed. Educar.

Fernández, L. (1994): "Instituciones educativas. Dinámicas institucionales en situaciones críticas.". Paidós. Buenos Aires.

Maslow, Abraham (2006), El docente, Ed. Otaku.

Prot Brigitte (2008), La importancia del docente, Ed. Educar, 2008.

Tardif Maurice(2006), Los saberes del Docente y su desarrollo profesional, Ed. Nuevo Amanecer.

.



DIRECTORA DEL COLEGIO “ALFREDO PÉREZ CHIRIBOGA”



Contestando a las preguntas

Leyendo la solicitud



PARROQUIA GUALEA CRUZ

Titulada año 2006



Titulado año 2006





Directivo “PLANTEL CENTRAL LUIS SODIRO” contestando las preguntas

Firmando el



documento



Titulada en su lugar de trabajo





Posando con los niños de primer año de básica ESCUELA SODIRO





Desde la escuela

Vista de La Ciudad de Pacto



Niños posando

