



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LOJA

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**“SITUACIÓN LABORAL DE TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA – ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN”**

**ESTUDIO REALIZADO EN LA CIUDAD DE QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA EN
EL AÑO 2011.**

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

AUTOR: LESCOANO MORALES EDISON PATRICIO

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: MGS. FABIÁN JARAMILLO SERRANO.

TUTOR DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA: LIC. NIETO FLORES ADOLFO

2011

CERTIFICACIÓN

Lic. ADOLFO NIETO

TUTOR 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 lo tanto, autoriza su presentación para los fines legales pertinentes.

Lic. Adolfo Nieto

Quito, Junio del 2011

ACTA DE DECLARACION Y CESION DE DERECHOS.

Yo Edison Patricio Lescano Morales, declaro ser autor del Presente Trabajo de fin de carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular 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 investigación, trabajos científicos o técnicos de tesis/de trabajos de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional de la Universidad.

Edison Lescano

C.I.171332676-5

AUTORÍA:

Las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de trabajo se Fin de Carrera, son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Edison Lescano

C.I.171332676-5

DEDICATORIA

Deseo dar gracias a Dios por darme la vida y por demostrarme tu inmenso amor a través de mi familia y por ser la luz que ilumina mi existencia

A toda mi familia, a mis padres pilares fundamentales en mi vida, por su cariño, por ser quienes me han formado e inculcado principios morales y han velado por mi bienestar y educación, a mis hermanos y sobrinos por su apoyo incondicional en todo momento. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un momento en mi inteligencia y capacidad. A mi esposa y a mi futuro hijo quien ha sido mi inspiración y mi aliciente para iniciar y culminar con mi carrera. Gracias por su apoyo les amo.

Edison Patricio

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica Particular de Loja por abrirme sus puertas, a los Docentes que han transmitido sus conocimientos y su experiencia, al Mgs. Fabián Jaramillo Serrano Director del proyecto de Investigación Nacional, al Lic. Adolfo Nieto Tutor del presente trabajo por su profesionalismo y su aporte y en especial al Ing. Franklin Lescano por su gran esfuerzo y tesón en momentos de decline y cansancio, por su apoyo incondicional en estos años de estudio.

Edison Patricio.

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 continua.....	6
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	9
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	10
3.1.4 El género y la profesión docente.....	14
3.1.5 Síntesis.....	16

3.2 CONTEXTO LABORAL

3.2.1	Entorno educativo, la comunidad educativa.....	17
3.2.2	La demanda de educación de calidad.....	18
3.2.3	Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	19
3.1.1	Políticas micro: institucionales.....	25
3.1.2	Síntesis.....	26

3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1	Definición.....	27
3.3.2	Competencias Profesionales.....	27
3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	29
3.3.4	Competencias profesionales docentes.....	35
	3.3.4.1 Profesionalizar el sistema educativo.....	36
	3.3.4.2 Profesionalizar las instituciones educativas.....	38
	3.3.4.3 Profesionalizar la función docente.....	38
	3.3.4.4 Nuevas competencias profesionales.....	41
	3.3.4.5 Estrategias para la formación del perfil.....	42
	3.3.4.6 Requisitos académicos.....	43

3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador.....	44
3.3.6	Síntesis.....	46
4.	METODOLOGÍA	
4.1	Diseño de la investigación	47
4.2	Participantes de la investigación.....	47
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación.....	47
4.3.2	Técnicas.....	47
4.3.3	Instrumentos.....	48
4.4	Recursos.....	48
4.4.2	Humanos.....	48
4.4.3	Institucionales.....	48
4.4.4	Materiales.....	48
4.4.5	Económicos.....	49
5.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	
5.1	Caracterización socio demográfica.....	50

5.2 Situación laboral.....	53
5.3 Contexto laboral.....	60
5.4 Necesidades de formación.....	64
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1 Conclusiones.....	66
6.2 Recomendaciones.....	67
7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	68
8. ANEXOS	
8.1 Cuestionarios.....	70
8.2 Formato para ingreso de datos.....	74
8.3 Fotos de Titulados.....	80

1. RESUMEN

Mediante el presente Trabajo de Investigación nos permitió conocer cual es la verdadera Situación Laboral actual de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja específicamente de la Escuela de Ciencias de La Educación, de los últimos cinco años, lo mismo que nos permitió conocer cual es el ámbito laboral, las dificultades y exigencias que tuvieron para poder ingresar en las diferentes instituciones educativas de la ciudad. Entre las que podemos citar, cursos actualizados, título profesional, uso y manejo de tecnología de información y comunicación y experiencias específica, aspectos que en muchos de los casos son una barrera. Además nos permitió conocer la problemática en relación a conocer si el titulado de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, está actualmente laborando en el ámbito de su formación profesional, lo mismo que se encuentran en la ciudad de Quito, en un número de nueve participantes, para lo cual se utilizó la encuesta como instrumento de investigación.

El proceso de formación profesional docente ha ido sufriendo cambios muy significativos, desde la creación de los Institutos Normales, los mismos que cumplieron sus objetivos para los cuales fueron creados, posteriormente se dio paso a lo que hoy son los Institutos Pedagógicos, que son los primeros en la formación de profesores de educación básica de nivel tecnológico. Las facultades de Ciencias de la Educación han sido y siguen siendo las encargadas de la formación de profesionales con títulos de tercer nivel, en el área de las Ciencias de la Educación en diversa especializaciones. En el caso particular de la Universidad Técnica Particular de Loja, ha ido ajustando su formación de profesionales en Ciencias de la Educación de acuerdo a las necesidades y conforme a los cambios del sistema educativo es así que en la actualidad existen la titulación de Licenciados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica, conforme lo establece nuestro Sistema Educativo actual.

Lastimosamente esta no es una carrera que goce de un prestigio y que económicamente es una de las que menor remuneración recibe, además la falta de oportunidades para poder

ingresar a las instituciones públicas, ha obligado que muchos de los profesionales se vean en la necesidad de optar por otras ocupaciones que sean mas rentables y que de alguna manera les permita vivir de una manera más cómoda.

A esto debemos añadir que en la actualidad una de las principales dificultades que se puede evidenciar dentro del trabajo de investigación, es que un 77% de docentes manifiesta que la mayoría de Instituciones Educativas tanto públicas como privadas requieren como requisito profesionales con experiencia.

Toda la información que se ha logrado recopilar en este trabajo será un aporte muy valioso para que la universidad realice los cambios que crean necesarios para mejorar el nivel de los profesionales y mantener el prestigio que tiene a nivel local y nacional.

2. INTRODUCCION

Los diversos estudios acerca de los cambios acaecidos en la política y en la gestión de los sistemas educativos occidentales durante la década de los ochenta y noventa, en el marco de las profundas transformaciones sociales y culturales de los diferentes países constituyen una de las principales contribuciones de la producción académica de educadores e investigadores, los mismos que proponen una diversidad de argumentos y posiciones teóricas necesarias para poder realizar una discusión rigurosa y productiva acerca de las posibilidades y límites de la puesta en marcha de ciertas modalidades de formación docente y que llene las expectativas de cada una de las realidades en las que se desarrollan los docentes. Y que nos permitan conocer la situación sociodemográfica de los titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL.

Es por eso que el presente estudio acerca de La Situación Laboral Actual De Los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, se debe considerar aspectos como es la formación humana del docente latinoamericano, y en especial del ecuatoriano que debe priorizar la formación humana, que es esencial en la formación del docente de educación inicial y educación básica. Los currículos deben incluir temas que vean a la formación del docente como persona y la comprensión del cosmos como una unidad en la que estamos inmersos. Las mismas que nos permitan conocer

Han transcurrido décadas desde que las diferentes universidades del país, las facultades de ciencias de la educación, sin que hasta la presente fecha exista una investigación nacional o seguimiento a ver en que condiciones laborales se encuentra sus graduados. En muchos casos y como es de dominio público existen profesionales que han salido de las universidades y no encuentran ejerciendo su profesión, por el contrario se encuentran subempleados, o realizando actividades ajenas a su formación profesional, sin poder

determinar la causa que ocasionan que los mencionados profesionales no hayan tenido oportunidad de ejercer su profesión.

Con el presente trabajo se busca conocer la realidad en la cual se encuentran los profesionales de la educación que se han graduado en los últimos cinco años en la escuela de ciencias de la educación de la UPTL, saber en qué situación laboral se encuentran, saber si tuvieron dificultades en conseguir trabajo, como ha sido su desempeño laboral, cuáles han sido sus principales dificultades que han tenido al ejercer la profesión, que barrera han encontrado con las autoridades de los planteles educativos. Y desde su perspectiva laboral cuales creen que deberían ser los nuevos aportes en su formación académica que deban brindar la universidad en la formación de profesionales en ciencias de la educación.

La investigación se realizará aplicando encuestas, entrevistas a los profesionales graduados hace cinco años, como también a las autoridades de los planteles educativos donde se encuentran ejerciendo su profesión los profesores.

Los profesores en general son considerados los principales responsables por el desempeño de los alumnos en la escuela y del sistema educativo, por lo que es menester reconocer cual es el ámbito institucional laboral, los mismos que muchas veces determinan que el docente se encuentra frente a la necesidad de responder a exigencias que van más allá de su formación.

Es un tema muy importante, puesto que en el mundo actual y más aun en la educación es necesario que realicemos un reajuste de los pensum académicos en la formación de docentes, los mismos que deben cumplir con las exigencias de nuestra sociedad actual y que deben estar sujetos a lo que dice la constitución y más leyes que rigen a nuestro país. De esta manera la Universidad Técnica Particular de Loja, pueda identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral desde el punto de vista de los directivos y/o empleadores, información que permitirá formar integralmente a seres humanos con

competencias para vivir en la sociedad del conocimiento, facilitando a los docentes herramientas y recursos didácticos interactivos que apoyen su que hacer en el aula, que respondan a estándares nacionales e internacionales de calidad y que permitan el exitoso desenvolvimiento de los ciudadanos y ciudadanas de todas las nacionalidades y pueblos del país.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 SITUACION LABORAL DEL DOCENTE

El conocer la situación laboral en la cual se desempeñan los docentes, nos permitió ver la realidad, que en mucho de los casos, las Instituciones que laboran no cuentan con una infraestructura adecuada peor aún que no cuentan con laboratorios, que permitan desarrollar los procesos pedagógicos de una manera eficiente y eficaz.

3.1.1 FORMACION INICIAL DOCENTE Y FORMACION CONTINUA

Como en muchos de los aspectos del convivir humano, en la formación de docentes existen experiencias de todo tipo, algunas que se vienen ejecutando desde la creación de los Institutos Normales, otras que han dado paso a la evolución y que se van adecuando al circunstancia de los tiempos, pero existen otras experiencias que rompen con los esquemas establecidos, que se adelantan a los tiempos y que constituyen ciertamente modelos para el accionar futuro. El tiempo del que le dispone para este estudio y el carácter eminentemente bibliográfico del análisis conspiran contra el buen deseo de conocer experiencias y trabajos de campo, que a no dudar, deben estar ocurriendo en nuestro sistema educativo. El problema que se mencionamos a continuación, se refiere a la situación laboral de los titulados e nuestra universidad, posiblemente se presenta en la formación de todas las profesiones, de las universidades del país consiste en que las instituciones formadoras le ofrecen al futuro docente una visión conceptual y teórica relacionada con las orientaciones, doctrinas, corrientes pedagógicas, teorías científicas y sociales, que en su conjunto no guardan relación con la visión práctica de las dificultades y situaciones conflictivas que se producen en la cotidianidad del trabajo docente. Entonces, el verdadero aprendizaje de la profesión se produce en los primeros años del ejercicio profesional, que a veces se hace con

distorsiones de los procesos pedagógicos. A ello se debe la práctica repetitiva, memorística, de dictados y de copias en las que viven atrapados muchos docentes, en las que no hay un desarrollo de la inteligencia, ni de ningún proceso de crecimiento personal.

Existen estudios sobre lo planteado y es así que los factores para este fenómeno tienen que ver con los diseños de las propuestas curriculares, que tienen una connotación eminentemente teórica y alejada totalmente de los fenómenos actuales, de las necesidades sociales y de los requerimientos profesionales que la sociedad demanda. Una tensión muy frecuente es la relacionada con la organización de los procesos de mejoramiento profesional. Los planes de mejoramiento profesional no parten de las necesidades reales de cada docente ni de los centros educativos; al contrario, se trata de propuestas generales que ofrecen los sistemas a los docentes que demandan estos servicios. Lo máximo que se puede hacer es escoger entre un menú de posibilidades que se plantea para el mejoramiento profesional y que con mucha frecuencia no concuerdan con las necesidades y requerimientos institucionales.

Otro problema relacionado con la formación y el mejoramiento profesional está en que estos tienen generalmente diseños organizativos y curriculares tradicionales, es decir, no existen innovaciones, no se introducen novedades, no llaman la atención de los usuarios, por este motivo se convierten en procesos rutinarios que no ayudan a la renovación de las prácticas pedagógicas, y estas capacitaciones en el medio fiscal son desarrolladas por los supervisores de educación y que en muchos casos no conocen a profundidad del tema y terminan por confundir. Además se debe incorporar innovaciones en los procesos de formación inicial y formación docente continúa, se requiere incorporar otras acciones en el proceso de mejoramiento profesional, reconocer las investigaciones educativas, la elaboración de materiales, los proyectos y propuestas de renovación, la producción de bibliografía sobre la materia, la sistematización de experiencias. De modo que se ofrezcan múltiples opciones que atiendan a las diferencias individuales de los docentes. Promover otras formas de mejoramiento profesional continuo, como la formación de círculos de

estudio, organización de docentes escritores, organización de redes de maestros, pasantías en otros establecimientos durante períodos de mediana duración para desarrollar innovaciones educativas y compartir experiencias exitosas.

En los últimos años se ha desarrollado un plan de formación y profesionalización permanente para los docentes ecuatorianos, a través de la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional, las universidades y ciertas organizaciones del sector social. El plan en mención se ha organizado a través del diagnóstico de necesidades de capacitación de los docentes por niveles, inicial, educación básica, bachillerato y administradores educativos del país, mediante una muestra representativa, ya que el Sistema Nacional de Capacitación es un conjunto de elementos y procesos estructurados de manera orgánica, funcional e interdependiente que desarrolla acciones de carácter permanente para mejorar los recursos humanos del sector educativo.

Este proceso se ha basado en tres ejes fundamentales que son:

1. Detección de necesidades de capacitación de los docentes en el nivel nacional.
2. Conferencias de especialistas en currículo y aportes de otras direcciones nacionales del MEC, para concretar procesos y acciones de capacitación.
3. Determinación de áreas pedagógicas que necesita el sistema para ofertar respuestas educativas de calidad y eficiencia en la formación docente y su mejoramiento profesional.

Lastimosamente las Facultades de Filosofía de las diferentes universidades tienen una serie de políticas que no son aplicadas en la formación de los nuevos docentes: el fortalecimiento de una educación científica, crítica y creativa que contribuya al avance de un movimiento pedagógico democrático alternativo; la contribución a la educación nacional con nuevas propuestas que aporten al mejoramiento de la calidad de la educación en el país; el desarrollo de un currículo de formación y mejoramiento acorde con la actualización científica y tecnológica del mundo; el desarrollo de la investigación científica como

estrategia esencial de la formación profesional y para el desarrollo de las ciencias y la tecnología; impulso a la educación intercultural y plurilingüe en función de las características plurinacionales, multiétnicas del país; fortalecimiento de una conciencia ecológica para la comprensión y solución de problemas relacionados con el medio ambiente, así como el manejo racional y sustentable de los recursos naturales; impulso a una educación que contribuya a la eliminación de inequidades de carácter sociocultural, de género, etnia y clase; formación de profesionales en ciencias y tecnología de conformidad con las necesidades que el país necesita para su desarrollo.

3.1.2 LA CONTRATACIÓN Y LA CARRERA PROFESIONAL

Las diferentes instituciones educativas de nuestro país y especialmente las del sistema particular dividen los mecanismos para la contratación de sus docentes, así podemos distinguir que existen Instituciones educativas que no dan prioridad a un perfil, sino por el contrario buscan contratar profesor que deseen percibir una remuneración baja, estas instituciones no buscan el prestigio sino mas bien buscan el lucrar y beneficiarse financieramente. Otras Instituciones si se las puede consideran de elite buscan tener en sus filas profesionales con amplia experiencia lo que dificulta que un recién egresado pueda conseguir inmediatamente trabajo.

Las instituciones del sector público en cambio tenían que pasar por un supuesto concurso, y lo que más bien y la práctica social a primado es el compadrazgo, situación que es común ver. En estos últimos años en algo ha cambiado, creando un espacio en el cual los profesionales en educación puedan hacer a un banco de profesores que estén con la opción de ser llamados a ocupar cargos dentro del magisterio fiscal. Estas prácticas nada éticas ha hecho que muchos egresados y profesionales se vean en la necesidad de buscar otros espacios para poder desarrollarse, si ha esto le añadimos que la remuneración en el sector del magisterio es nada motivador.

Sino se presentan las condiciones como estabilidad laboral difícilmente podemos decir que se pueda llegar hacer una verdadera carrera profesional dentro del magisterio, lo cual se ve reflejada en la gran cantidad de profesionales en educación que se encuentran desarrollando diferentes actividades o que han creado sus propios negocios. Sería interesante poder obtener cifras reales de cuantos profesionales en educación se han graduado en las diferentes universidades, o realizar un trabajo de investigación al interior de nuestra universidad para conocer cuantos estudiantes se han graduando en los últimos cinco años y cuantos están ejerciendo su profesión. Pensaríamos que los resultados serian alarmantes.

3.1.3 LAS CONDICIONES DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Dentro de las condiciones necesarias en el proceso de enseñanza aprendizaje para impartir en las diferentes asignaturas es necesario fijar los conceptos y la terminología básica que se va a emplear. “Enseñanza y aprendizaje forman parte de un único proceso que tiene como fin la formación del estudiante”. (HERNANDEZ 89). Esto implica que hay un sujeto que conoce (el que puede enseñar), y otro que desconoce (el que puede aprender). El que puede enseñar, quiere enseñar y sabe enseñar (**el profesor**); El que puede aprender quiere y sabe aprender (**el alumno**). Debe existir una disposición por parte de alumno y profesor. Aparte de estos agentes, están los contenidos, esto es, lo que se quiere enseñar o aprender (**elementos curriculares**) y los procedimientos o instrumentos para enseñarlos o aprenderlos (**medios**). Cuando se enseña algo es para conseguir alguna meta (**objetivos**). Por otro lado, el acto de enseñar y aprender acontece en un marco determinado por ciertas condiciones físicas, sociales y culturales (**contexto**).

Podemos considerar que el **proceso de enseñar** es el acto mediante el cual el profesor muestra o suscita contenidos educativos (conocimientos, hábitos, habilidades) a un alumno, a través de unos medios, en función de unos objetivos y dentro de un contexto. El proceso de aprender es el proceso complementario de enseñar. Aprender es el acto por el cual un

alumno intenta captar y elaborar los contenidos expuestos por el profesor, o por cualquier otra fuente de información. Él lo alcanza a través de unos medios (técnicas de estudio o de trabajo intelectual). Este proceso de aprendizaje es realizado en función de unos objetivos, que pueden o no identificarse con los del profesor y se lleva a cabo dentro de un determinado contexto. De la recepción pasiva de información a la construcción del conocimiento; la mayoría de los conocimientos tradicionales pueden adquirirse de otra forma, a través de la práctica; primero la práctica, después la teoría.

El profesor no tiene que "saberlo todo", pues no es una enciclopedia andante, él también puede aprender con los estudiantes. "El ser humano es modificable" (Feuerstein 2004), es perfeccionable, y los cambios estructurales necesarios pueden conseguirse a través de una intervención mediada. Pues nada cambiará en educación, ni siquiera con tecnología, si previamente no se modifican los procedimientos pedagógicos, (Beltrán Llera, 2003) pues son los únicos que pueden llevar a un verdadero cambio. El mejor profesor no es el que da las mejores respuestas a las preguntas de sus alumnos sino el que les ayuda a encontrarlas. Cuando los estudiantes se implican en el reto de poner en cuestión sus conocimientos, se logran mejores aprendizajes.

Es así que dentro de este proceso, hablamos del acto didáctico en el cual hay 4 elementos básicos: docente, discente, objetivos y contenidos y contexto.

- **El profesor**, que planifica determinadas actividades para los estudiantes en el marco de una estrategia didáctica que pretende el logro de determinados objetivos educativos. Al final del proceso evaluará a los estudiantes para ver en que medida se han logrado. El papel del docente en los procesos de enseñanza – aprendizaje en un contexto social que provee a los ciudadanos de todo tipo de información e instrumentos para procesarla, el papel del docente se centrará en ayudar a los estudiantes para que puedan, sepan y quieran aprender. Y en este sentido les proporcionará especialmente: orientación, motivación y recursos didácticos.

- **Los estudiantes**, que pretenden realizar determinados aprendizajes a partir de las indicaciones del profesor mediante la interacción con los recursos formativos que tienen a su alcance. Es así como lo manifiesta (Córdova 2007) “el objetivo fundamental de la pedagogía en esta época de cambio es enseñar al alumno a aprender por sí mismo”, es esencial que el alumno se el centro del proceso de enseñanza aprendizaje, sea el quien genere su propio conocimiento. O como bien lo señala (Rousseau) La educación es un proceso auto formativo de libertad al educando.

- **Los objetivos educativos y contenidos.** Que pretenden conseguir el profesor y los estudiantes. Éstos pueden ser de tres tipos:

- Herramientas esenciales para el aprendizaje: lectura, escritura, expresión oral, operaciones básicas de cálculo, solución de problemas, acceso a la información y búsqueda "inteligente", metacognición y técnicas de aprendizaje, técnicas de trabajo individual y en grupo...

- Contenidos básicos de aprendizaje, conocimientos teóricos y prácticos, exponentes de la cultura contemporánea, necesaria para desarrollar plenamente las propias capacidades, vivir y trabajar con dignidad, participar en la sociedad y mejorar la calidad de vida.

- Valores y actitudes: actitud de escucha y diálogo, atención continuada y esfuerzo, reflexión y toma de decisiones responsable, participación y actuación social, colaboración y solidaridad, autocrítica y autoestima, capacidad creativa ante la incertidumbre, adaptación al cambio y disposición al aprendizaje continuo.

- **El contexto** en el que se realiza el acto didáctico. Según cuál sea el contexto se puede disponer de más o menos medios, habrá determinadas restricciones (tiempo, espacio...), etc. El escenario tiene una gran influencia en el aprendizaje y la transferencia.

Los recursos didácticos pueden contribuir a proporcionar a los estudiantes información, técnicas y motivación que les ayude en sus procesos de aprendizaje, no obstante su eficacia dependerá en gran medida de la manera en la que el profesor oriente su uso en el marco de la estrategia didáctica que está utilizando.

Las actividades de enseñanza que realizan los profesores están inevitablemente unidas a los procesos de aprendizaje que, siguiendo sus indicaciones, realizan los estudiantes. El objetivo de docentes y discentes siempre consiste en el logro de determinados objetivos educativos y la clave del éxito está en que los estudiantes puedan y quieran realizar las operaciones cognitivas convenientes para ello, interactuando adecuadamente con los recursos educativos a su alcance.

El principal objetivo del profesorado es que los estudiantes progresen positivamente en el desarrollo integral de su persona y, en función de sus capacidades y demás circunstancias individuales, logren los aprendizajes previstos en la malla curricular de cada año e educación básica. Situación que no se ha cumplido como lo señala (Tedesco 2009) por “abusos en el uso de ciertos principios, deficiencias en la formación profesional para la utilización eficaz de las estrategias pedagógicas, crisis en la cultura externa a la escuela que provoca falta de motivación por el aprendizaje.”

Por lo que es necesario realice una revisión en múltiples tareas: programar su actuación docente, coordinar su actuación con los demás miembros del centro docente, buscar recursos educativos, realizar las actividades de enseñanza propiamente dichas con los estudiantes, evaluar los aprendizajes de los estudiantes y su propia actuación, contactar periódicamente con las familias, gestionar los trámites administrativos.

De todas estas actividades, las intervenciones educativas consistentes en la propuesta y seguimiento de una serie de actividades de enseñanza a los estudiantes con el fin de facilitar sus aprendizajes constituyen lo que se llama el acto didáctico, y representa la tarea más

emblemática del profesorado. Actualmente se considera que el papel del profesorado en el acto didáctico es básicamente proveer de recursos y entornos diversificados de aprendizaje a los estudiantes, motivarles para que se esfuercen (dar sentido a los objetivos de aprendizaje, destacar su utilidad...), orientarles (en el proceso de aprendizaje, en el desarrollo de habilidades expresivas...) y asesorarles de manera personalizada (en la planificación de tareas, trabajo en equipo...); no obstante, a lo largo del tiempo ha habido diversas concepciones sobre cómo se debe realizar la enseñanza, y consecuentemente sobre los roles de los profesores y sobre las principales funciones de los recursos educativos, agentes mediadores relevantes en los aprendizajes de los estudiantes.

La educación ha evolucionado desde la "pedagogía de la reproducción" a la "pedagogía de la imaginación" más basada en la indagación, la búsqueda y la pregunta que con la respuesta (Beltrán Llera, 2003), de estar centrada en la enseñanza y el profesor a centrarse en el aprendizaje y el alumno, de atender sobre todo a los productos a considerar la importancia de los procesos. A muy grandes rasgos las principales visiones sobre la enseñanza, que han ido evolucionando de manera paralela a la evolución de las concepciones sobre el aprendizaje ofreciendo prescripciones sobre las condiciones óptimas para enseñar.

3.1.4 EL GENERO Y LA PROFESIÓN DOCENTE

A pesar de que la mujer ha recorrido un largo camino en estos dos últimos siglos, todavía le queda mucho por conseguir los mismos derechos y respetos que reciben los hombres en la sociedad. No es una tarea fácil porque unos y otros somos biológicamente diferentes y adquirimos roles sexistas de actuación que nos son impuestos sin apenas darnos cuenta desde la primera infancia y que nos posicionan en un lugar social determinado del que es muy difícil salir. Tanto en el ámbito familiar como en el escolar y en la sociedad en general, los mensajes que reciben los niños son muy diferentes de los que reciben las niñas y estos les condicionan indebidamente a lo largo de su vida, a lo largo de los años se puede

ver hasta que punto esto perjudica el desarrollo personal y laboral de la mujer y como pequeños detalles que a priori no parecen tener mucha importancia, como pueden darse en el lenguaje, en el mismo que enmascara un fuerte androcentrismo social que deja a la mujer, solo por el hecho de serlo en un segundo plano. La historia del magisterio ecuatoriano responde a una etapa en el país donde se pudo homogenizar al mismo, masificando e igualando la cantidad de maestras contratadas por el gobierno.

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. Además es importante “la inserción de género en las políticas de capacitación docentes para formar facilitadores” (Calderón).

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 docente 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.

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.

3.1.5 SINTESIS

La formación de los docentes, esta a cargo de los Institutos Pedagógicos y de las Facultades de Ciencias de la Educación de las diferentes universidades que existen en el país. En diferentes estudios que se han realizado se han podido determinar que existen factores relacionados con los diseños curriculares los mismos que tienen una connotación eminentemente teórica y poca práctica lo que se aleja totalmente de los fenómenos actuales, y de las necesidades sociales. Los requerimientos profesionales que la sociedad demanda en la actualidad no están de la mano con los procesos de formación inicial y continua,

No existe una formación permanente, sistemática y sostenida, por el contrario la capacitación que reciben los profesionales en educación son aislados y esporádicos. Estos factores ejercen una influencia directa en los procesos de enseñanza aprendizaje, en algunos casos pueden influenciar negativamente, por que el docente no esta al día con los nuevos procesos y herramientas de enseñanza, puesto que este proceso es cambiante y no estática. El realizar una verdadera formación continua el docente debería realizarla con sus propios recursos situación que en la actualidad y por sus ingresos es prácticamente es imposible. Este es uno de los factores por los cuales los docentes no tengan muchas oportunidades de mejorar sus condición de vida, Y este a su vez sea la causa da como resultado que la mayor parte de los docentes sean mujeres.

3.2 CONTEXTO LABORAL

3.2.1 ENTORNO EDUCATIVO, LA COMUNIDAD EDUCATIVA

La necesidad de explicar las diferentes dimensiones y los ejes fundamentales desde donde se puede reconocer la calidad de un sistema educativo, de una experiencia, o de una institución escolar, más que ser un problema teórico es parte de un ineludible compromiso profesional de poner a disposición de los tomadores de decisiones herramientas para facilitarles su tarea. Explicar con claridad la serie de opciones ideológicas y pedagógicas que enfrenta un tomador de decisiones cuando intenta mejorar la calidad de la educación. A partir de una detallada explicitación del concepto de calidad de la educación se examinan dos propósitos fundamentales: primero, para tomar decisiones que se orienten a mejorar la calidad de un sistema educativo concreto, y segundo, para realizar evaluaciones sobre una situación concreta que permite tomar decisiones para reorientar y reajustar procesos educacionales.

En este contexto son importantes las condiciones que ofrece el entorno educativo, tanto en su infraestructura como en su equipamiento, como también de sus alrededores. Lamentablemente existen diferentes realidades por las cuales atraviesan nuestras instituciones educativas, es así que van desde la carencia de servicios básico, hasta instituciones en las cuales a su alrededor funcionan centros de diversiones, bares etc. Lo que constituyen un peligro para los niños/as y adolescentes que se educan en esos establecimientos. Es importante que las autoridades educativas y policiales tomen las medidas necesarias para garantizar el derecho a la educación de los estudiantes.

Es necesario comprender que la comunidad educativa esta integrada por varios actores entre ellos, las autoridades, los docentes, los alumnos, padres de familia, cada uno de ellos con diferentes roles y funciones que deben cumplir para un adecuado funcionamiento del sistema.

3.2.2 LA DEMANDA DE EDUCACIÓN DE CALIDAD

Las transformaciones globales del orden internacional y el avance del reordenamiento de las economías mundiales en torno al valor de la tecnología han puesto en el ojo de la mira a los sistemas educativos. En ellos recae la responsabilidad de generar y difundir el conocimiento en la sociedad y por lo tanto, se instituyen en la instancia decisiva que está a la base de la carrera tecnológica (es decir, de las posibilidades económicas futuras de la sociedad).

Esta realidad, como lo manifiesta (Manzano 2008) “La sociedad es cada vez más competitiva” demanda educación de calidad, situación que contrasta con otra realidad bastante conocida, hoy, por tal y como están, los sistemas educativos no pueden salir

airosos frente a este desafío. Varios diagnósticos han demostrado empíricamente los problemas de burocratización de la administración, la rutina de las prácticas escolares, de obsolescencias de los contenidos curriculares, de ineficiencia de los resultados finales.

La aparición del concepto “calidad de la educación” se produjo históricamente dentro de un contexto específico. Viene de un modelo de calidad de resultados, de calidad de producto final, que nos pone en guardia, sobre todo, del hecho de que bajo estas ideas suelen estar los conceptos de la ideología de eficiencia social que considera al docente poco menos que como un obrero de línea que emplea paquetes instruccionales, cuyos objetivos, actividades y materiales le llegan prefabricados, y en el cual la “calidad” se mide por fenómenos casi aislados, que se recogen en el producto final.

Algunos autores han visto por esto serias implicancias a este concepto: La ideología (curricular) de la eficiencia social como lo manifiesta (Durkheim): (vinculada a la corriente llamada “tecnología educativa”) entiende calidad de la educación como eficiencia, y eficiencia como rendimiento escolar. A partir de la instauración de una política educativa de corte neoliberal se buscan justificaciones “académicas” que permitan fundamentar la restricción del ingreso a la educación. Estas justificaciones crean nuevos fetiches pedagógicos que se caracterizan por su debilidad conceptual, tal es el caso de términos como “calidad de la educación”.

3.2.3 POLÍTICAS EDUCATIVAS:

El marco legal en el cual se desarrolla la educación esta definido desde la constitución con los siguientes artículos

Sección quinta “Educación” en sus Artículos, 26, 27,28 y 29. De la Constitución política de la República.

La educación es considerada como un derecho que tenemos todas las personas a lo largo de nuestra existencia y es un deber ineludible e inexcusable del estado. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo. La misma que debe garantizar el desarrollo holístico del ser humano, con respeto a los derechos humanos, en un ambiente adecuado, democrático, participativo, obligatorio, intercultural, incluyente y diverso, de calidad y calidez; que impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y 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 deber del Estado promover el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones. El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada, de acuerdo a las diferentes necesidades y realidades de las comunidades y poblaciones, tanto urbanas como rurales. La educación pública tiene el carácter de universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación, inclusive el nivel superior.

El Estado debe constituirse en el garante de 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 hijas e hijos una educación acorde con sus principios, creencias y opciones pedagógicas, conforme lo señala la Constitución de la República.

PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN

El Ministerio de Educación y Cultura propuso, en el seno del Consejo Nacional de Educación, la formulación de un Plan Decenal de Educación. El CNE es un organismo consultivo del sector educativo, conformado por representantes de la Unión Nacional de Educadores, la Confederación de Colegios de Educación Católica, la Confederación de Colegios de Educación Particular Laica, el Consejo Nacional de Educación Superior y la

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, y está presidido por el Ministro de Educación. Este Consejo invitó a participar a otros actores del área educativa: Contrato Social, UNICEF, Ministerio de Economía, Comité empresarial entre otros y definió las líneas generales del Plan Decenal en la sesión del 16 de junio. Luego, el Plan Decenal, se abrió al debate nacional en más de 40 foros locales, regionales y nacionales con la participación de amplios sectores sociales, políticos y económicos, lo que permitió una construcción colectiva. En este Plan se recogen los compromisos internacionales de los que el país es signatario, los acuerdos nacionales y el trabajo de los ex – Ministros y Ministras de Educación, permitiendo enfocar las bases de los próximos diez años.

POLÍTICAS DEL PLAN DECENAL propuesta del plan decenal de Educación en el Ecuador contempla ocho políticas que son:

- a. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- b. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- c. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- d. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- f. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- g. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- h. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

Dentro del cumplimiento de estas ocho políticas aunque se mencionan muchos avances según el seguimiento realizado por la red Educiudadanía al Plan Decenal de Educación encontró importantes avances aunque hay varios retos pendientes. Según el informe, cerca de 584 mil niños menores de 5 años participaron en programas públicos y privados de educación inicial en el 2009.

Al ser esta cifra el 50% de la población en esta edad la coordinadora del proyecto social, (Araujo), apoya la necesidad de monitorear su calidad. “Consideramos que es fundamental contar con información de calidad, con información pertinente para realizar un seguimiento adecuado y una participación informada por parte, tanto de la ciudadanía con la participación de la sociedad civil como de gobiernos autónomos”. Uno de los problemas que persiste en Ecuador es el analfabetismo, pese a los esfuerzos financieros dirigidos a programas de educación para jóvenes y adultos. Y es que la tasa disminuyó en casi un punto porcentual entre el 2006 y el 2009.

La subsecretaria de Planificación del Ministerio del ramo, reconoció errores de información en las acciones de meses anteriores. Existe conciencia de las debilidades que hubo en el programa alfabetización y por eso una de las principales acciones que se debe tomar en el Ministerio este momento es el mejoramiento a los sistemas de información: se ha generado un sistema propio para todo lo que tiene que ver con educación de adultos y jóvenes, pero sobre todo se busca enfatizar en que esta meta no tiene únicamente que ver con la erradicación del analfabetismo sino incidir en un sistema de educación para adultos y jóvenes que de pueda mantener y sostener a largo de toda la vida.

De igual manera, la educación de calidad y equitativa sigue siendo un desafío pendiente. De hecho, la tasa de escolarización neta para los 10 años de nivel general básico se incrementó del 90% en el 2006 al 93% en el 2009. Todavía existen algunas deudas en esta

meta de lo que es universalización de la educación general básica. En cuanto a la universalización de bachillerato que también es la tercera meta que también tiene que ver con cobertura, es una meta en la que el Ministerio debe enfatizar todos los esfuerzos en los próximos años para que el 2015 se pueda lograr el 75% de incremento en la matrícula de bachillerato.

Otro desafío señalado por el proyecto social es la implementación de un sistema transparente y eficiente de asignación de recursos que priorice la intervención bajo criterio de equidad y territorialidad.

DINAMEP

DIRECCION NACIONAL DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL

Información General

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP–, como rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio.

Su planificación anual lo fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la formación Docente y de la Capacitación y Perfeccionamiento Docente, en el marco de los requerimientos de la Política 7 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo profesional, del Sistema Nacional de Evaluación –SER– Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo.

Para la ejecución de los procesos Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, a nivel nacional, coordina con la Subsecretaría General de Educación, las Subsecretarías Regionales, las Direcciones Nacionales, las Direcciones

Provinciales de Educación y las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional, DIPROMEPS, que son las responsables finales, de la organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos del mejoramiento profesional. Los funcionarios que laboran en la –DINAMEP– cumplen las funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento docente, facilitados por Universidades contratadas, asistencia técnica internacional u Ogs y ONGs, que han suscrito Convenios con el Ministerio de Educación, para la actualización de los docentes en el conocimiento de la ciencia en general y de la pedagogía, la tecnología en lo particular y su incidencia y aplicación en el desarrollo social, económico y cultural del país, en el contexto de una realidad cambiante y globalizada, que exige una visión humanista, la práctica de los valores y la vigencia en el ejercicio de los derechos humanos, con orientación al desempeño profesional y a los aprendizajes escolares,

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 las políticas y acciones educativas que ejecuta el Ministerio de Educación Proponer a la

Dirección Nacional de Planeamiento innovaciones y adecuaciones 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 ser:

- Universal: atiende las necesidades de capacitación de los docentes y directivos institucionales
- Permanente: funciona todo el año escolar
- Funcional con el puesto de trabajo: las temáticas tiene relación con la función laboral de los docentes.
- Gratuita:, con presupuestos del Estado por considerar que la mejor inversión es la preparación del docente Para la ejecución de estas acciones, la DINAMEP previa autorización del Ministro 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.

3.2.4 POLITICAS MICRO INSTITUCIONALES

Las políticas educativas macros están determinadas por el ministerio de Educación, las mismas que son viabilizadas en cada una de las Instituciones educativas conforme a su medio geográfico y sus necesidades educativas de todo su entorno y tanto a nivel de infraestructura, como a nivel pedagógico. Estas están determinadas en sus políticas micro Institucionales. Es así que en la mayor parte de la Instituciones Educativas se encuentran

reguladas por un reglamento interno los mismos que se encuentra avalados por las Direcciones Provinciales de Educación. Estos reglamentos viabilizan y operativizan las funciones y ejecución de cada uno de los integrantes de la comunidad educativa.

En la actualidad a más del reglamento Interno las Instituciones Educativas están en la obligación de elaborar sus Manuales de Convivencia los mismos que deben ser realizados. Con una participación de directivos, profesores, estudiantes y padres de familia. Estos reglamentos internos y manuales de convivencia no deben vulnerar ninguno de los derechos establecidos en el Código de la Niñez y Adolescencia.

En la elaboración de la políticas micro institucionales, reciben un tratamiento especial los Institutos o colegios experimentales los mismo que tienen la facultad de poder realizar innovaciones tanto pedagógicas como académicas, tendientes a mejorar la calidad de la educación.

3.2.5 SINTESIS

El entorno educativo en el cual se desempeñan los docentes son muy variados dependiendo del sector sea este urbano o rural, tanto en su infraestructura como en su equipamiento, como también de sus alrededores. Existen realidades diferentes por las cuales atraviesan nuestras instituciones educativas, es así que van desde la carencia de servicios básico, hasta instituciones en las cuales a su alrededor funciones centros de diversiones, bares etc. Lo que constituyen un peligro para los niños/as y adolescentes que se educan en esos establecimientos.

En la actualidad la sociedad exige una educación de calidad, para lo cual las autoridades están empeñadas en dotar a las instituciones educativas de una infraestructura adecuada y funcional. Brindar capacitación permanente a los docentes en las diferentes áreas con la finalidad de actualizar sus conocimientos.

Dentro de la Constitución Política del Estado, señala que es deber del estado garantizar la educación, laica y gratuita desde el primer año de educación básica, inclusive hasta la educación superior, la misma que debe ser de calidad y con respeto a las convicciones éticas, morales y religiosas. Además el Estado y los organismos pertinentes aseguraran que los planteles educativos ofrezcan servicios con equidad, calidad y oportunidad y que se garantice también el derecho de los progenitores a elegir la educación que más les convenga a sus hijos/as. Como una de las poéticas del Plan decenal se ha logrado la universalización del primer año de educación básica a nivel nacional.

3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1 DEFINICION

La formación docente es un proceso continuo, permanente y sistemático, encaminado a buscar el perfeccionamiento del docente, mediante la adquisición de nuevas herramientas pedagógicas y tecnológicas, que le permitan desarrollar su labor educativa con eficiencia y eficacia. Con la finalidad que los procesos de enseñanza aprendizaje sean lo más favorables a los estudiantes. Y se puedan alcanzar los objetivos propuestos en el Sistema Educativo.

3.3.2 COMPETENCIAS PROFESIONALES

En la actualidad y en este mundo globalizado en que nos desenvolvemos, todas las instituciones, empresas y ONG. Públicas y privadas, tiene o desarrollan un perfil básico de competencias para los procesos de selección de sus empleados, con la finalidad de buscar los profesionales más capacitados para desempeñar las funciones que requieren, lo que garantizara eficiencia y eficacia en el trabajo.

En nuestro ámbito educativo durante la última década se ha discutido qué se entiende por calidad de la educación con igualdad de oportunidades. Este concepto puede ocultar discriminaciones si no se toman en cuenta los diferentes puntos de partida del proceso de aprendizaje ya que los estudiantes presentan diferentes saberes previos al llegar a la escuela. Según afirma Carlos Cullen (1992), “el verdadero punto de partida de todo aprendizaje es lo que ya saben”, pero es necesario conocer ese marco previo para poder desencadenar procesos socio - educativos que promuevan una verdadera igualdad. Para afirmar que se ha logrado la igualdad de oportunidades en el punto de llegada, las personas debieran tener las mismas posibilidades de poder desempeñarse con eficacia en todas las dimensiones de la vida.

La necesidad de poner el acento en la calidad y equidad educativa como se puede evidenciar, por una parte, el deterioro que atraviesa el sistema educativo en las últimas décadas y por otra, que no toda la población ha alcanzado ciertas competencias, conocimientos y valores que la educación promete.

Para explicar esta segmentación, es necesario tomar en consideración el contexto socio - económico a nivel mundial que impregna los sistemas educativos. Por lo tanto si bien la educación contribuye a garantizar la equidad, no hay que dejar de tener en cuenta el aporte que debe hacer el Estado desde otras esferas de su responsabilidad: esto es, salud, trabajo, acción social, minoridad, entre otras. Cada escuela por si sola no puede generar estrategias para garantizar la calidad y neutralizar todas las diferencias. Por ello hay que enmarcarlas en un conjunto de políticas sociales y educativas que tiendan a compensar estructuralmente las diferencias de origen.

Es necesario detectar los factores problemáticos que existen al interior de cada institución y la necesidad de ampliar y legitimar los grados de autonomía, para que el personal docente no sea el único responsable de los resultados.

3.3.3 LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN PARA EL SIGLO XXI

El siglo XXI, que ofrecerá recursos sin precedentes tanto a la circulación y al almacenamiento de informaciones como a la comunicación, planteará a la educación una doble exigencia que, a primera vista, puede parecer casi contradictoria: la educación deberá transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognitiva, porque son las bases de las competencias del futuro. Simultáneamente, se deberá hallar y definir orientaciones que permitan no dejarse sumergir por las corrientes de informaciones más o menos efímeras que invaden los espacios públicos y privados y conservar el rumbo en proyectos de desarrollo individuales y colectivos.

Con esas perspectivas se ha vuelto imposible, y hasta inadecuado, responder de manera puramente cuantitativa a la insaciable demanda de educación, que entraña un bagaje escolar cada vez más voluminoso. Es que ya no basta con que cada individuo acumule al comienzo de su vida una reserva de conocimientos a la que podrá recurrir después sin límites. Sobre todo, debe estar en condiciones de aprovechar y utilizar durante toda la vida cada oportunidad que se le presente de actualizar, profundizar y enriquecer ese primer saber y de adaptarse a un mundo en permanente cambio.

Para cumplir el conjunto de las misiones que le son propias, la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales, que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento: aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno; aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último, aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores. Por supuesto, estas cuatro vías del saber convergen en una sola, ya que hay entre ellas múltiples puntos de contacto, coincidencia e intercambio.

Mas, en general, la enseñanza escolar se orienta esencialmente, por no decir que de manera exclusiva, hacia el aprender a conocer y, en menor medida, el aprender a hacer. Las otras dos formas de aprendizaje dependen las más de las veces de circunstancias aleatorias, cuando no se las considera una mera prolongación, de alguna manera natural, de las dos primeras. Se puede decir que en cualquier sistema de enseñanza estructurado, cada uno de esos cuatro pilares del conocimiento, debe recibir una atención equivalente a fin de que la educación sea para el ser humano, en su calidad de persona y de miembro de la sociedad, una experiencia global y que dure toda la vida en los planos cognitivo y práctico.

APRENDER A CONOCER

Este tipo de aprendizaje, que tiende menos a la adquisición de conocimientos clasificados y codificados que al dominio de los instrumentos mismos del saber, puede considerarse a la vez medio y finalidad de la vida humana. En cuanto medio, consiste para cada persona en aprender a comprender el mundo que la rodea, al menos suficientemente para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los de más. Como fin, su justificación es el placer de comprender, de conocer, de descubrir. Aunque el estudio sin aplicación inmediata esté cediendo terreno frente al predominio actual de los conocimientos útiles, la tendencia a prolongar la escolaridad e incrementar el tiempo libre debería permitir a un número cada vez mayor de adultos apreciar las bondades del conocimiento y de la investigación individual. El incremento del saber, que permite comprender mejor las múltiples facetas del propio entorno, favorece el despertar de la curiosidad intelectual, estimula el sentido crítico y permite descifrar la realidad, adquiriendo al mismo tiempo una autonomía de juicio. Desde esa perspectiva, es fundamental que cada niño, donde quiera que esté, pueda acceder de manera adecuada al razonamiento científico y convertirse para toda la vida en un amigo de la ciencia.

Aprender para conocer supone, en primer término, aprender a aprender, ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento. Desde la infancia, sobre todo en las sociedades dominadas por la imagen televisiva, el joven debe aprender a concentrar su atención en las cosas y las personas. La vertiginosa sucesión de informaciones en los medios de comunicación y el frecuente cambio de canal de televisión atentan contra el proceso de descubrimiento, que requiere una permanencia y una profundización de la información captada. Este aprendizaje de la atención puede adoptar formas diversas y sacar provecho de múltiples ocasiones de la vida (juegos, visitas a empresas, viajes, trabajos prácticos, asignaturas científicas, etc.).

APRENDER A HACER

Aprender a conocer y aprender a hacer es, en gran medida, indisociable. Pero lo segundo está más estrechamente vinculado a la cuestión de la formación profesional: ¿cómo enseñar al alumno a poner en práctica sus conocimientos y, al mismo tiempo, cómo adaptar la enseñanza al futuro mercado de trabajo, cuya evolución no es totalmente previsible? Es la pregunta que los docentes debemos formularnos frecuentemente, y buscar una respuesta a la misma.

La idea de enseñar la no violencia en la escuela es loable, aunque sólo sea un instrumento entre varios para combatir los prejuicios que llevan al enfrentamiento. Es una tarea ardua, ya que, como es natural, los seres humanos tienden a valorar en exceso sus cualidades y las del grupo al que pertenecen y a alimentar prejuicios desfavorables hacia los demás. La actual atmósfera competitiva imperante en la actividad económica de cada nación y, sobre todo, a nivel internacional, tiende además a privilegiar el espíritu de competencia y el éxito individual. De hecho, esa competencia da lugar a una guerra económica despiadada y provoca tensiones entre los poseedores y los desposeídos que fracturan las naciones y el mundo y exacerban las rivalidades históricas. Es de lamentar que, a veces, la educación contribuya a mantener ese clima al interpretar de manera errónea la idea de emulación. La

educación tiene una doble misión: enseñar la diversidad de la especie humana y contribuir a una toma de conciencia de las semejanzas y la interdependencia entre todos los seres humanos. Desde la primera infancia, la escuela debe, pues, aprovechar todas las oportunidades que se presenten para esa doble enseñanza. Algunas disciplinas se prestan particularmente a hacerlo, como la geografía humana desde la enseñanza primaria y más tarde los idiomas y literaturas extranjeros.

El descubrimiento del otro pasa forzosamente por el conocimiento de uno mismo; por consiguiente, para desarrollar en el niño y el adolescente una visión cabal del mundo, la educación, tanto si la imparte la familia como si la imparte la comunidad o la escuela, primero debe hacerle descubrir quién es. Sólo entonces podrá realmente ponerse en el lugar de los demás y comprender sus reacciones. El fomento de esta actitud de empatía en la escuela será fecundo para los comportamientos sociales a lo largo de la vida. Así, por ejemplo, si se enseña a los jóvenes a adoptar el punto de vista de otros grupos étnicos o religiosos, se pueden evitar incomprendiones generadoras de odio y violencia en los adultos. Así pues, la enseñanza de la historia de las religiones o de los usos y costumbres puede servir de útil referencia para futuros comportamiento.

En consecuencia, en sus programas la educación escolar debe reservar tiempo y ocasiones suficientes para iniciar desde muy temprano a los jóvenes en proyectos cooperativos, en el marco de actividades deportivas y culturales y mediante su participación en actividades sociales: renovación de barrios, ayuda a los más desfavorecidos, acción humanitaria, servicios de solidaridad entre las generaciones, etc. las demás organizaciones educativas y las asociaciones deben tomar el relevo de la escuela en estas actividades. Además, en la práctica escolar cotidiana, la participación de los profesores y alumnos en proyectos comunes puede engendrar el aprendizaje de un método de solución de alienación de sus conflictos y ser una referencia para la vida futura de los jóvenes, enriqueciendo al mismo tiempo la relación entre educadores y educandos.

APRENDER A SER

Este imperativo no es sólo de naturaleza individualista: la experiencia reciente demuestra que lo que pudiera parecer, únicamente un modo de defensa del ser humano frente a un sistema alienante o percibido como hostil es también a veces la mejor oportunidad de progreso para las sociedades. La diversidad de personalidades, la autonomía y el espíritu de iniciativa, e incluso el gusto por la provocación, son garantes de la creatividad y la innovación. Para disminuir la violencia o luchar contra los distintos flagelos que afectan a la sociedad, métodos inéditos, derivados de experiencias sobre el terreno, han dado pruebas de su eficacia.

En la escuela, el arte y la poesía deberían recuperar un lugar más importante que el que les concede, en muchos países, una enseñanza interesada en lo utilitario más que en lo cultural. El afán de fomentar la imaginación y la creatividad debería también llevar a revalorizar la cultura oral y los conocimientos extraídos de la experiencia del niño o del adulto.

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

Sobra decir que los cuatro pilares de la educación que acabamos de describir no pueden limitarse a una etapa de la vida o a un solo lugar. Como veremos en el capítulo siguiente, es

necesario replantear los tiempos y los ámbitos de la educación, y que se complementen e imbriquen entre sí, a fin de que cada persona, durante toda su vida, pueda aprovechar al máximo un contexto educativo en constante enriquecimiento.

APRENDER A VIVIR JUNTOS APRENDER

Sin duda, este aprendizaje constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea. Demasiado a menudo, la violencia que impera en el mundo contradice la esperanza que algunos habían depositado en el progreso de la humanidad. La historia humana siempre ha sido conflictiva, pero hay elementos nuevos que acentúan el riesgo, en particular el extraordinario potencial de autodestrucción que la humanidad misma ha creado durante el siglo XX. A través de los medios de comunicación, la opinión pública se convierte en observadora impotente, y hasta en rehén, de quienes generan o mantienen vivos los conflictos. Hasta el momento, la educación no ha podido hacer mucho para modificar esta situación.

La idea de enseñar la no violencia en la escuela es loable, aunque sólo sea un instrumento entre varios para combatir los prejuicios que llevan al enfrentamiento. Es una tarea ardua, ya que, como es natural, los seres humanos tienden a valorar en exceso sus cualidades y las del grupo al que pertenecen y a alimentar prejuicios desfavorables hacia los demás. La actual atmósfera competitiva imperante en la actividad económica de cada nación y, sobre todo, a nivel internacional, tiende además a privilegiar el espíritu de competencia y el éxito individual. De hecho, esa competencia da lugar a una guerra económica despiadada y provoca tensiones entre los poseedores y los desposeídos que fracturan las naciones y el mundo y exacerban las rivalidades históricas. Es de lamentar que, a veces, la educación contribuya a mantener ese clima al interpretar de manera errónea la idea de emulación.

La experiencia demuestra que, para disminuir ese riesgo, no basta con organizar el contacto y la comunicación entre miembros de grupos diferentes (por ejemplo, en escuelas a las que concurren niños de varias etnias o religiones). Por el contrario, si esos grupos compiten

unos con otros o no están en una situación equitativa en el espacio común, ese tipo de contacto puede agravar las tensiones latentes y degenerar en conflictos. En cambio, si la relación se establece en un contexto de igualdad y se formulan objetivos y proyectos comunes, los prejuicios y la hostilidad subyacente pueden dar lugar a una cooperación más serena e, incluso, a la amistad.

Parecería entonces adecuado dar a la educación dos orientaciones complementarias. En el primer nivel, el descubrimiento gradual del otro. En el segundo, y durante toda la vida, la participación en proyectos comunes, un método quizá eficaz para evitar o resolver los conflictos latentes.

3.3.4 COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES

La sociedad del futuro se perfila con un alto nivel de requerimientos para la población en su conjunto, considerándose el conocimiento como el principal factor de desarrollo. También se piensa en él como un elemento sustancial, garante del ejercicio de la democracia, que planteará el complejo orden social.

Compartimos la preocupación por mejorar la calidad de la educación con equidad para responder oportunamente a las exigencias de nuestra sociedad. Entre estas exigencias es la que hace referencia (Joaquín Brunner 2011) sobre la concientización de los docentes a ser evaluados, “tengo la impresión de que el debate se ha ido mucho más hacia el lado directamente político, donde es más difícil ponerse de acuerdo, y sin poner atención a los aspectos técnicos que en realidad son clave para el éxito del propio proceso de evaluación”, proceso que ayudara a optimizar las competencias de cada uno de los docentes.

Aquellos niños y jóvenes que queden al margen de una educación de calidad serán marginados de la sociedad. Al mismo tiempo, una comunidad integrada, democrática, con un desarrollo económico y tecnológico importante, requiere que todos los habitantes

compartan los valores, códigos, conocimientos y competencias para acceder en igualdad de condiciones a las oportunidades que se les brinda.

Sabemos que el proceso pedagógico es un proceso social y que como tal debe ser visualizado en el contexto de la función social asignada a la educación en un momento histórico determinado, en el que está definido el perfil de ciudadano y el proyecto de país al que se aspira. Desde esta perspectiva, hay que reconocer que la comunidad también efectúa demandas de elevar la calidad y acceder a los conocimientos necesarios para una participación social plena.

El avance de la tecnología de la información propicia un cambio en el paradigma de la producción y divulgación del conocimiento; y en esto, el sistema educativo y las instituciones, que tienen el compromiso de asegurar el acceso al mismo se deben replantear cuáles son las competencias exigibles.

Mejorar la educación es una responsabilidad que concierne a todos. Hay que convocar a los principales interesados: los padres, los profesores, los estudiantes, los empresarios, los partidos políticos, las iglesias, los medios de comunicación, los sindicatos, las asociaciones profesionales.

3.3.4.1 PROFESIONALIZAR EL SISTEMA EDUCATIVO

Un sistema educativo de mejor calidad con igualdad de oportunidades, es considerado uno de los pilares que permite alcanzar un desarrollo integral para la sociedad. Se torna así imprescindible definir algunos lineamientos básicos que debieran orientar las acciones en los diferentes niveles:

- Fortalecer el sistema democrático, pluralista y participativo que posibilite la integración nacional, la cohesión social, la proyección de las culturas locales, un mayor protagonismo de las personas y los grupos. Esto es, formar ciudadanas y

ciudadanos capaces de convivir en sociedades marcadas por la diversidad y prepararlos para la integración y la solidaridad.

- Favorecer el desarrollo de los conocimientos y las competencias equitativamente para formar a las personas en los valores, principios éticos, capacidades intelectuales, habilidades instrumentales y favorecer el acceso a la información socialmente necesaria para desempeñarse en los diferentes ámbitos de la vida social.
- Atender a la diversidad para poder desarrollar capacidades que permitan efectuar un tratamiento diferenciado a grupos y sectores sociales desfavorecidos y marginados mediante políticas compensatorias que asignen recursos financieros y técnicos.
- Mejorar la formación de recursos humanos que respondan a los nuevos requerimientos del proceso productivo, a las actuales formas de organización del trabajo, a la irrupción de nuevas tecnologías de información tanto en el proceso productivo como en la vida social y a la reconversión permanente a la cual están sometidas todas las profesiones.
- Incorporar y difundir el progreso científico y técnico en la sociedad para convivir con la racionalidad de las nuevas tecnologías, transformándolas en instrumentos que mejoren la calidad de vida. Orientar los cambios con creatividad para abordar y resolver problemas, constituirá una necesidad.
- Fortalecer procesos de descentralización y desconcentración de funciones hacia unidades menores de gestión educativa, con regulaciones mínimas que establezcan claras definiciones de competencias que promuevan la autonomía y la responsabilidad por los resultados.

Para la profesionalización del sistema educativo será necesario diseñar y ejercer la conducción estratégica de las políticas de desarrollo educativo con una visión prospectiva capaz de producir las adecuaciones que demanda el entorno cambiante y de reorientar los procesos y las acciones.

Asimismo, promover la construcción de acuerdos nacionales que expresen la voluntad política de los gobiernos a favor de la educación, en torno a metas de mediano y largo plazo que generen el consenso y la participación de distintos sectores y actores sociales, movilicen los recursos y esfuerzos necesarios para el cumplimiento de las metas y otorguen continuidad y estabilidad a las políticas públicas.

3.3.4.2 PROFESIONALIZAR LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Los cambios en el sistema formal repercuten y afectan profundamente en la vida institucional, por lo que se torna necesario que la escuela se convierta en un espacio de democratización y participación que promueva:

- El desarrollo de capacidades pedagógicas focalizando los esfuerzos en el logro de metas que atiendan la calidad de los resultados educativos, el mejoramiento del ambiente y de las condiciones de aprendizaje.
- Un ámbito con capacidad de decisión para la elaboración del proyecto educativo en función de las demandas sociales y del sistema educativo.
- Un estilo de gestión institucional diferenciada y flexible en su organización que contemple las desigualdades que se producen durante los años de escolaridad.
- Ejercer un desempeño institucional eficiente que rinda cuenta a la comunidad de los resultados del aprendizaje.
- Las relaciones institucionales, el trabajo en equipo, la práctica cotidiana de valores democráticos, la continua negociación de conflictos.
- Desarrollar capacidades para la articulación orgánica con las instancias intermedias o regionales y centrales del sistema educativo a través de redes.

3.3.4.3 PROFESIONALIZAR LA FUNCIÓN DOCENTE

El docente es el actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa pues es el nexo en los procesos de aprendizaje de los alumnos y las modificaciones en la

organización institucional. Las reformas educativas se traducen en las escuelas y llegan al aula por medio del docente.

En el ejercicio del rol profesional, intervienen factores concomitantes tales como el contexto socio económico, el compromiso de la comunidad, la autonomía en la toma de decisiones, la preparación científica y pedagógica y el entrenamiento en los mismos procesos de aprendizaje que pondrá en práctica, centrada en la reflexión y la investigación sobre su ejercicio profesional.

En la profesionalización inciden la formación inicial, la capacitación, las condiciones de trabajo, esto es la continuidad laboral, acceder a una carrera profesional acorde con los logros pedagógicos de los proyectos educativos del establecimiento, las remuneraciones, la infraestructura escolar y el equipamiento didáctico.

Es importante que la sociedad cuente con maestros y profesores eficaces y eficientes para poner en práctica distintos y adecuados recursos y en las ocasiones oportunas, con el fin de acceder a mejores logros educativos. Aquí, no hay que confundir “modernidad” con mera introducción de cambios y “transformación” con el empleo de un lenguaje que sólo modifica terminologías para significar lo mismo, sin aportar beneficios de conocimientos ni de aplicación.

La profesionalización de la enseñanza en las escuelas supone el desarrollo de acciones vinculadas con la enseñabilidad y educatividad, con el proceso de enseñar y aprender con mayor autonomía en las aulas y responsabilidad por los aprendizajes alcanzados.

Con la puesta en marcha de este conjunto de estrategias se favorecerá que el docente sea revalorizado en su función profesional y social como protagonista de las transformaciones educativas.

Todas las sociedades, en todas las épocas, han elaborado imágenes y valores sobre la persona del maestro y su labor pedagógica. Estas representaciones expresan la finalidad social asociada a la educación y son legitimadas a través de las doctrinas pedagógicas hegemónicas en cada momento histórico.

La sociedad del futuro exigirá al docente enfrentarse con situaciones difíciles y complejas: concentración de poblaciones de alto riesgo, diversificación cultural del público escolar, grupos extremadamente heterogéneos, multiplicación de diferentes lugares de conocimiento y de saber, acceso a puestos en forma provisoria, rápidas y permanente evolución cultural y social especialmente en los jóvenes en quienes existe la sensación que no hay futuro y una suerte de pérdida del sentido del saber o el aprender.

Sabemos que la presión creada por la aceleración de los procesos sociales en la vida contemporánea lleva a un torbellino de innovaciones, pero hay que evitar que las concreciones carezcan de sentido e impregnen a la actividad docente de un carácter provisorio indeseable por la precariedad de conceptos, métodos, actividades y recursos.

Para comprender el sentido y las dificultades estructurales de la propuesta de la profesionalización de los docentes hay que determinar cuáles son las exigencias que esta transformación exige, ya que una profesión es una combinación estructural de conocimientos acreditados mediante títulos, autonomía en el desempeño, prestigio académico y reconocimiento social.

Los cuadros medios y superiores de la docencia expresan dificultades para reflexionar sobre lo que están haciendo, para proyectarse en el futuro, para anticiparse a determinadas situaciones y para capitalizar su experiencia. Los docentes viven la transformación asociada a la idea de pérdida y a sentimientos de inseguridad e incertidumbre acerca del futuro.

Por otra parte, el mundo informático y tecnológico que rodea a la escuela y a sus docentes obliga a crear “un puente de significados sobre la vía de información “como señala “Namo

de Mello (1998) para que los alumnos no sean atropellados por la cantidad y variedad de informaciones que por ella circulan. Esto es, que la escuela deberá formar a los alumnos para seleccionar datos, organizar el conocimiento y apoderarse de él para poder utilizarlo éticamente en su vida cotidiana tanto personal como social. Y la institución educativa deberá concebir su tarea incorporando la actividad transdisciplinaria para responder a las exigencias del conocimiento científico contemporáneo.

Desde esta perspectiva hay que diferenciar entre la adquisición de conocimientos y la construcción de sentidos y el papel que juega el educador en ambas situaciones. En el primer caso puede ser una actividad individual pero la construcción de sentidos implica necesariamente negociación con otros: familiares, compañeros de trabajo, profesores o interlocutores anónimos de los textos y de los medios de comunicación; negociación construida en base a los valores éticos de la democracia, del reconocimiento del otro y del respeto a los hechos y para ello se requiere la presencia de un educador.

El educador ya no es el único poseedor de los conocimientos y el responsable exclusivo de su transmisión y generación sino que debe asumir la función de dinamizador de la incorporación de contenidos por lo que sería conveniente manejar un horizonte de conocimientos mucho más amplio que el correspondiente a su área de disciplina.

3.3.4.4 NUEVAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

La pérdida de sentido derivada del cambio de demandas no procesadas durante años, la necesidad de hacerse cargo de un fuerte volumen de trabajo administrativo y asistencial, la necesidad de adoptar currícula y programas, utilizar libros de textos elaborados por otros, hacen a este proceso de desprofesionalización que podría caracterizarse como la pérdida de eficacia de las habilidades normalizadas, aún cuando hubieran sido bien aprendidas.

El término competencias se utiliza en este contexto para referir a la capacidad de “hacer con saber” y con conciencia acerca de las consecuencias de ese hacer. Toda competencia

involucra al mismo tiempo conocimientos, modos de hacer, valores y responsabilidades por los resultados de lo hecho.

Cuando se intenta definir el perfil que deben tener los maestros y profesores se encuentran las tendencias de simplificación, cuando se dice que debe saber y saber enseñar y de falta de jerarquización cuando se presentan extensos enunciados de cualidades y conocimientos que deberían poseer. Es necesario encontrar una posición intermedia que permita emitir un mensaje claro y preciso que de cuenta de la complejidad del perfil necesario, pero también focalizar la atención y jerarquizar las condiciones que se pretendan.

Las competencias pedagógico - didácticas son facilitadoras de procesos de aprendizaje cada más autónomos; los profesores deben saber conocer, seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar y recrear o crear estrategias de intervención didáctica efectivas. Respecto a las competencias Institucionales, los docentes deben tener la capacidad de articular lo macro con lo micro: lo que se dispone en el sistema educativo con lo que se desarrolla a nivel institución, aula, patio, taller, etc. y los espacios externos a la escuela.

Las competencias productivas tienen que ver con la capacidad de estar abierto e inmerso en los cambios que se suceden a gran velocidad para orientar y estimular los aprendizajes de niños y jóvenes; las interactivas están destinadas a estimular la capacidad de comunicarse y entenderse con el otro; ejercer la tolerancia, la convivencia, la cooperación entre diferentes.

3.3.4.5 ESTRATEGIAS PARA LA FORMACIÓN DEL PERFIL

El desafío de transformar al profesor en un profesional y modificar sustancialmente las formas de impartir enseñanza se presenta como una imperiosa necesidad. Profesionalización y protagonismo de los educadores implica nuevas exigencias en los procesos de reclutamiento, formación y capacitación de los docentes.

Para la profesionalización del perfil de los docentes hay que tener en cuenta requisitos vinculados con aspectos académicos y las condiciones de trabajo.

Entre los requisitos académicos, es importante la incidencia de la formación inicial, la capacitación y el perfeccionamiento, la formación de formadores, la elaboración y aplicación de estándares de calidad y la evaluación externa de las instituciones.

3.3.4.6 REQUISITOS ACADÉMICOS

a) La formación docente inicial

Compartimos la opinión de Tedesco cuando afirma que: “Todos los programas de formación de maestros ya sea inicial o permanente, tratan de introducir cambios en sus actitudes y valores, predisposiciones y expectativas con el fin de cambiar el modo de hacer las cosas en el aula y de esta manera cambiar los principios estructuradores del oficio” (1998)

Por formación inicial se entiende la primera instancia de preparación para la tarea en la cual se trabajan los contenidos básicos que otorgan la acreditación para la práctica profesional docente, posibilita el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles del sistema educativo.

Por perfeccionamiento docente en actividad, la actualización y profundización de contenidos curriculares, metodológicos e institucionales. Comprende una revisión crítica de los problemas que presentan las prácticas pedagógicas y apunta, a través de su análisis, al fortalecimiento de la tarea. Permite construir herramientas para generar procesos de transformación.

La capacitación de graduados docentes para nuevos roles profesionales es la instancia de capacitación para aquellos roles y funciones diferentes de los de la graduación inicial, para atender las nuevas demandas del sistema y la capacitación pedagógica de graduados no

docentes es la formación pedagógica dirigida a profesionales no docentes y técnicos superiores que están en actividad o se incorporen a la docencia.

El sistema de formación docente que se encuentran actualmente en marcha, se organiza con una estructura flexible que permite optar por distintos trayectos curriculares y componer distintos circuitos a partir de intereses profesionales y demandas regionales dentro de un mismo instituto.

La práctica docente y el sistema educativo son los ejes de las propuestas curriculares. Esta selección permite partir desde la mirada micro, teniendo en cuenta lo que ocurre en las aulas, con la participación de los sujetos que en ella interactúan. Esto contribuye a integrar las teorías y los conocimientos disciplinarios con las reflexiones sobre la práctica.

Se reconoce el valor de reflexionar sobre la práctica mediante diferentes estrategias, pero debiera considerarse que cuando no se trabaja en equipos articulados y en instituciones que valorizan estas prácticas, las mismas se vacían de contenido.

3.3.5 NECESIDADES DE FORMACIÓN EN EL ECUADOR

DIRECCION NACIONAL DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP–, como rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio

Su planificación anual lo fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la Formación Docente y de la Capacitación y Perfeccionamiento Docente, en el marco de los requerimientos de la Política 7 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo

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

La División de Formación Docente es la responsable de 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 enfrentar los retos que exige la nueva sociedad del Conocimiento y del Desarrollo Tecnológico.

Esta División es la encargada de la elaboración de 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 perfiles profesiográficos de los docentes actuales y luego construir el perfil ideal, como primera fuente para la construcción de los nuevos modelos de formación docente.

3.3.6 SINTESIS

Todo profesional necesita actualizarse para ir a la par con el desarrollo de la sociedad, de esta necesidad de formación no se puede excluir a los docentes, los mismos que por su condición de formadores de sus estudiantes tiene quizá una mayor responsabilidad en actualizarse constantemente, de manera sistemática. Esta formación debe permitir a los docentes mejorar sus competencias profesionales que le permitan poder ir mejorando sus condiciones, como ser humano, en su calidad de persona y de miembro de la sociedad, una experiencia global y que dure toda la vida en los planos cognitivo y práctico.

Lamentablemente en nuestro país no existe un verdadero proceso de formación posterior a la titulación, existen cursos de capacitación esporádicos, discontinuos, impartidos por entidades del Ministerio de Educación y que en mucho de los casos son demasiados teóricos y no cuentan con profesionales que dominen el tema, e improvisan con los mismos supervisores de educación.

4. METODOLOGIA

4.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

Para la realización del presente trabajo de investigación se utilizó el diseño de investigación mixta, en el mismo que se considero el modelo de dos etapas, es decir que dentro de esta investigación se aplico primero un enfoque cuantitativo y posteriormente un enfoque cualitativo, de forma independiente, en cada una de las etapas se utilizaron las técnicas correspondientes para cada enfoque. Se realizó un análisis de los cuestionarios de forma cualitativa-cuantitativa, posteriormente un análisis racional, en base a la triangulación de respuestas permitió dar respuesta a la pregunta de investigación ¿El titulado de la escuela de ciencias de la educación de la UTPL, está actualmente laborando en el ámbito de su formación profesional?

4.2 PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN.

En la presente investigación participaron 12 titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTP. Empleadores, rector, vicerrector. Coordinador académico.

4.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

4.3.1 TÉCNICAS

Una de las técnicas de investigación son las encuestas las mismas que estudia poblaciones grandes o más pequeñas, seleccionando y analizando “muestras” elegidas de la población para descubrir la incidencia relativa, la distribución y la interrelación de variables sociológicas y psicológicas. Suelen así denominarse “encuestas de muestreo”.

4.3.2 INSTRUMENTOS

El cuestionario es uno de los instrumentos utilizados para la recolección de datos. Este cuestionario estuvo dirigido a titulados de la Escuela de Ciencias De la Educación de la UTPL, como también a los empleadores. Los cuestionarios aplicados fueron proporcionados, por la escuela de Ciencias de la Educación. Los mismos que fueron tomados de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la calidad y Acreditación) adaptados y validados por el equipo de planificación de la Escuela de Ciencias de la Educación, ala reglamentación y entorno nacional.

4.4. RECURSOS

4.4.1 HUMANOS.

Las personas que participaron en la presente investigación son los Titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, los mismos que fueron seleccionados por el equipo de planificación de la UTPL. La selección fue considerando el lugar de procedencia de los investigadores y de los seminaristas, en el presente caso corresponden a la ciudad de Quito.

4.4.2 INSTITUCIONALES.

Se conto con la participación del equipo de planificación de la UTPL, las Instituciones donde se encuentran laborando los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación tales como, Unidad Educativa de la Policía Nacional, Colegio Militar Eloy Alfaro, Unidad Educativa Eugenio Espejo, Colegio Sagrado Corazón de Jesús, Escuela Vespertina Glenda Alcívar de Bucarani.

4.4.3 MATERIALES

Para el desarrollo del presente trabajo se conto con los siguientes materias; cámara fotográfica, cuestionarios, equipo informático, esferográficos, teléfono y vehículo.

4.4.4 ECONÓMICOS

Los gastos económicos que se realizaron para el trabajo de investigación fueron:

GASTOS	VALOR
Copias	\$ 4
Internet	\$ 40
Impresiones	\$ 50
Transporte	\$ 30
Telefonía	\$ 35
Anillados	\$ 10
Empastados	\$ 45
TOTAL	\$ 214

Estos gastos fueron asumidos en su totalidad por el autor.

5. INTERPRETACION, ANALISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

5.1 CARACTERIZACIÓN SOCIO DEMOGRÁFICA

Tabla No.1

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

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	0	0,0
Educación Básica	7	77,8
Lenguaje y literatura	1	11,1
Químico Biológicas	0	0,0
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0,0
Físico Matemáticos	1	11,1
Otra mención	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	9	100,0
NIVEL DE POSTGRADO(Maestría/ Doctorado PhD)	f	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo	0	0,0
Maestría en Pedagogía	0	0,0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	0	0,0
Otro Postgrado	0	0,0
No contesta	9	100,0
TOTAL	9	100,0
NIVEL DE POSTGRADO (Especialidad/Diplomado)	f	%
Especialidad	0	0,0
Diplomado	1	11,1
En otra universidad	0	0,0

No he realizado estudios de diplomado o especialidad	1	11,1
No contesta	7	77,8
TOTAL	9	100,0

SECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Urbano	6	66,7
Rural	2	22,2
No contesta	1	11,1
TOTAL	9	100,0

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

Autor: Edison Lescano

La mayor parte de titulados en ciencias de la Educación (77.8 %) son docentes de educación básica, mientras que un 22.2 % son docentes en otras áreas. De los cuales el 100% de encuestados no posee un postgrado de cuarto nivel. Tan solo el 11.1 % posee un diplomado. La situación laboral actual de los titulados es la siguiente, un 88.9% se encuentra ejerciendo la docencia, el 66.7 % se encuentra en el sector urbano, el 22.2 % en el sector rural, y el 11.1 % se encuentra en un puesto profesional no relacionado con la docencia.

De los resultados obtenidos podemos inferir que existe un mayor porcentaje de docentes en educación básica. Debido a los costos de estudios a nivel de posgrados y a la baja remuneración que reciben existen un porcentaje bajísimo que han accedido a un diplomado y ninguno a alcanzado una maestría. Además la concentración de la población en el sector urbano se ve reflejada en el número de instituciones educativas y por consiguiente el porcentaje de docentes es mayor, en relación al sector rural.

Tabla No.2

Genero de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

GÉNERO	f	%
Hombre	2	22,2
Mujer	7	77,8
TOTAL	9	100,0

GÉNERO y años cumplidos de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL
	f	%	f	%	
Edad (en años cumplidos)					
21-30	0	0,0	0	0,0	0
31-40	4	26,7	0	0,0	4
41-50	1	6,7	2	13,3	3
51-60	0	0,0	0	0,0	0
Más de 61	1	6,7	0	0,0	1
No contesta	1	0,0	0	0,0	1

PROVINCIA DE RESIDENCIA	f	%
Pichincha	9	100,0
Otros	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	9	100,0

CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO	f	%
Quito villa flora	4	44,4
Quito 6 de Diciembre y Alpallana	5	55,6
No contesta	0	0,0

TOTAL	9	100,0
--------------	----------	--------------

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

Autor: Edison Lescano

El 77.8 % de los investigados son mujeres, mientras que el 22.2 % son hombres. El 26 % de mujeres en servicio activo están en una edad comprendida entre los 31 – 40 años, un 6,7 % de 41-50 el mismo porcentaje docentes de más de 61, mientras que el 13,3 de docentes varones se encuentran en una edad de 41 – 50. De los investigados el 44.4 % pertenecen al centro universitario de la villa flora, el 55,6 % al centro de la 6 de diciembre.

Como se puede determinar de los resultados en la actualidad no existe equidad de género, hay una predominancia de mujeres docentes cuya edad sobrepasa los 30 años, mientras que en los varones sobre pasan los 40 años, por lo que se puede deducir que no existen docentes menores de 30 años tanto hombre como mujeres. De lo expuesto se puede apreciar la evolución que se ha originado, pues al décadas anteriores era todo lo contrario el campo de la docencia era ocupado exclusivamente por varones, situación que paulatinamente ha ido cambiando, hasta que en la actualidad existe el predominio de las mujeres.

5.2 SITUACIÓN LABORAL

Tabla No.3

Situación laboral actual de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	f	%
Trabaja como docente	8	88,9
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	0	0,0
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	1	11,1
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	0	0,0

Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	9	100,0

HAN TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE	f	%
Si	8	88,9
No	0	0,0
No contesta	1	11,1
TOTAL	9	100,0

TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA	f	%
Si	2	22,2
No	7	77,8
No contesta	0	0,0
TOTAL	9	100,0

SITUACIÓN DE LOS INVESTIGADOS QUE SE ENCUENTRAN DESEMPLEADOS	f	%
Prepara Carpetas para trabajar en docencia	0	0,0
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de meritos	0	0,0
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	0	0,0
Continua estudiando otra mención en Ciencias de la Educación	0	0,0
Continua estudiando en otra área de conocimiento	0	0,0
Está tomando cursos de formación continua	0	0,0
Otra situación	0	0,0

No contesta	9	100,0
TOTAL	9	100,0

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

Autor: Edison Lescano

El 88.9 % de los investigados trabajan como docentes y el 11.1 % en otra área no relacionada con la docencia. El 88.9 % de los investigados han trabajado como docentes y el 11.1 % no contesta. El 22 % trabajan en otra área profesional no relacionada con la docencia.

De los resultados obtenidos un alto porcentaje de titulados se encuentran ejerciendo su profesión docente lo que se hace evidente que su formación académica fue adecuada y de acuerdo a su experiencia docente que ya tenían.

Tabla No.4

Trabajan o han trabajado en el ámbito de su especialidad los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TRABAJAN O HAN TRABAJADO EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD	f	%
Si	7	77,8
No	2	22,2
No contesta	0	0,0
TOTAL	9	100,0

ESPECIALIDAD EN LA QUE EJERCEN O EJERCÍAN	f	%
Educación Infantil	0	0,0
Educación Básica	7	77,8
Lenguaje y literatura	1	11,1

Químico Biológicas	0	0,0
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0,0
Físico Matemáticas	1	11,1
Otra mención	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	9	100,0

TIEMPO (EN AÑOS) DE DURACIÓN EN EL PUESTO ACTUAL O ULTIMO EMPLEO	f	%
0,1 - 5	2	22,2
5,1 - 10	4	44,4
10,1 - 15	1	11,1
15,1 +	1	11,1
No contesta	1	11,1
TOTAL	9	100,0

ESTUVIERON TRABAJANDO CUANDO INICIARON SUS ESTUDIOS	f	%
Si	7	77,8
No	2	22,2
No contesta	0	0,0
TOTAL	9	100,0

TIEMPO (en años) EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO	f	%
0 - 1	1	11,1
1 - 2	0	0,0
2 - +	0	0,0

No contesta	8	88,9
TOTAL	9	100,0

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

Autor: Edison Lescano

El 77.8 % de los encuestados trabajan en se especialidad, mientras que el 22.2 % no contesta. La mayor parte de titulados en ciencias de la Educación (77.8 %) son docentes de educación básica, mientras que un 22.2 % son docentes en otras áreas. El 77.8 % de los investigados estuvieron trabajando al iniciar sus estudios mientras que el 22.2 no lo hacían. El 77.8 % de los investigados estuvieron trabajando al iniciar sus estudios mientras que el 22.2 no lo hacían. El 11% de lo investigados señalan que en el primer año posterior a su titulación encintraron trabajo, el 88.9 % ya estaba en ejercicio.

Desde que se puso en vigencia la reforma curricular en la cual la educación formal se dividió en los diez años de educación básica y 3 años de bachillerato, los Institutos y Escuelas de educación de las diferentes universidades se vieron obligadas a cambiar sus carreras y se dio paso a la especialización de educación básica, especialización que la mayor parte de los docentes que no tenían título. Optaron por seguirla variable que se encuentra demostrada en la presente investigación.

Tabla No.5

Tiempo en el que encontraron trabajo no docente luego de titularse los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TIEMPO (en meses) EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO	f	%
01 - 12	2	22,2
13 - 24	0	0,0
25 - 36	0	0,0
37 - 48	0	0,0
No contesta	7	77,8

TOTAL	9	100,0
--------------	----------	--------------

TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO NO DOCENTES	f	%
0,1 – 1	1	11,1
1,1 – 2	0	0,0
2,1 – 3	1	11,1
3,1 - 4	0	0,0
4,1-5	0	0,0
No contesta	7	77,8
TOTAL	9	100,0

Tabla No.6

Tiempo total de trabajo como docentes desde que obtuvieron la titulación los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO DOCENTES	f	%
0,1 – 1,5	1	11,1
1,6 – 3,0	2	22,2
3,1 – 4,5	2	22,2
4,6 - +	3	33,3
No contesta	1	11,1
TOTAL	9	100,0

CAMBIO DE RESIDENCIA	f	%
Si	2	22,2
No	7	77,8
No contesta	0	0,0
TOTAL	9	100,0

MEJORO LA CONDICIÓN DE VIDA	f	%
Definitivamente si	4	44,4
Probablemente si	4	44,4
Indeciso	0	0,0
Probablemente no	1	11,1
Definitivamente no	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	9	100,0

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

Autor: Edison Lescano

El 77,8 % ya estaba trabajando mientras esta estudiando, el 22,2 % encontró trabajo en el primer año. El 11,1 estuvo un año, 11,1% estuvo menos de tres años sin ejercer la docencia. El 77,8 % a mantenido su residencia, el 22 % se a cambiado de residencia. El 44,4 % definitivamente mejoro, el 44,4 % probablemente mejoro sus condición de vida luego de titularse y un 11,1 % definitivamente no.

Al iniciar los estudios universitarios un alto porcentaje de estudiantes se encontraban trabajando como profesor pese a no tener un título universitario, que respalde su trabajo y tenían la necesidad de obtener un titulo profesional, que le permita mejorar sus condición de vida como efectivamente ha ocurrido, a este factor coadyuva el haberse mantenido en un mismo lugar de residencia. Mientras que un porcentaje bajísimo de titulados no han logrado ubicarse en una institución educativa sea fiscal o particular, quise se deba a que no tenia claro cual era su objetivo y pueda ser que no tenia vocación para la actividad docente..

5.3 CONTEXTO LABORAL

Tabla No.7

Tipo de institución educativa en la que desarrollan su trabajo los investigados/ titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Fiscal	3	33,3
Municipal	2	22,2
Particular	4	44,4
Fiscomisional	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	9	100,0

NIVEL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Inicial	1	11,1
Básico	7	77,8
Bachillerato	0	0,0
Superior	0	0,0
No contesta	1	11,1
TOTAL	9	100,0

RELACIÓN LABORAL DE LOS INVESTIGADOS CON LA INSTITUCIÓN	f	%
nombramiento	7	77,8
Contrato indefinido	0	0,0
Contrato ocasional	1	11,1
Reemplazo	0	0,0
Otras (propietaria de la institución educativa)	0	0,0

No contesta	1	11,1
TOTAL	9	100,0

LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA	f	%
A tiempo completo	7	77,8
A tiempo parcial	0	0,0
Por horas	1	11,1
Otras	0	0,0
No contesta	1	11,1
TOTAL	9	100,0

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

Autor: Edison Lescano

En relación al tipo de Institución un 55.5 % se encuentran laborando en institucional públicas, mientras un 44.4 % están en instituciones particulares. El 11.1 % se encuentran como docentes de educación inicial, el 77.8 % en educación básica en su especialidad y con nombramiento, mientras que el 22.2 % en otras áreas. 11,1 % esta en educación inicial, 77,8 % Básica. El 77,8 % con nombramiento, el 11,1 % con contrato ocasional. A tiempo completo el 77,8 %, 11,1 % por horas. De los resultados obtenidos la situación de estabilidad de los titulados es bastante buena un 77,8 % se encuentra laborando a tiempo completo en educación básicas y con nombramiento ya sea fiscal, municipal o fisco misional.

La falta de presupuesto para la educación se constituye en un obstáculo para que un buen número de docentes se encuentren laborando a contrato o en Instituciones particulares, fenómeno que se repite en todo el país. Pese a estas dificultades es muy satisfactorio poder evidenciar que los titulados de la UTPL, se encuentran en ejercicio de la docencia.

Tabla No.8

Tipo de institución/empresa en la que desarrollan/desarrollaban su trabajo como no docentes los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA	f	%
Administración pública	0	77,8
Empresa privada	2	22,2
Empresa Familiar	0	0,0
Trabajador/a por cuenta propia	0	0,0
No contesta	7	77,8
TOTAL	9	100,0

TITULACIÓN EXIGIDA POR LA INSTITUCIÓN/EMPRESA	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	0	0,0
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	1	11,1
Ninguna/No se exige titulación	1	11,1
No contesta	7	77,8
TOTAL	9	100,0

RELACIÓN LABORAL	f	%
Laboral Indefinida	0	0,0
Laboral de duración determinada	1	11,1
Otras situaciones	1	11,1
No contesta	7	77,8
TOTAL	9	100,0

RELACIÓN LABORAL ES/ERA	f	%
A tiempo completo	2	22,2

A tiempo parcial	0	0,0
Por horas	0	0,0
Otras	0	0,0
No contesta	7	77,8
TOTAL	9	100,0

TIEMPO (en años) DE DURACIÓN	f	%
0,1 – 5	0	0,0
5,1 – 10	1	11,1
10,1 – 15	0	0,0
15,1 – 20	0	0,0
No contesta	8	88,9
TOTAL	9	100,0

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

Autor: Edison Lescano

El 77,8 % están en la administración pública, 22,2 % en la privada. Un 22,2 % se encuentran en otra área que no es la docencia. Todos los titulados que se encuentran con nombramiento en el ámbito público en docencia tienen un tiempo indefinido de sus actividades. Mientras que el 22,2 % que están en la empresa privada tienen un tiempo de duración de sus trabajos de 5 a 10 años.

La inestabilidad que se genera al no tener un nombramiento, en mucho de los casos le obliga a buscar otras alternativas de trabajo que les permita poder satisfacer adecuadamente sus necesidades materiales como alimentación, vestuario, salud, etc.-

5.4 NECESIDADES DE FORMACIÓN

Tabla No.9

Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se comunican con fluidez en una segunda lengua distinta al español

SEGUNDA LENGUA	f	%
Quichua	0	0,0
Inglés	4	44,4
Francés	0	0,0
Portugués	0	0,0
Otros	5	55,6
No contesta	0	0,0
TOTAL	9	100,0

MANEJAN LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO	f	%
Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google)), facebook, twiter	9	100,0
No	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	9	100,0

CURSOS DE CAPACITACIÓN	f	%
Didáctica y Pedagogía	4	33,3
Manejo de herramientas relacionadas con TIC	4	33,3
Temas relacionados con su área de formación	1	8,3
Organización y Gestión de centros educativos	0	0,0
Diseño y planificación Curricular	2	16,7

Educación en valores	0	0,0
Otros	0	0,0
No me interesan	1	8,3
No contesta	0	0,0
TOTAL	12	100,0

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

Autor: Edison Lescano

En relación a otras áreas que complementan su trabajo, un 44.4 % tienden un dominio básico de una segunda lengua (inglés), el 100% tiene un dominio de los paquetes informáticos básicos. Los cursos de capacitación con mayor porcentaje son, didáctica y pedagogía un 33.3 %, al igual que la TIC, un 16.7 % ha recibido capacitación en diseño y planificación curricular.

Existe una capacitación adecuada en otras área que complementas su ejercicio profesional, pero existe un porcentaje bajísimo en lo relacionado directamente a su labor docente como es el diseño y la planificación curricular área en la cual deberla ser prioritaria. La capacitación para los docentes debería realizarse de acuerdo a las necesidades que tiene los docentes, mas no a las necesidades de los funcionarios de la educación que muy poco conocen de la realidad en la cual se desarrolla la actividad educativa.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

- Un gran porcentaje de los docentes no poseen título en Ciencias de la Educación, lo que les obliga a obtener un título de tercer nivel en el área educativa, para continuar con su labor docente.
- Un altísimo porcentaje de titulados docentes se encuentran laborando en el área urbana.
- Un alto porcentaje de titulados mantienen estable su lugar de residencia.
- Existe poca capacitación de los docentes en planificación curricular.
- En la actualidad existe una predominancia de las mujeres en la actividad docente de educación básica.
- Existe un porcentaje bastante bajo que tiene dominio de una segunda lengua.
- De la investigación realizada se deduce que existe mayor cantidad de docentes titulados en Educación Básica.
- El alto costo de la educación puede ser un factor para que de los titulados investigados ninguno tenga un título de cuarto nivel.
- La edad de los docentes investigados mujeres su edad al momento de titularse fue de mas de 30 años.
- De los docentes investigados todos iniciaron sus estudios universitarios pasado los 25 años.
- La formación profesional universitaria ha mejorado considerablemente sus condiciones de vida

6.2 RECOMENDACIONES

- Las Instituciones educativas deben dar prioridad a los profesionales que tienen formación en Ciencias de la educación.
- Se debe estimular a los profesionales en docencia para que se integren a trabajar en el sector rural.
- Se debe dar mayor prioridad a la capacitación en planificación curricular de acuerdo a los nuevos enfoques.
- Las universidades formadoras de profesionales en educación, deberían considerar la posibilidad de incluir en su pensum una segunda lengua.
- Se debe dar mayor prioridad a la capacitación en planificación curricular de acuerdo a los nuevos enfoques.
- Las universidades formadoras de profesionales en educación, deberían considerar la posibilidad de incluir en su pensum una segunda lengua.
- El Ministerio de Educación debería establecer convenios con las Universidades para establecer una formación continua de los docentes.
- El Ministerio de educación debería Becar a los profesores para que puedan realizar estudios de posgrados a nivel de maestrías.
- Se debe impulsar y premiar a los docentes que utilicen innovaciones pedagógicas en el aula, como un medio para la investigación docente.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- AUSUBEL, D, 2002, Una perspectiva cognitiva, Pidos España.
- PLAZA, I, 2005, Pedagogía General, Imprenta UNIGRAF, Ecuador.
- SALGERO. A. 1999. Planificación Curricular, Editora Andina Ecuador.
- EB/PRODEC, Ministerio de Educación, 1998, Manual de formación y Capacitación, Ability producciones, Ecuador.
- Unesco para América Latina y el Caribe, 2006, Evaluación de desempeño y carrera profesional docente, www.unesco.cl, consulta 20 de diciembre 2010.
- Garzón, E, UNESCO, 2004, Situación de la formación docente inicial y en servicio, www.unesco.cl, consulta 4 de enero 2011.
- Abendaño, A. 2004, Procesos de formación de los docentes por parte de la universidades e institutos pedagógicos en Ecuador, www.iesalc.unesco.org.ve, consultado 4 de enero, 2011.
- UNESCO-IBE, 2006, Principios y objetivos generales de la educación, www.ibe.unesco.org. Consultado 2 enero del 2011.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE DE ESPAÑA (2002): Los desafíos de las tecnologías de la información y las comunicaciones en la educación. Primer Seminario CERI/OCDE de Habla Hispana, Madrid.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, REPÚBLICA DE CHILE (2006): Los desafíos de aprendizaje en la sociedad del conocimiento. Tercer Seminario CERI/OCDE de Habla Hispana. Santiago de Chile.
- **Viteri Díaz, G.:** "Situación de la educación en el Ecuador" en Observatorio de la Economía Latinoamericana, Número 70, 2006. en <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/index.htm>
- MEC-CONESUP La Formación del Profesor de Educación Básica, Quito Ecuador 2005.

- www.oei.es/genero; Genero, educación ciencia y cultura. Consultado 8 de enero 2011.
- www.docentesinnovadores.net; Las TIC en la educación. Consultado el 5 de enero del 2011.
- Constitución Política del la república del Ecuador 2008.
- Nueva Ley de Educación.

8. ANEXOS

8.1 CUESTIONARIOS



CUESTIONARIOS

Código titulado:

CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Buenos días/tardes, dentro del Programa Nacional de Investigación para optar al título de Licenciatura de Ciencias de la Educación de la UTPL, se está realizando una encuesta para evaluar la SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UTPL, en los últimos cinco años. La población de la encuesta la componen un total de 3.014 titulados de todo el país. Usted ha sido seleccionado como informante, por lo que su colaboración es especialmente valiosa para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. Le agradecería conteste al siguiente cuestionario que no le tomará más de cinco minutos. El documento fue tomado de la ANECA⁴ y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

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

- Educación b...

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

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

⁴ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

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

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

▪ Urbano	1
▪ Rural.....	2

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

P.2c. En caso de que trabaje como docente, ¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?

▪ Si	1
▪ No.....	2

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

▪ Institución educativa fiscal.....	1
▪ Institución educativa municipal.....	2
▪ Institución educativa particular.....	3
▪ Institución educativa fiscomisional.....	4

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

▪ Inicial.....	1
▪ Básico.....	2
▪ Bachillerato.....	3
▪ Superior.....	4

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

▪ Nombramiento.....	1
▪ Contrato indefinido.....	2
▪ Contrato ocasional.....	3
▪ Reemplazo.....	4
▪ Otras (especifique).....	5

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

▪ A tiempo completo.....	1
▪ A tiempo parcial.....	2
▪ Por horas.....	3
▪ Otras (especifique).....	4

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

..... años meses
------------	-------------

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

..... años meses
------------	-------------

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

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

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

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

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

▪ Laboral indefinida.....	1
▪ Laboral de duración determinada.....	2
▪ Otras situaciones (especifique).....	3

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

▪ A tiempo completo.....	1
▪ A tiempo parcial.....	2
▪ Por horas.....	3
▪ Otras (especifique).....	4

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

..... años meses
------------	-------------

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

..... años meses
▪ Ya trabajaba cuando obtuve la titulación.....	1

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

..... años meses
------------	-------------

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

..... años meses
------------	-------------

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

▪ Sí.....	1
▪ No.....	2

PARA TODOS

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

▪ Quichua.....	1
▪ Inglés.....	2
▪ Francés.....	3
▪ Portugués.....	4
▪ Otros (especifique).....	5
▪ No.....	6

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

▪ Sí (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google), facebook, twiter.....	1
▪ No.....	2

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

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

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

▪ Definitivamente si	1
▪ Probablemente si	2
▪ Indeciso	3
▪ Probablemente no	4
▪ Definitivamente no	5

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

▪ Hombre	1
▪ Mujer	2

A.2. Edad en años cumplidos:

A.3. Provincia de residencia:

A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado.

Gracias por su colaboración

Formato para llenar datos de los empleadores

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S																						
DATOS DEL PRIMER ENCUESTADO (RECTOR/DIRECTOR/VICERRECTOR/SUBDIRECTOR/COORDINADOR ACADÉMICO)																																								
Nombre de la institución a la que pertenece el Encuestado:																																								
Cargo que ocupa el encuestado:																																								
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%;">Fiscal [1]</td> <td style="width: 33%;">Particular [2]</td> <td style="width: 33%;">Fiscomisional [3]</td> </tr> </table>																			Fiscal [1]	Particular [2]	Fiscomisional [3]																			
Fiscal [1]	Particular [2]	Fiscomisional [3]																																						
Nombre de la Institución																																								
Tipo de establecimiento																																								
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;">SI</td> <td style="width: 10%;">NO</td> <td style="width: 10%;">NC - 3</td> <td colspan="16" rowspan="2">ESPACIO PARA LLENAR LAS PREGUNTAS ABIERTAS (resuma en frases cortas las respuestas que cada encuestado manifestó, una idea por cada fila)</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td></td> </tr> </table>																			SI	NO	NC - 3	ESPACIO PARA LLENAR LAS PREGUNTAS ABIERTAS (resuma en frases cortas las respuestas que cada encuestado manifestó, una idea por cada fila)																1	2	
SI	NO	NC - 3	ESPACIO PARA LLENAR LAS PREGUNTAS ABIERTAS (resuma en frases cortas las respuestas que cada encuestado manifestó, una idea por cada fila)																																					
1	2																																							
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;">SI</td> <td style="width: 10%;">NO</td> <td style="width: 10%;">NC - 3</td> <td colspan="16" rowspan="2">En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente?</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td></td> </tr> </table>																			SI	NO	NC - 3	En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente?																1	2	
SI	NO	NC - 3	En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente?																																					
1	2																																							
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;">SI</td> <td style="width: 10%;">NO</td> <td style="width: 10%;">NC - 3</td> <td colspan="16" rowspan="2">AMBITO DE CONOCIMIENTO</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td></td> </tr> </table>																			SI	NO	NC - 3	AMBITO DE CONOCIMIENTO																1	2	
SI	NO	NC - 3	AMBITO DE CONOCIMIENTO																																					
1	2																																							
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;">SI</td> <td style="width: 10%;">NO</td> <td style="width: 10%;">NC - 3</td> <td colspan="16" rowspan="2">DOCENTES QUE RECÍEN INGRESAN</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td></td> </tr> </table>																			SI	NO	NC - 3	DOCENTES QUE RECÍEN INGRESAN																1	2	
SI	NO	NC - 3	DOCENTES QUE RECÍEN INGRESAN																																					
1	2																																							
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;">SI</td> <td style="width: 10%;">NO</td> <td style="width: 10%;">NC - 3</td> <td colspan="16" rowspan="2">a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td></td> </tr> </table>																			SI	NO	NC - 3	a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?																1	2	
SI	NO	NC - 3	a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?																																					
1	2																																							
PREGUNTAS																																								
1. ¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente?																																								
2. Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?																																								
3. ¿Requiere de más personal docente?																																								
4. ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?																																								
5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, ¿se han																																								
a. En caso de																																								

8.3 FOTOGRAFÍAS DE TITULADOS

