



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica del Ecuador

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

Estudio realizado en las ciudades de San Cristóbal, y Santa Cruz, provincia de
Galápagos, en el año 2011.

**Trabajo realizado previo a la obtención del título de Licenciado en
Ciencias de la Educación Mención: Educación Básica y Educación
Infantil.**

Autores: Chauca Pallo Yadira Pahola
Revelo Aguilar Jonathan Wladimir

Director del proyecto de investigación: Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

Tutor del trabajo de fin de carrera: Ecom. Tania Valdivieso Guerrero

San Cristóbal – Galápagos

2011



CERTIFICACIÓN

Eco. Tania Valdivieso Guerrero

TUTORA DE TRABAJO DE GRADO

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 Ciencia de la Educación, Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja; por tanto, autoriza su presentación para los fines legales pertinentes.

Atentamente,

Eco. Tania Valdivieso Guerrero

TUTOR DE TRABAJO DE GRADO

Loja, Junio del 2011.



ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHO

Nosotros, Yadira Pahola y Jonathan Wladimir declaramos ser autores del presente trabajo de fin de carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

C.I. 200005100-9
Chauca Pallo Yadira Pahola

C.I. 040136488-0
Revelo Aguilar Jonathan Wladimir



AUTORÍA

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

C.I. 200005100-9
Chauca Pallo Yadira Pahola

C.I. 040136488-0
Revelo Aguilar Jonathan Wladimir



DEDICATORIA

Este trabajo de investigación lo dedicamos con mucho amor en primer lugar a Dios, que nos ha dado las fuerzas y la constancia para realizarlo, luego a cada uno de nuestros familiares, quienes con su apoyo incondicional estuvieron siempre a nuestro lado dándonos fortaleza moral para que tengamos la oportunidad de hacer realidad una de nuestras metas.



AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por permitirnos vivir un día más de vida y por haber sido el motor que ha impulsado nuestro talento, a los profesores de la Universidad Técnica Particular de Loja, a nuestro tutor del presente trabajo de investigación por su tiempo y paciencia para analizar cada detalle de esta investigación y a todas las personas de que de alguna manera estuvieron vinculadas con este trabajo.



ÍNDICE

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.....	5
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	5
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua	5
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	10
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje	13
3.1.4 El género y la profesión docente	16
3.1.5 Síntesis	19
3.2 CONTEXTO LABORAL	
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa	21
3.2.2 La demanda de educación de calidad	23
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	28
3.2.4 Políticas micro: institucionales.....	36
3.2.5 Síntesis	39
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	
3.3.1 Definición	41
3.3.2 Competencias profesionales	43



3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI	45
3.3.4	Competencias profesionales docentes	48
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador	52
3.3.6	Síntesis	54
4.	METODOLOGÍA.....	56
4.1	Diseño de la investigación	56
4.2	Participantes de la investigación.....	56
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación	56
4.3.1	Técnicas	56
4.3.2	Instrumentos	56
4.4	Recursos	57
4.4.1	Humanos	57
4.4.2	Institucionales	57
4.4.3	Materiales	57
4.4.4	Económicos	57
4.5	Procedimiento	58
5.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	59
5.1	Caracterización sociodemográfica.....	59
5.2	Situación laboral	62
5.3	Contexto laboral	67
5.4	Necesidades de formación	72
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	75
6.1	Conclusiones	75
6.2	Recomendaciones.....	76
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	77
8.	ANEXOS	84

1.- RESUMEN

La educación constituye una de las herramientas más significativas para el desarrollo de un país, conocer la realidad nacional que vive cada uno de docentes es de gran importancia para poder intervenir de manera positiva y reforzar los conocimientos en la formación inicial y continua de los mismos y así generar profesionales competentes, para poder cumplir con las exigencias educativas actuales.

Cada vez se ve la urgencia de una educación de calidad, y esta preocupación es la que lleva a la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja a realizar una investigación que permita “afianzar los procesos académicos – administrativos para en pos de determinar la pautas de atención a las necesidades de formación profesional de acuerdo a la demanda de los mismos docentes y de los empleadores” (Jaramillo,Valdivieso, 2010)

La información para este trabajo fue recabada en las Islas San Cristóbal y Santa Cruz de la provincia de Galápagos y en la ciudad de Guayaquil provincia del Guayas, esta última por vía telefónica, luego de buscar y verificar que es allí el lugar de residencia de un encuestado, se lo hizo de este modo ya que por el contexto donde vivimos fue imposible trasladarse al Ecuador continental.

Los tesisistas a investigar fueron siete docentes titulados en Ciencias de la Educación del periodo 2005-2010 previamente asignados, y dos autoridades de las diferentes Instituciones Educativas en las cuales laboran dichos docentes.

Los resultados obtenidos fueron los siguientes: el 100% de los titulados estaban trabajando en la docencia, cuando empezaron a estudiar en la UTPL, mismos que se encuentran laborando en instituciones educativas, fiscomisionales y fiscales, trabajando la mayor parte en el sector urbano y el 14% en el sector rural.

En un 72% los docentes manifestaron que cuentan con nombramiento, y además aseguran que sus condiciones de vida han mejorado, sin embargo los docentes no han optado por conseguir una especialización por medio de maestrías o postgrados.

En lo que respecta a la formación continua, los directivos entrevistados manifestaron que durante los dos últimos años se han dado capacitación en:

Actualización curricular, pedagogía y didáctica e inclusión educativa. Se constató el gran interés por parte de los docentes para acceder a cursos de capacitación aduciendo que los más prioritarios son: didáctica y pedagogía, educación en valores y manejo de herramientas relacionadas con las TIC; capacitaciones que son otorgados por el Ministerio de Educación a los docentes para el aporte y beneficio de la educación ecuatoriana.

Ya que a la educación se la puede considerar como un instrumento que derriba los obstáculos sociales y económicos que existen en la sociedad, es necesario acotar que aunque los docentes han manifestado que su calidad de vida ha mejorado y su puesto de trabajo lo certifica, existen falencias en cuanto a la mentalidad de progreso y superación, puesto que no se han preocupado por profesionalización.

2.- INTRODUCCIÓN

“Sin enseñanza eficaz, no hay escuela efectiva” (Raczynski D, Muños G, 2007), además la sociedad en la que vivimos cada vez nos exige una educación de calidad, una educación que sirva para tomar decisiones trascendentales empleando criterios humanos y técnicos para ello. “Esta calidad de la educación, y especialmente la educación superior es un componente trascendental que nos permitirá responde a las necesidades del sistema educativo ecuatoriano y sociedad en general con una propuesta de formación que sienta las bases para definir un perfil básico/general del profesorado y de sus implicaciones” (Jaramillo,Valdivieso, 2010).

Desde esta perspectiva el presente trabajo busca acercarse y palpar la realidad de los titulados en los últimos cinco años de la Escuela Ciencias de la Educación que tienen su residencia en la isla San Cristóbal, provincia de Galápagos, es decir si están laborando o no en el ámbito de formación en el cual recibieron su formación inicial, para con estos resultados proponer mejoras al perfil de salida de un estudiante de la modalidad abierta (UTPL), tomando en cuenta también las exigencias del mercado laboral y en concreto las tomadas por los respectivos empleadores de los centros educativos.

Es sabido que el nivel educativo de una población está intrínsecamente ligado al nivel de desarrollo socioeconómico y político alcanzado por el país (Gestoso ,Glavinich ,Greco, 2008) por tal razón la presente investigación toma cuatro dimensiones muy importantes como marco de referencia:

DIMENSIONES	
I.	Características socioeconómicas
II.	Situación laboral docente
III.	Contexto laboral
IV.	Necesidades de formación

[Ilustración 1 \(Jaramillo,Valdivieso, 2010\)](#)

Se espera que las conclusiones de esta investigación contribuyan a desarrollar a mejorar la formación inicial y continua pedagógica del profesorado para en tal virtud “definir el perfil y competencias profesionales de los docentes que la Escuela de Ciencias de la Educación pone al servicio de la sociedad, permitiendo establecer los elementos de integridad, coherencia y eficacia en sus procesos vinculantes de formación y de servicios, de acuerdo a expectativas y realidades”. (Jaramillo,Valdivieso, 2010)

Siendo los objetivos, metas a la que hay llegar, y tener presente durante todo el proceso de la investigación, estos será siguiente:

- Determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.
- Caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados en la escuela de CC.EE. de la UTPL.
- Determinar la relación entre formación de los titulado y el ámbito laboral.
- Reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de La educación de la UTPL.
- Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral(desde los directivos y/o empleadores)

Para esta investigación se utilizó el MÉTODO DESCRIPTIVO, el cual por su carácter principal de recolectar datos de diversos conceptos y evaluarlos, ayuda a la descripción de una mejor manera la mayoría las variables que se presentan durante la investigación.

Esta investigación es crucial e interesante para los próximos docentes y para los actuales, en cuanto toma como referencia una mirada atenta a las necesidades profesionales y busca darles solución de una forma progresiva y efectiva, para contar, en un tiempo no muy lejano, con docentes de calidad, capaces de afrentarse a los desafíos actuales que presenta la sociedad moderna, con un corazón entregado a su profesión y las herramientas técnicas necesaria para el ejercicio de su labor.

3.- MARCO TEÓRICO

3.- SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.

3.1.1 FORMACIÓN INICIAL DOCENTE Y FORMACIÓN CONTINUA

Desde la perspectiva del proyecto Tuning iniciado en Europa y con su implementación en América Latina, el cual busca la calidad de la educación fomentando un diálogo y posterior debate para llegar a un consenso en donde se ponga de manifiesto un marco de competencias que deberán ser adquiridas por los estudiantes de educación superior, ya que es menester transformar la formación, no solo inicial sino continua de los neoprofesionales que exige la sociedad; haremos una pequeña reflexión en cuanto a la formación del docente, tanto en su etapa inicial, como en el transcurso de su carrera como profesional.

En primer lugar, como lo indica Pedró (2006) en la investigación sobre el diagnóstico de la situación laboral del profesorado en España, “en todas las profesiones, la formación inicial contribuye en gran medida a modelar unas determinadas prácticas y, en definitiva, a configurar la propia identidad profesional”, no sería descabellado pensar que si un docente no está bien formado en su nivel inicial, no podrá hacerle frente a los retos que la sociedad le exige.

“Ecuador está comprometido con una política educativa que revalorice la profesión docente. Para ello quiere mejorar la formación inicial de quienes ingresan a la docencia y contribuir a su desarrollo profesional, en tal sentido que la profesión docente requiere condiciones de trabajo y calidad de vida” (Enríquez, 2009), en este sentido se ha elaborado un “informe técnico sobre el nivel de desempeño institucional de los establecimientos de educación superior, a fin de garantizar su calidad, propiciando su depuración y mejoramiento” (Mandato Constituyente No 14 en CONEA, 2009).

En el informe presentado por la CONEA (2009) destaca las directrices más importantes sobre las cuales una universidad ha sido evaluada y ha obtenido la primera categoría, estas directrices son:

- ✓ Condiciones para que su planta docente se construya como una comunidad científica y profesional en donde se garantizan los derechos de las y los docentes y estudiantes.

- ✓ Planta docente tiene un sentido de pertenencia a una comunidad universitaria y con el entorno social a través de acciones de programas de vinculación.
- ✓ Políticas y estrategias en cuanto a su relación con las y los estudiantes y su entorno de aprendizaje (Estímulos y becas).
- ✓ Soporte académico para los procesos de aprendizaje (bibliotecas, laboratorios y otras facilidades didácticas)
- ✓ Adecuada gestión y administración.
- ✓ Seguimiento al desempeño social de sus egresados.
- ✓ Infraestructura funcional que responde a las necesidades de su oferta académica y de su población docente y estudiantil.

En pocas palabras “cabe [...] recordar la máxima de que, tratándose de la calidad educativa, no solo debe evaluarse a una universidad por lo que tiene, sino por “lo que hace con lo que tiene”. (CONEA, 2009).

En “el diagnóstico trabajado por la DINAMEP [...] destaca que la formación inicial en el Ecuador está a cargo de tres instituciones educativas como son: los Institutos Superiores Pedagógicos, Institutos Superiores Pedagógicos Interculturales Bilingües y Universidades con sus Facultades de Educación; quienes ofertan una variedad de perfiles, objetivos, requisitos y mallas. (Enríquez, 2009)

En relación al tiempo de formación, Pedró (2006) hace un análisis comparativo del tiempo de formación dedicado para el profesorado y expone lo siguiente: “El análisis comparativo permite concluir [...] que el valor modal o típico en el área OCDE¹ corresponde a cuatro años de formación inicial para el ejercicio docente en ambos niveles²”; de la misma manera Tenti (2006), afirma que “los futuros profesores van construyendo su conocimiento pedagógico y su identidad profesional en el curso de cuatro a cinco años de estudio”, de lo cual podemos concluir a manera general que el tiempo para la alcanzar la titulación docente, es un tiempo prudencial durante el cual, el futuro docente se va preparando para la noble tarea de formar a seres humanos en su integridad.

¹ La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)

² Primario y Secundario

De manera general en el documento del Sistema Integral de Desarrollo Profesional y Educativo; SiProfe (2009), acota que la formación inicial necesita aportar los elementos para que un nuevo docente:

- ✓ Se comprometa con la tarea educativa y el aprendizaje de sus alumnos, reconociendo y valorando su diversidad.
- ✓ Tenga una buena apropiación del conocimiento, tanto de las disciplinas curriculares que deberá enseñar, como de la forma de hacerlo, según el nivel de sus alumnos.
- ✓ Disponga de condiciones y estrategias que le permitan asumir responsabilidades respecto a la gestión y evaluación del aprendizaje de sus alumnos.
- ✓ Esté dispuesto a continuar aprendiendo a lo largo de su vida profesional.
- ✓ Se reconozca y valore como miembro de un grupo de profesionales que busca,[..] una mejor calidad de vida del pueblo ecuatoriano.

Ya que la docencia es considerada como una de las profesiones más estresantes, sobre todo porque implica un trabajo diario, basado en interacciones sociales en las que el docente debe hacer un gran esfuerzo para regular no solo sus propias emociones sino también la de los estudiantes, padres, compañeros, etc (Brotheridge y Grandey, 2002 en Palomera, 2008); su formación inicial, debería tener en cuenta la adquisición de una competencia emocional, ya que como indica Sutton y Wheartyly (2003) en Palomera (2008) “es necesaria para su propio bienestar personal [docentes], y para su propia efectividad a la hora de llevar a cabo los procesos de enseñanza-aprendizaje del aula, en general, y el desarrollo socio-emocional en los alumnos, en particular”.

Otro aspecto a considerar en la formación del docente, tanto inicial como continua, es que la inserción de las TIC³ en los contextos educativos pueden reportar beneficios para el sistema educativo en su conjunto, alumnos, docentes y la comunidad educativa en general (Gross, Silva, 2005), es por eso que la formación del docente no debería obviar la inclusión en este espacio de aprendizaje para mejorar su trabajo dentro y fuera del aula; “lo que supone una formación mucho más centrada en el diseño de las situaciones y contextos de aprendizaje, en la mediación y tutorización, y en las estrategias comunicativas” (Gross, Silva, 2005).

³ Tecnologías de Información y la Comunicación (TIC)

Al igual que países como Perú, que cuenta con una escuela virtual “ESCUELAVIRTUALBACKUS”, la cual produce, reúne y difunde recursos educativos digitales, capacitación virtual, noticias educativas, orientación profesional y espacios de intercambios para la comunidad educativa; así también como Argentina y Chile que cuentan con centros virtuales de capacitación para el mejor desempeño docente, nuestro país, Ecuador, no se queda rezagado y pone a disposición de la planta docente, uno de los portales educativos “EDUCARECUADOR” que tiene como objetivo “contribuir al perfeccionamiento de los recursos humanos del sector educativo, tanto en su capacitación como en su formación y además dotar a la comunidad educativa de recursos informáticos pedagógicos y didácticos [...] que sean de interés de los miembros de la comunidad educativa, investigadores y otros actores de la educación del país.” (Educarecuador, 2011)

Otra manera para contribuir a la formación continua de los docentes, empleando las TIC, es aquella que el Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador está llevando a cabo a través de proyectos para la actualización y mejora de la práctica pedagógica. Es así que se ha creado el SISTEMA INTEGRAL DE DESARROLLO PROFESIONAL EDUCATIVO con sus siglas SÍPROFE, que tiene como objetivos:

- ✓ Proporcionar a los profesionales de la educación, de reciente ingreso y en ejercicio, un sistema integral, inclusivo, holístico, de desarrollo profesional, que eleve la calidad de su desempeño e incida de manera significativa en una mejor educación para el país.
- ✓ Estructurar un sistema modelo que potencie la formación profesional inicial bajo estándares de calidad, al igual que un plan nacional innovador, que evalúe y seleccione prácticas tradicionales; [...] y se personalice mediante el acompañamiento e inducción a los profesionales recién incorporados al magisterio, con una oferta de calidad y que integra las tecnologías de la información y la comunicación (pág 28).

“El SÍPROFE es un derrotero para contar con profesionales de la educación. Es una meta que va lográndose poco a poco y a la que contribuyen las decisiones de política educativa. El SÍPROFE avanza con la selección de los nuevos maestros y los directivos docentes; avanza con la acreditación de los programas de formación inicial tanto de los

ISPED como de las Facultades de Educación; con los cursos de actualización para el magisterio que se desarrollan actualmente y con la inducción a los nuevos maestros” (Enríquez, 2009)

Además del SÍPROFE, y el portal de educarecuador, nuestro país cuenta con otras formas de educación continua como son el “*ChasquiNet*” que es un programa de formación docente y estudiantil, para promover el desarrollo y la transformación del ser humano través del cambio de los modelos de educación apoyando una cultura de innovación dentro del sistema educativo; también tenemos el apoyo de la “*Comunidad Educativa Virtual del Ecuador*” la cual pretende constituirse en una herramienta que apoye los problemas cotidianos u otros que surgen en la aplicación de tecnologías educativas en los procesos de aprendizaje, de igual forma este espacio pretende ser un apoyo no solo para la promoción sino también para la incorporación de las Tecnologías de Información y Comunicación y las Tecnologías Educativas Digitales en el quehacer educativo.

Como otro de los apoyos importantes para la formación continua de los docentes, el Ministro de Educación, Raúl Vallejo (2009) expresó que “La revista pedagógica “La Pizarra” es un proyecto de educomunicación con el que el Ministerio de Educación y Cultura se busca brindar más apoyo al ejercicio diario de los docentes, padres, madres y estudiantes; en cada página se encontrarán no solo recursos pedagógicos creativos e innovadores, sino también temas de vanguardia en educación, pedagogía, psicología educativa, entre otros”, esta revista tiene una edición cada tres meses.

La formación docente, tanto a nivel inicial, como continua, dependen de quienes actúan como formadores y facilitadores en este trabajo (Tenti, 2006), puesto que estos formadores de docentes han adquirido durante toda su vida profesional un cúmulo de experiencias que le lleva a manejar de mejor manera el oficio de docente; es por tal razón que Tamir (2005) afirma que “un problema importante de un formador de profesores es crear ocasiones que le permitan comunicar el conocimiento [...] a los profesores estudiantes. Para alcanzar este fin, un formador del profesorado debe tener un repertorio de experiencias de aprendizaje para los estudiantes, las cuales son diseñadas para enfrentar el estado actual del conocimiento profesional y personal de sus estudiantes para profesor”

Como hemos visto hasta aquí, es importante en la formación inicial docente fortalecer el desarrollo de la inteligencia emocional por un lado y el manejo e implementación de las TIC como complemento, ya que “un estilo de formación de docentes se crea con opciones diversas” (Flores, M y Nájera M, s/f)

La misma práctica profesional en el aula obliga a los profesores a continuar el proceso formativo (Imbernón, 1997; Ferry, 1997; Bar, 2001 en Flores, M y Nájera M, s/f), ya que en el diario compartir con los alumnos se hace cada vez más indispensable nuevas maneras de llamar su atención y aumentar la motivación intrínseca. Aquí es donde retoman su papel los entornos virtuales y a distancia, siendo estos los más opcionados por su carácter de acoplamiento al quehacer diario de la actualización docente.

3.1.2 LA CONTRATACIÓN Y LA CARRERA PROFESIONAL

Según la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Ecuatoriano (1990) en su artículo 6 referente a los requisitos para ingreso, plantea lo siguiente:

Art. 6.- [Requisitos].- Para ingresar a la carrera docente se requiere:

- a) Ser ciudadano ecuatoriano y estar en goce de los derechos de ciudadanía.*
- b) Reconocer título docente reconocido por la ley; y*
- c) Participar y triunfar en los correspondientes concursos de merecimientos y oposición.*

En el decreto número 018-10 expedido el 13 de enero del 2010, expresa que los candidatos deben registrarse en la página web del magisterio, y además deben rendir “las siguientes pruebas de oposición: una prueba de comprensión lectora, una prueba de conocimientos generales en pedagogía, y una prueba de conocimientos específicos [...] llegando a obtener en promedio un puntaje, igual o mayor al 60% en las pruebas de oposición.”

En el mismo decreto argumenta que una vez obtenido el puntaje requerido, el candidato a docente es convocado a rendir una clase demostrativa, teniendo como jurado calificador al director de la escuela donde va a laborar, un profesor del mismo establecimiento y un representante de los padres de familia.

Este proceso de contratación tiene algunos filtros, los mismos que sirven de mucha ayuda para seleccionar al personal más idóneo para ocupar los puestos vacantes, y además asegura la igualdad para todos al poder participar del concurso sin discriminación alguna.

Luego de haber cumplido con los requisitos para el ingreso al magisterio, el docente es ubicado, dependiendo a su título, en la cuarta categoría, si es bachiller en ciencias de la educación; quinta, si posee otro título profesional que el sistema educativo requiera; sexta si es licenciado en ciencias de la educación, o séptima si es doctor en la ciencias de la educación (Art. 16 Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio, 1990). El docente tiene deberes y derechos, los cuales están contemplados en los artículos 4 y 5 de la presente ley de carrera docente⁴, siendo una de las prioridades el permanente mejoramiento profesional (Art.4 literal c). Es decir, como se mencionó antes, el docente está facultado para capacitarse, sea a través de una institución formal, asistiendo a los cursos que promueva el Ministerio de Educación (Art. 169 al 173) o por medio del auto-aprendizaje, ya que a más de ser un derecho es un deber que como profesional lo adquiere desde el primer momento; en pocas palabras, la vocación es la motivación intrínseca que lo lleva a ser mejor cada día.

El docente novel que ingresa al magisterio pasa por “una transición de ser estudiante a ser profesor, por ello surgen dudas, tensiones, debiendo adquirir un adecuado conocimiento y competencia profesional en un breve periodo de tiempo” (Esteve, 1997 en Marcelo, 2008), es por eso que el año rural obligatorio que está contemplado en la ley de orgánica de educación (1983) ayuda mucho a que los nuevos docentes (sin experiencia) puedan acoplarse al contexto laboral en donde desarrollarán sus habilidades personales y profesionales.

El “choque con la realidad” (Veenman, 1984 en Marcelo, 2008) trae algunas consecuencias que si no son tratadas adecuadamente puede generar deserción de la profesión docente. Valli (1992) en Marcelo, (2008) nomina algunas de las conductas observadas en los profesores nuevos:

- Aislamiento de sus compañeros.

⁴ Actualizada a octubre 2004

- Dificultad para transferir el conocimiento adquirido en su etapa de formación.
- Desarrollo de una concepción técnica de la enseñanza.

Estos problemas se pueden reducir significativamente si en la institución donde el docente ingresa a laborar, existe un “Mentor, el cual es el encargado de transmitir la cultura de la organización a la que pertenece; tiene que ser un guía para los que no poseen esas experiencias[...] es aquel con más capacidades profesionales adquiridos tras años de experiencia. El objetivo principal [...] es la integración de los miembros de la organización en todos los aspectos, especialmente, en el desempeño de la docencia.” (Marcelo, Mayor, Murillo, 2009)

Una vez que el docente en ejercicio cumple cuatro años de servicio en la zona urbana y tres años de servicio en la zona rural, tendrá derecho al ascenso de categoría (Art. 77, Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio,1990), este ascenso representa un ingreso mayor al que percibe, y con un tiempo de 10 años de labor docente (Art. 49 -4- Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio,1990), podrá aspirar a ocupar un cargo como administrativo, por ejemplo director de una escuela.

Según el artículo 12 de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio, (1990) se establece la siguiente carrera docente:

- a) Para el servicio docente:
 1. Profesores
 2. Administradores
 3. Supervisor
- b) Para el servicio técnico docente:
 1. Técnicos docentes
 2. Jefes
 3. Supervisores.

En cuanto a la jubilación, el acuerdo ministerial 050 del 14 de febrero del 2007 dispone las siguientes condiciones y parámetros que deben ser cumplidos para acceder al estímulo de la jubilación voluntaria:

JUBILACIÓN POR VEJEZ:

- ✓ Tener 60 años de edad y por lo menos 30 años de aportes al IESS.
- ✓ Tener 65 años de edad y un mínimo de 15 años de aportes al IESS.
- ✓ Tener 70 años de edad, con un mínimo de 10 años de aportes al IESS.
- ✓ Tener 40 años de aportes sin límite de edad.

Se tomará en cuenta como prioridad uno a los docentes que tengan 70 años de edad, independiente de la categoría escalafonaria y con un mínimo de 10 años de servicio en el Magisterio Fiscal.

JUBILACIÓN POR INVALIDEZ

Se tomará también en cuenta como prioridad uno a los docentes que prueben mediante un certificado del médico tratante del IESS y avalado por el jefe de área correspondiente o el carnet emitido por el CONADIS⁵:

- Discapacidad total o permanente
- Enfermedad terminal

Dichos docentes que se acojan a este estímulo de jubilación voluntaria y previa presentación y aprobación de los trámites correspondientes, recibirán 12000 dólares americanos, según el Art. 4 del Decreto Ejecutivo 1563 del 20 de junio del 2006. (Acuerdo Ministerial 050. 14-02-2007)

3.1.3 LAS CONDICIONES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

“Existe un consenso en que el docente es el núcleo central de “energía” que mueve al sistema educacional, lo que es una razón suficiente para analizar las condiciones en que trabaja y para resolver los nudos críticos como, remuneraciones, carrera docente, número de alumnos por curso” (Castro, 2007 en Joaquín, 2007) “dentro del campo educativo los docentes tienen derecho a: trabajar en un ambiente armónico, que se respete su integridad física y moral, recibir colaboración de toda la comunidad educativa en su tarea; tienen obligaciones como : escuchar a sus alumnos, actualizar sus conocimientos, evaluarse periódicamente, investigar, enseñar los contenidos curriculares de cada nivel de enseñanza y tener un trato respetuoso con los alumnos” (Aylwin, 2007 en Joaquín, 2007) todos estos aspectos son esenciales, se los debe considerar para obtener un buen resultado en la enseñanza y aprendizaje.

⁵ Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS)

En México, en la actualidad, los maestros de secundaria padecen condiciones de trabajo muy difíciles por: “las contrataciones temporales, fragmentación de su tiempo de trabajo en varias escuelas, la búsqueda constante por aumentar horas de contrato como una estrategia para ganar más, las malas condiciones físicas de los planteles, carencia de materiales de trabajo, alto número de alumnos, bajos sueldos y pérdida del prestigio profesional que lo definió durante un buen tiempo” (Sandoval, 2009). Todas estas son las características actuales del trabajo docente en la secundaria. Y no solo en México se puede dilucidar esta realidad, también en nuestro país existen docentes que encajan muy bien en cuanto a las condiciones que se mencionan anteriormente, basta con pasearse por ciertos planteles de la población y conversar con algunos de los docentes para palpar la cruda y cierta realidad a la que se tienen que enfrentar diariamente.

Existe abundante evidencia que respalda la relación entre condiciones de trabajo y salud laboral, productividad y permanencia en el empleo por parte de los trabajadores (Parra, 2001; Dejours, 1998; Mendel, 1993) en (Cornejo y Quiñones, 2007). A demás en la Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación se exponen los diferentes factores asociados al malestar y bienestar de los docentes los principales son “ los aspectos relacionados con la ambigüedad y conflictos del rol, el mantenimiento de la disciplina, la desmotivación en los alumnos, la falta de materiales de apoyo para el trabajo, las presiones de tiempo, el exceso de trabajo administrativo, el descenso en la valoración social de la profesión docente, la pérdida de control y autonomía sobre el trabajo y la falta de apoyo entre los colegas” (Kyriacou, 2001 en Cornejo y Quiñonez,2007) todos estos malestares provocan agotamiento en el personal docente.

Se han documentado diferentes factores de riesgo en relación con el desarrollo de SAP (Síndrome de Agotamiento Profesional) en maestros, los más frecuentes son “estar a cargo de grupos numerosos de estudiantes, el mal comportamiento y las conductas destructivas o agresivas de sus alumnos” (Bauer , 2006 en Gómez, C,2009). “En varias investigaciones se ha reportado una asociación entre la aparición de SAP y la percepción de los maestros sobre la existencia o no de un equilibrio entre el esfuerzo que realizan en el trabajo y la compensación que reciben a cambio” (Unterbrink, 2007 en Gómez, C, 2009) el ser un buen maestro es una tarea exigente, por eso es

necesario tomar medidas urgentes para mejorar la situación del maestro y su formación.

En otros estudios hechos sobre el malestar, los trastornos y patologías asociadas con la profesión docente y las condiciones del trabajo, los profesionales se exponen a un cierto número de enfermedades que podríamos considerarlas como enfermedades profesionales. Es el llamado síndrome del maestro, que para unos es el estrés profesional y, para otros, el desfallecimiento o burnout, que vienen a significar la ruptura interior del sujeto ante la imposibilidad de soportar la carga que lleva a cuesta. Lógicamente, “el profesor estresado rinde menos y como las exigencias siguen siendo las mismas, acaba por crearse un peligroso círculo en el que los niños terminan resultando los más perjudicados” (Gómez, C, 2002)

Siguiendo con los malestares que aquejan a los docentes, Marreu (2004) aportó desde un enfoque psicosocial que “el fenómeno (burnout) ha sido conceptualizado como un síndrome de baja realización personal, agotamiento emocional y despersonalización”, siendo uno de los factores más comunes en aquellos docentes que se sobrecargan de trabajo. Se presenta bajo síntomas específicos como: jaquecas, desordenes gástricos, distanciamiento afectivos de compañeros, deterioro del rendimiento, baja autoestima, frustración, etc.

Algunos antídotos contra este malestar pueden ser:

- Tener tiempo y espacio para el juego y la recreación
- No postergar el periodo de vacaciones.
- Desarrollar actividad física, deportiva y recreacional. (Ramón y otros, 2006)

En Argentina, Brasil, Chile y Ecuador, autores han evidenciado un deterioro de las condiciones de trabajo, precarización del empleo e incremento de las alteraciones de la salud en los docentes a nivel de primaria. En un estudio transversal, se señaló como fuente de insatisfacción, los bajos salarios, escasa comunicación entre los colegas, deficiente material de trabajo, la carga de trabajo, entrenamiento inadecuado, el gran número de alumnos, bajo status social de la profesión y la falta de tiempo de preparación, el cual se expresa en, abandono de la profesión, repercusiones negativas en la práctica docente y enfermedades en los profesores (Escalona, 2006), en este sentido y por todos los antecedentes sobre el malestar en la profesión docente, se debe prestar un poco más de atención de manera especial a la salud de los docentes.

“En el trabajo educativo los profesores, tienden a sentir mayor satisfacción cuando su labor es reconocida y apreciada, y existen buenas relaciones entre colegas [...] por otra parte, se resienten con los aspectos concretos de su condición como son la cantidad de alumnos por curso, las recargas de trabajo administrativo y burocrático producido por las reformas, y el nivel de sus remuneraciones” (Avalos, 2010), motivos por lo que “en los países desarrollados las condiciones laborales son un factor que opera en el abandono de la carrera y también en la dificultad de tener buenos candidatos para el ingreso” (Ingersoll, 2003 en Avalos, 2010).

En el medio educativo como en cualquier otro trabajo se puede encontrar con inconvenientes, García, Medina (1998) en Pérez, Rojas, (2001) ante esto mencionaron que los “factores que están relacionados directamente con la satisfacción en el trabajo escolar son: el trabajo bien hecho; el reconocimiento de lo hecho; la responsabilidad y el progreso en el mismo”. No obstante, existen factores que pueden incidir negativamente en el desempeño docente, como: la supervisión, los salarios, aspectos administrativos y condiciones de trabajo mismo que, de no ser atendidos, generarán descontento y pocos deseos de realizar un buen trabajo, siguiendo los mismos parámetros Robbins (1992) en (Pérez, Rojas, 2001) , consideró que, “para que la persona se sienta satisfecha en el trabajo, el mismo deberá ser mentalmente interesante, la remuneración y las políticas de promoción más justas. Las condiciones de trabajo deben brindar al individuo comodidad personal y facilitar su desempeño y, finalmente, si el ambiente de sus compañeros es bueno, el trabajador satisface sus necesidades de interacción social”.

En consecuencia en la actualidad la profesión docente no es atractiva y prioritaria debido a diferentes malestares que recibe el maestro, obligándolo a compartir su tiempo con otras actividades y a la vez provocando que la sociedad ecuatoriana desvalore la actividad del docente y priorice otras carreras más rentables y novedosas

3.1.4 EL GÉNERO Y LA PROFESIÓN DOCENTE.

La igualdad entre hombres y mujeres en la profesión docente constituye un equilibrio para la educación y de esta manera en la misma escuela se puede introducir mediante programas el respeto y la equidad de género, ya que este es considerado fundamentalmente como un derecho humano.

El concepto de género surge “desde los conflictos que provocó el enfoque Mujer y Desarrollo para definir las estrategias orientadas a mejorar la posición social y

económica de las mujeres” (Cooks, 2002). Producto de lo antes señalado, surgió la necesidad de superar las nociones esencialistas y universalistas y es así como se genera el levantamiento de la categoría “género”. Se argumenta que “el entendimiento de ser hombre o mujer tiene relación con un aprendizaje sociocultural más que con las características biológicas. El sexo se hereda y el género se adquiere a través de un aprendizaje, de aquí se desprende que, por un lado, la posición de la mujer no está determinada biológicamente sino culturalmente y, por otro, el rol central de la escuela en tal proceso” (Abramo, 2006; Arcos 2007 en Miranda y Rivera, 2009).

A través del proceso educativo, la persona construye su identidad simbólico-material y expresa su potencial humano, para problematizar y transformar la cultura. Desde la perspectiva de género “se ha identificado la ideología que transmiten los espacios educativos y se ha comprendido cómo se construyen los procesos y discursos en la sala de clases” (Cazden 1991). Esta perspectiva ha revelado que “los programas educativos no satisfacen necesidades específicas diferenciadas por género y, como consecuencia, el sistema educacional reproduce y refuerza las desigualdades entre los géneros”. (Araneda, 1997 en Arcos 2007).

En México, historiadoras han señalado la creciente participación de mujeres en la enseñanza elemental, Bazant y otras (2002) en González, (2009) comentaron que “las mujeres fueron desplazando a los hombres en el magisterio [...] esto se debía a que la carrera de normalista era bien vista por la sociedad (para las jóvenes), por ciertos rasgos de carácter, como el amor y la bondad”. En la misma línea Galván, (2002) en González, (2009) destacó que “se pensaba que la carrera del magisterio era apta para las mujeres” En la actualidad se está dando una evolución social que fortalece la igualdad de género permitiendo que los hombres se desenvuelvan sin problemas en trabajo que eran para mujeres.

La presencia femenina en el sistema educativo se da a nivel mundial y nuestro país, reportó según información estadística del SINEC (Sistema Nacional de Estadísticas Educativas del Ecuador) recopilada en SÍPROFE (2009) que en el año 2006-2007, el personal que labora en el sistema educativo es de 179.354 maestros, de los cuales son hombres 65.674 y 113.680 son mujeres, que representan el 37% y el 63% respectivamente. Estas cifras corroboran la tendencia de la región en el sentido de una

feminización del magisterio (ASCUN/IESALC/UNESCO, 2004). Son directivos institucionales 25.727, de los cuales 11.985 son hombres y 13.742 son mujeres, que representan el 46,58% y el 53,42% respectivamente, la asimetría entre hombres y mujeres con respecto a la educación es una realidad confirmada por las cifras.

En los países de América Latina, investigaciones tendieron a indagar las formas de precarización económica y material que caracterizan al trabajo, la subordinación intelectual y organizacional que las mujeres sufren en el sistema educativo. Las investigaciones se centraron en analizar la dinámica de interacción profesorado/alumnado desde la perspectiva de género; concluyéndose que “los patrones de interacción favorecían a los chicos, que los docentes efectuaban un tratamiento diferencial por razón de género que influía en la reproducción de los estereotipos” (Rodríguez, Peña, 2005 en Alonso, 2008)

Las concepciones sobre el género “constituyen elaboraciones simbólicas no sólo visuales sino también discursivas acerca de las relaciones entre hombres y mujeres y su lugar en la sociedad [...] estudios revelaron que por las interacciones profesorado-alumnado, los profesores y profesoras de disciplinas científicas interactúan más con sus alumnos varones y los refuerzan en mayor medida, diferencia que se acentúa al aumentar el nivel educacional los géneros tradicionales (femenino y masculino) son contruidos socialmente y por tanto están sujetos al cambio, según el poder social imperante” (Flores, 2007 en Páramo 2010).

Las desigualdades en el acceso a la educación por razones de género, forma parte de una preocupación internacional por lo que la UNESCO comienza un largo camino de exhortaciones a las diferentes naciones que la conforman para lograr el cumplimiento de la igualdad entre hombres y mujeres. Entre las primeras destaca la Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza, adoptada el 14 de diciembre de 1960 en la Conferencia General de esta Organización. En dicho texto, recordando que la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama el derecho de todos a la educación, se establece “la igualdad de trato en la esfera de la enseñanza” cualquiera sea la religión, la raza, las opiniones políticas, o el sexo (OACDH: Art. 1) en (Carreño, 2009) (Oficinas de Alto Comisionado para los Derechos Humanos)

A raíz de la presencia de escuelas normalistas se puede hablar de una división de género en el trabajo ya que el hombre sostenía que la profesión de maestro era exclusivamente de la mujer y es ahí donde a la docencia se le a feminizado y se ha incrementado la presencia de ellas en las aulas. Como señaló Fischman (2005) en investigaciones hechas en Argentina que “la presencia desproporcionada de hombres en los niveles superiores de la jerarquía burocrática escolar refleja, en parte, la suposición tradicional de que los hombres son más adecuados para ocupar los puestos administrativos y de autoridad; pero también se debe al tratamiento preferencial otorgado a ellos por normas y prácticas educativas establecidas desde hace tiempo”, para lograr la equidad de género se requiere comenzar eliminando la discriminación en el ámbito familiar ya que la educación por sí sola no garantiza las relaciones equitativas de género al interior de las familias.

3.1.5 SÍNTESIS

Hablar de docentes, es hablar de formador de almas, por tanto esta labor tan delicada requiere de personas preparadas para tan noble misión. Es menester del formador de formadores no descuidar la formación, tanto inicial como continua, en todas sus dimensiones, cognitivo, afectivo, y práctico.

El nuevo docente va formando su identidad profesional alrededor de cuatro años de estudio formal e informal, en los cuales no debe pasar por alto su formación en la TIC y la adquisición de una competencia emocional cada vez más madura que le ayudará a enfrentarse con los retos que la docencia le tiene preparada. En el país, al igual que en otros países como Argentina, Chile y Perú, cuenta con diferentes portales web en donde se ofertan diferentes cursos de capacitación al docente novel y también a aquel que ya lleva una trayectoria en la práctica educativa.

En Ecuador, para ingresar al magisterio se debe pasar por un proceso necesario para la selección de los nuevos docentes requeridos para trabajar en las diferentes instituciones educativas. Uno de los requisitos de ingreso es registrarse en la página web del Ministerio de Educación, una vez registrado procede a rendir algunas pruebas en donde el nuevo docente demuestra las destrezas profesionales adquiridas para ocupar una vacante.

Aprobadas las pruebas de oposición, el docente pasa a gozar de derechos y deberes normados por la Ley de Educación, y la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio, en las cuales se contempla, entre otras cosas, que el nuevo docente, dependiendo de su título académico, es ubicado en la respectiva categoría del escalafón del magisterio.

El trabajo docente es uno de los trabajos en los cuales también se sufre de enfermedades profesionales, ya que si no son atendidas a su debido tiempo, pueden perjudicar seriamente la salud de los profesionales de la educación. Una de las enfermedades es el Bournout, que se desarrolla por el excesivo trabajo y muy poco descanso, produciendo diferentes alteraciones físicas y emocionales en la persona que lo padece. Para combatir este mal, las instituciones deben contemplar entre sus políticas, un espacio para el descanso y la recreación del docente. A pesar de lo anterior el amor a la profesión y la vocación vale más que las condiciones mismas en que se da la enseñanza-aprendizaje.

El trabajar con profesoras y profesores en el campo docente constituye una táctica de largo alcance, que promete resultados efectivos, pues es en la escuela donde podemos incidir de manera definitiva para lograr la equidad, la justicia y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, combatiendo con ello la discriminación, el analfabetismo y, en general, la transmisión de estereotipos de género en las futuras generaciones de profesionales y ciudadanos en pleno ejercicios.

Una vez cumplido un determinado tiempo en el ejercicio docente, la ley faculta al profesional para que pueda acceder a la jubilación voluntaria o por invalidez, siendo esta una recompensa por su trabajo y tiempo de servicio a favor de los nuevos hombres y mujeres del hoy y del mañana.

3.2 CONTEXTO LABORAL

3. 2.1 ENTORNO EDUCATIVO, LA COMUNIDAD EDUCATIVA.

La educación es una responsabilidad que abarca a una sociedad para conseguir efectos positivos y formar al educando con aprendizajes significativos y con conciencia crítica para poderse defender en el medio que vive. “La participación de los padres en la vida escolar parece tener repercusiones tales como una mayor autoestima de los niños, un mejor rendimiento escolar, mejores relaciones padres-hijos y actitudes más positivas de los padres hacia la escuela. Los efectos se repercuten incluso en los mismos maestros, ya que los padres consideran que los más competentes son aquellos que trabajan con la familia” (Pineault, 2001 en Gómez, 2008)

En pedagogía para una educación diferente, Leiva (2003) mencionó que una educación de calidad depende mucho de la relación de algunos elementos que integran lo que es la escuela como unidad educativa: “el alumno, el maestro, los padres de familia, (como parte de la comunidad), además; materia, método, recursos, evaluación. Todos estos son elementos imprescindibles para el cumplimiento de la tarea educativa, destinada a incorporar a todos los miembros de la sociedad en que se desenvuelve sus actividades a la vida social, a la vida comunitaria”.

Como indicó Gómez (2010), por la experiencia práctica que posee, es importante establecer una interrelación del centro docente, la familia y la comunidad, por eso a esta interrelación la define como: “El vínculo entre la escuela y la comunidad, que se concreta en acciones orientadas a la solución colectiva de todas las influencias educativas, para garantizar el intercambio, la colaboración e integración en el proceso pedagógico que se lleva a cabo en el centro docente y la contribución a necesidades educativas de la familia y la comunidad con la cuales interactúa”. (Gómez, 2010)

Los grandes núcleos de comprensión del fenómeno educativo como responsabilidad social pueden ser los siguientes:

- La responsabilidad social colectiva y el sentido de lo público en la educación.
- El papel del Estado en el desarrollo del horizonte educativo.
- La labor de los educadores, como papel intelectual.

- La función de la sociedad civil organizada en el desarrollo educativo.
- El influjo de los medios de comunicación e información.
- Los niños y las niñas como protagonistas de los procesos educativos y sociales(Cajiao,2001)

En el Ecuador persisten los retos de escolaridad, atención a grupos vulnerables, educación para la vida real, es decir servicios educativos que respondan a las necesidades de la población. El programa educativo nacional, destaca tres campos de transformación:

- “Equidad, para ofrecer oportunidades y condiciones educativas iguales.
- Calidad, en términos de una mejor preparación de los estudiantes.
- Pertinencia, para lograr una mayor relación entre los aprendizajes escolares y el entorno” (Aguirre, 2007, p.27).

En una opinión vertida, sobre la educación como compromiso social, Bustamante hizo referencia y expresa: “Lo que queremos de la educación es que sea una herramienta de integración social, la idea fundamental es que seamos capaces de formar ciudadanos, solidarios, conscientes y críticos, que seamos capaces de emprender algo nuevo”, siguiendo la misma visión Magendzo (2003), propone que “renovar al mundo a través de actos profundamente conscientes y responsables, a la vez que sean transformadores” es necesario para la sociedad actual y especialmente para la realidad del país; mientras que para Arendt (1993) “la exclusión e integración son dos potencialidades presentes en el que hacer pedagógico, productos del proceso de aprendizaje en los que, toda persona se embarca al ser parte de un grupo social. (Bustamante, 2006), por ello es que el entorno educativo es más que una relación dual: escuela, alumnos.

En muchas investigaciones se ha concluido que un factor importantísimo para la educación, es la familia, el entorno y la comunidad, y es así que en Colombia también se observó que, la familia, su aceptación o rechazo son determinantes en el rendimiento académico de los estudiantes; por tanto, los padres y familiares del estudiante deben preocuparse más por las actividades que se desarrollan en la escuela, “la misma que debe construir relaciones entre el maestro y los estudiantes, basadas en principios de confianza, reconociendo sus diferencias y cualidades, reforzar su autonomía y autoestima, generar espacios que faciliten el aprendizaje, y que los medios de

comunicación, son un efecto negativo sobre los procesos educativos” (Cepeda, Caicedo,2007).

La Comunidad Educativa en el Ecuador la integran las autoridades, docentes, estudiantes, madres y padres de familia o representantes legales y personal administrativo y de servicio. Los mismos que deben promover la integración de los actores culturales, deportivos, sociales, comunicacionales y de seguridad ciudadana para el desarrollo de sus acciones y para el bienestar común.

Según la Ley Orgánica de Educación (1983), el alumno, los profesores, los padres de familia tienen derechos como obligaciones que los compromete en el actuar educativo.

En relación a los alumnos se estipula que deben de asistir puntualmente a clases, rendir las pruebas con honestidad, recibir una educación completa, ser tratado sin discriminación, etc. En lo referente a los padres de familia, dispone la conformación de un comité de padres de familia, el cual tiene como función colaborar con los directivos y personal docente en el desarrollo de las actividades educativas.

Estas normas son únicamente para que la comunidad tenga su derecho a participar en el proceso de enseñanza-aprendizaje, pero para lograr una buena educación, la tarea no solo es la del maestro, sino, también la colaboración de toda la comunidad educativa, pero en nuestro país lamentablemente en muchas instituciones educativas se presenta la falta de colaboración de los padres de familia ya que solo se acercan el primer día y el ultimo día de clases, dejando a los niños en una total deriva en la educación, siendo esa falta de colaboración la causante del fracaso escolar.

3. 2.2. LA DEMANDA DE EDUCACIÓN DE CALIDAD

“La educación es un derecho de las personas a lo largo de toda la vida y un deber inexcusable del Estado [...], se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos”. (Constitución de la República del Ecuador, art. 26 y 27.)

“La educación con calidad busca formar ciudadanos capaces de comprender las complejas interrelaciones existentes entre ciencia, tecnología y los ámbitos social, económico, político y cultural con el fin de que en el futuro, y cualquiera que sea su

esfera de actividad, cuenten con los instrumentos imprescindibles para participar en la toma de decisiones que contribuya a construir una sociedad democrática basada en el desarrollo científico y tecnológico” (Botero, 2009).

La educación es un derecho al que tienen que acceder todas las personas y los retos de la educación superior para el Siglo XXI plantean la necesidad de un nuevo proceso educativo, fundamentado en los principios de excelencia, calidad y pertinencia.

La calidad de la educación precisa de procesos: “el desarrollo de una gestión académica eficaz y eficiente; la capacidad de autoevaluar permanentemente la calidad de la enseñanza impartida; se requiere del intercambio y la cooperación entre las universidades, tanto nacional como internacionalmente. La calidad no debe ser planteada solamente en términos cognoscitivos, sino que debe medirse también en términos de respuestas a las necesidades de la sociedad en las que están inmersas las instituciones”. (Salas, 2000).

La evaluación educacional forma parte de la calidad de educación ya que desempeña un papel muy importante al permitir medir adecuadamente los conocimientos adquiridos, consiguiendo calidad y equidad de los aprendizajes, “Además de contar con estándares y evaluaciones, los sistemas educacionales exitosos se caracterizan por el alineamiento entre los siguientes elementos: currículo, formación docente, evaluación o monitoreo nacional de resultados de aprendizaje y evaluación de aula para el aprendizaje” (National Research Council, 2003 en Meckes, 2007)

Estas evaluaciones son muy determinantes porque puede contribuir al desarrollo de procesos de cambio, tanto personales como institucionales y socioculturales que tengan un impacto real en la mejora de la educación. “Hoy se apuesta por sistemas integrales e integrados de evaluación que incluyan y articulen la evaluación de los diferentes componentes del sistema, tales como la evaluación de alumnos, docentes, directores, escuelas, programas y las administraciones educativas, [...] y para que la información generada sea útil [...] debe ser analizada y considerada como parte de un todo y no de manera aislada” (Román y Murillo, 2010, p. 31-46).

En el Ecuador para dar cumplimiento a la política sexta del Plan Decenal de Educación (Mejoramiento de la Calidad) el Ministerio de Educación implanta con el

Acuerdo Ministerial 025 del 26 de enero del 2009 el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas que evalúa cuatro componentes: La gestión del Ministerio y sus dependencias, el desempeño de los docentes, el desempeño de los estudiantes y el currículo Nacional.

Evaluación a los docentes.

El Ministerio de Educación evaluará el desempeño a los docentes de educación inicial, básica y bachillerato, para promover acciones didácticas pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes mediante la aplicación de instrumentos en muestras de individuos o a la totalidad de la población en estudio. Estas evaluaciones son obligatorias y se realizan al terminar el año lectivo en la Sierra y Costa.

La evaluación interna: aborda la gestión institucional, desempeño docente y ejecución curricular. Las aplican los directivos y docentes de cada institución educativa capacitados a través de instrumentos elaborados por al Ministerio de Educación.

- **Autoevaluación:** tendrá un peso del 5% de la calificación total.
- **Coevaluación:** tendrá un peso del 5% de la calificación total.
- **Evaluación por parte del directivo:** tendrá un peso del 5% de la calificación total.
- **Evaluación por parte de los estudiantes:** tendrá un peso del 12% de la calificación total.
- **Evaluación por parte del padre de familia.** Tendrá un peso del 8% de la calificación total.
- **Observación de una hora clase:** tendrá un peso del 15% de la calificación total.

La evaluación externa: evidencia el nivel de impacto e interrelación complementariedad de los elementos y componentes del sistema educativo a través del desarrollo humano y desarrollo macroeconómico del país. Las Aplica el Ministerio de Educación.

- **Pruebas sobre conocimientos específicos:** tendrán un peso del 30% de la calificación total.

- **Prueba de conocimientos pedagógicos:** tendrá un peso del 10% de la calificación total.
- **Prueba de habilidades didácticas:** tendrá un peso del 10% de la calificación total.

Datos estadísticos de la evaluación docente en la Provincia de la Costa

Según los datos otorgados por el Ministerio de Educación, los resultados de la evaluación interna y externa de la primera convocatoria del año 2009, fueron evaluados una muestra de 2570 docentes, obteniendo lo siguiente:

- Excelente: 2 docentes – 0.08%
- Muy bueno: 624 docentes – 24.28%
- Bueno: 1873 docentes – 72.88%
- Insuficiente: 71 docentes – 2.76%

El Ministerio de Educación, como consecuencia de los resultados de la Evaluación, creará estímulos y elaborará planes de superación (capacitación y actualización), estos estarán dirigidos de manera preferente a los docentes que hayan obtenido la calificación de bueno e insatisfactorio; la asistencia a estos cursos de superación docente será obligatoria.

Evaluación estudiantil

Para medir la calidad en los niveles primario y secundario de educación, el Ministerio de Educación realiza las pruebas SER a nivel nacional a partir del año 2008. Anteriormente se realizaban las pruebas APRENDO, de acuerdo a los resultados del 2008, la calidad del sector educativo es baja. Esto, se refleja en las principales áreas de estudios como lo son las Matemáticas y Lenguaje y Comunicación, donde tanto la población estudiantil a nivel primario como secundario se ubicaba en rangos entre el 21-49% calificación insuficiente para Matemáticas y 10-29% para Lenguaje y Comunicación. Adicionalmente, para medir la calidad de educación superior, se suele tomar de referencia su ubicación en los rankings internacionales. Según el ranking mundial de universidades en la web la mejor Universidad del Ecuador ocupaba el puesto 803 entre las mejores 8000 universidades del mundo (Clavijo, J ,2008)

Evaluación del currículo.

Se considera que uno de los principales ejes de acción para el mejoramiento de los niveles de calidad de los aprendizajes es el pedagógico y dentro de él, cobra especial relevancia el análisis constante del currículo, que por su carácter instrumental y formativo de los aprendizajes facilitan el acceso a la cultura y al desarrollo personal y son la base para seguir aprendiendo. Es por eso que el objetivo de la evaluación es, determinar la calidad de los currículos básicos de todos los niveles y modalidades, para asegurarse que atiendan y sean adecuados a las necesidades individuales y de la sociedad ecuatoriana.

Sin embargo, la política educativa en los últimos años, ha fortalecido la calidad de sistema, ampliado la participación de grupos históricamente excluidos, la educación ecuatoriana afronta aún retos significativos, como en la alfabetización, posalfabetización, la permanencia escolar, la calidad docente, entre otros.

“El Foro Mundial sobre la “Educación para Todos” en Dakar (2000), implicó un llamamiento a tomar consciencia de la magnitud de los problemas y a actuar con urgencia y eficacia. En los informes mundiales y documentos oficiales en el 2007, 2008, 2009 se reconoció que varios países han alcanzado al menos cuatro de las seis metas [...] Ecuador fue clasificado en el grupo intermedio de países según el cálculo del Índice de Desarrollo de los objetivos de EPT⁶” (Robalino, 2009).

“Sin duda dos de las causas principales para que en el Ecuador exista desempleo pobreza, son: la falta de educación con calidad y la falta de una buena supervisión educativa” (Franco y Zurita, 2009).

En el ámbito de los organismos internacionales relacionados con la educación, el programa Educación para Todos (EPT) de la UNESCO, estipulado en 1990 en Jomtien, Tailandia, y reafirmado en Dakar, Senegal (2000) establece un conjunto de seis metas educativas a ser alcanzadas también en 2015, hacen referencia a todas las etapas de la vida y las trayectorias educativas de la población:

Meta 1. Extender y mejorar la atención y educación de la primera infancia.

⁶ El índice de Desarrollo de los objetivos proporciona una medida compuesta del acceso a la educación, de su equidad y de su calidad

Meta 2. Conclusión universal de la educación primaria.

Meta 3. Acceso equitativo a programas de aprendizajes y competencias para la vida para jóvenes y adultos.

Meta 4. Incremento de 50% en los niveles de alfabetización de adultos.

Meta 5. Paridad de género para 2005 e igualdad de género al 2015.

Meta 6. Mejorar la calidad de la educación.

Metas, muy elementales para poder conseguir una calidad de educación, a la cual todos y cada uno de nosotros tenemos como derecho. (Taccari, 2010)

A modo de conclusión, sobre la calidad de educación: “la educación verdadera es la que ocurre en el interior de cada sala de clases, en cada plantel educativo. Su calidad depende de la calidad de las relaciones que se establezcan entre las personas que ahí laboran, con los alumnos y con la comunidad inmediata a la que sirven. Por eso, la calidad de la educación sólo podrá mejorarse, en forma real, en la medida en que, desde cada plantel educativo se generen, de manera participada y compartida, las condiciones que ese plantel necesita para lograr resultados de calidad en la educación impartida”. (Schmelkes, 1994 en Villaruel, 2010).

3.2.3 POLÍTICAS EDUCATIVAS. CARTA MAGNA. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, LEY DE EDUCACIÓN, PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN, DINAMEP.

“Sin enseñanza eficaz, no hay escuela efectiva” (Raczynski D, Muños G, 2007), por lo tanto es necesario que el estado en comunión con las escuelas propongan y ejecuten políticas a niveles macro y micro institucionales para de esta manera elevar el nivel y la calidad de la educación en nuestro país.

Daremos un pequeño recorrido por algunos de los documentos que contienen las macro políticas educativas, para luego pasar a la reflexión sobre las micropolíticas.

CARTA MAGNA.

Para que exista una educación de calidad, el estado pone su granito de arena, y es así que en la constitución política del Ecuador, aduce que “la educación es un

derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexorable del Estado” (Art. 26), por tal razón ninguna persona puede ser excluida o privada de su educación, además “se garantizará el acceso universal, permanencia, [...] y egreso sin discriminación alguna” (Art 28).

“La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico” (Art. 27), en consecuencia, los “padres, madres de familia o representantes, tienen la libertad de escoger para sus hijas e hijos, una educación acorde con sus principios, creencias y opciones pedagógicas” (Art.29)

Además, para fortalecer, y brindar una educación de calidad en lo referente a instituciones de educación pública, el estado asume algunas responsabilidades que están explícitas en los artículos 347-348-349 de la constitución ecuatoriana.

Algunas de estas responsabilidades son:

- ✓ Fortalecer la educación pública [...]: asegurar el mejoramiento permanente de la calidad [...] infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas. (Art. 347 literal 1).
- ✓ Incorporar las tecnologías y comunicación en el proceso educativo. (Art.347. inciso 8)
- ✓ Asegurar que se incluya en los currículos de estudio, de manera progresiva, de al menos una lengua ancestral. (Art. 347 literal 10)
- ✓ La educación pública será gratuita, y el estado la financiará de manera oportuna, regular y suficiente. (Art. 348)
- ✓ El estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. (Art. 349)

En Galápagos, se cumple en su mayoría estas políticas, desde la infraestructura, pasando por la incorporación de la tecnología en los establecimientos, y la actualización a los docentes, salvo la que aduce sobre la lengua ancestral, puesto que no existe aún en el currículum y además no se cuenta con docentes preparados para ello. Claro está que aún falta cobertura, pero si existe un seguimiento a las necesidades educativas.

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO.

“La calidad de vida y progreso de un país independiente está ligado a la cobertura, calidad y pertinencia de la formación superior que brinda a sus ciudadanos y ciudadanas y a la inversión que realiza en ciencia, tecnología e innovación” (pág. 110), a mérito de este enunciado, el plan de desarrollo para el Buen Vivir, plantea entre una de sus estrategias para mejorar la calidad de la educación:

✓ **Transformación de la educación superior y transferencia de conocimiento a través de ciencia, tecnología e innovación. (estrategia 5)**

Esta estrategia tiene como finalidad que la educación superior sea accesible a todas las personas sin discriminación alguna, que incluso el nivel socio económico no sea un impedimento para el acceso a ella. Esto se puede lograr “a través de becas, ayudas económicas, políticas de cuotas o créditos educativos. Esto, sin menoscabar la importancia de que operen criterios meritocráticos propios de la educación superior” (pág. 110).

En Galápagos, específicamente el Consejo de Gobierno del Régimen Especial de Galápagos, que es una institución gubernamental, ha creado un sistema de becas estudiantiles a los mejores egresados de la provincia, con financiamiento del Parque Nacional Galápagos, el cual dispone un cierto porcentaje del rubro recaudado por concepto de ingreso a las islas, para la educación, este presupuesto está contemplado en la Ley Orgánica para el Régimen Especial de Galápagos. Estas becas son las siguientes:

1. **Beca de bachillerato técnico:** dirigido a estudiantes que han terminado sus estudios de nivel básico y desean estudiar el bachillerato técnico en la provincia.
2. **Beca a la excelencia académica:** Esta beca es accesible para los estudiantes que han terminado sus estudios a nivel de bachillerato y desean seguir preparándose a nivel universitario, en sus diferentes modalidades, sea presencial, semipresencial, o a distancia, en el interior de las islas, a nivel del Ecuador continental, o incluso internacionalmente.
3. **Becas de post grado:** Este beneficio es accesible por lo pronto solo para estudios en el interior de la isla y en una sola especialidad.

Para el acceso a estas becas, el aspirante debe cumplir entre otros requisitos, poseer la residencia permanente, haber obtenido el mejor aprovechamiento académico, y haber estudiado en un colegio de Galápagos⁷.

Además del sistema de becas antes mencionado, Galápagos, también cuenta con el apoyo del IECE⁸ que concede créditos educativos los cuales son préstamos que se concede a los ecuatorianos, directamente o a través de sus representantes legales, apoderados, o de quien dependa económicamente; estudiantes, profesionales y público en general para financiar en forma total o parcial estudios en el país o en el exterior. Y además también concede becas que son ayudas económicas no reembolsables que se otorgan a ecuatorianos de capacidad académica comprobada y de limitados recursos económicos, para que realicen estudios en el país y en el exterior.

En cuanto a la infraestructura el gobierno ha destinado para Galápagos un cierto monto (463.863,36 dólares)⁹ hasta el 2008 para el mejoramiento de las instituciones educativa, evidenciando hasta la fecha un avance del 68%¹⁰ de mejoramiento a nivel general.

Sin una adecuada repartición de los bienes y servicios, no habrá educación de calidad; y esto es latente en la sociedad ecuatoriana ya que se ha realizado de una manera desigual, a tal punto que existen cada vez más personas pobres que no pueden ingresar al sistema de educación formal.

Para tratar de conseguir la igualdad, el gobierno ha planteado como primer objetivo:

“Auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial en la diversidad.”,

De tal modo que se busca, de alguna manera, llegar hasta las regiones pobres y cubrir sus demandas, especialmente en educación; dicho esto y para corroborarlo, una de las metas para conseguir este objetivo es “Alcanzar el 98% de matrícula en educación básica hasta el 2013”. (pág. 151)

⁷ Información recopilada mediante conversación a la jefa del Departamento de Desarrollo Humano del Consejo de Gobierno del Régimen Especial de Galápagos.

⁸ Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo y Becas

⁹ Información recopilada mediante conversación con el departamento encargado de la Dirección de Educación de Galápagos”

¹⁰ Según el Departamento de Planificación de la DINSE (Dirección Nacional de Servicios Educativos)

Al auspiciar la igualdad, el gobierno busca que TODOS, reciban una educación de calidad, sin discriminación alguna como lo contempla la constitución política de la república del Ecuador, y Galápagos no es la excepción.

LEY DE EDUCACIÓN¹¹

Como se había citado antes en la Constitución de la República, la educación es un derecho para todos, y obligación del estado ecuatoriano hasta un cierto nivel. En la ley de educación en su capítulo IV recalca también este derecho de todo ecuatoriano, y añade además que la educación debe desarrollar la capacidad física, intelectual, creadora y crítica del estudiante (Art 3. Cap. III)

Para este cometido, el docente también tiene sus derechos y obligaciones. Uno de ellos es gozar de los beneficios que representa el ingreso al magisterio ecuatoriano, previo aprobación de pruebas de oposición. Y entre uno de los beneficios está el derecho a la capacitación y actualización profesional, el cual está a cargo de la coordinación el Ministerio de Educación, según el artículo 328 de esta ley.

La estabilidad laboral, en el cargo y las garantías profesionales establecidas legalmente es otro de los derechos que están contemplados en la ley de carrera docente; a más de estos, si por enfermedad, o calamidad doméstica el docente tuviera que ausentarse o faltar del establecimiento, la ley le confiere el permiso correspondiente, previa verificación de los hechos. (Art, 5 Ley de Carrera y Escalafón del Magisterio, 1990)

El docente también tiene derecho al ascenso de categoría, a la comisión de servicio con sueldo para su perfeccionamiento académico, a solicitar cambios o permutas del puesto de trabajo debidamente justificado y que no afecten a su promoción. (Art, 5 Ley de Carrera y Escalafón del Magisterio, 1990)

Además de los derechos antes mencionados, el docente tiene deberes que cumplir, algunos de ellos se contempla en la ley orgánica de educación en su Art. 83 y en el art. 4 de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio:

- ✓ Cumplir con su trabajo de acuerdo con las normas legales y reglamentarias y con las disposiciones impartidas por la autoridad competente.

¹¹ Ley Orgánica de Educación 3-may-1983

- ✓ Observar un comportamiento digno y constituirse frente a sus alumnos como ejemplo de permanente de cumplimiento, puntualidad, responsabilidad y buena presentación.
- ✓ Promover y fomentar una integración entre su establecimiento, los padres de familia y la comunidad, en general.
- ✓ Cumplir con las comisiones encomendadas por el director, el consejo técnico y a la asamblea general y presentar los informes del caso.

El docente, para mejorar su trabajo y elevar la calidad de la educación también tiene el derecho de participar en las REDES EDUCATIVAS, las cuales son establecimientos educativos urbano-marginales y rurales, asociados alrededor de un proyecto de desarrollo educativo y comunitario, según el art. 2 referente a la gestión de las redes educativas.

Los docentes que pertenecen a redes educativas tienen los mismos derechos y deberes contemplados en la ley orgánica de educación en el artículo 83, a más de los siguientes:

- ✓ Elegir y ser elegido a los cargos de representaciones de los docentes al Consejo de Red, y a las diferentes comisiones.
- ✓ Coordinar con el director de su plantel la presentación de los servicios especiales que brinda el plantel central.
- ✓ Fortalecer los lazos de unidad, comunicación y coordinación con los profesores de la red educativa, y los organismos de padres de familia, alumnos y comunidad.

La comisión de currículum, de capacitación, de seguimiento de la gestión de la red educativa, son aquellas en las que el docente puede formar parte, previa selección. (Art. 40-46 Ley Orgánica de Educación, 1983)

En relación a la Red Educativa cuya finalidad es muy buena, en San Cristóbal no se tiene la presencia de dicha innovación, la cual, sería de una ayuda enorme para el progreso y avance de la educación, ya que unes esfuerzos en pos de un bien mejor.

PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN.

En el plan decenal de educación entre las ocho políticas de estado encontramos la **“Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida”**, la cual es muy importante para el docente novel y para aquel que lleva una trayectoria significativa en el quehacer educativo.

En esta política, el estado se preocupa por el docente, tanto como persona como profesional y busca estimular el ingreso a la carrera de formación docente mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente a su rol.

Para alcanzar esta meta, el estado fija un camino por donde transitar en el que existen algunos parámetros a seguir, como:

1. Revisión, actualización e interculturalización del currículo de formación inicial.
2. Desarrollo e implementación de un sistema de capacitación y desarrollo profesional permanente.
3. Establecimiento de una política de remuneración salarial acorde a los mercados laborales y realidad geográfica.
4. Formación y capacitación del personal intercultural bilingüe.

En este punto cabe resaltar que el gobierno está trabajando arduamente para alcanzar las metas propuestas, empezando por la actualización y fortalecimiento curricular de educación básica, el cual busca mejorar la educación cimentando bases sólidas. Además con el Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Educativo (SÍPROFE), el docente puede seguir capacitándose en los cursos que requiera para una adecuada formación continua.

En cuanto al salario que el docente percibe, el gobierno mediante aprobación de la nueva Ley de Educación¹², busca homologar los sueldos para de esta manera un

¹² Tómese en consideración que a la fecha de redacción (21 febrero 2011) aún no se ha publicado en el registro oficial la nueva ley de educación.

profesional de la educación con el título de tercer nivel, perciba un sueldo similar a un profesional de la salud con el mismo nivel de formación.

En vista hasta lo expuesto hasta aquí, el gobierno cada vez busca mejoría y estrategias que le permita cumplir a cabalidad esta política del plan decenal de educación.

San Cristóbal – Galápagos, no es la excepción de esta ola de mejoramientos, pero si quería acotar que la revalorización del docente empieza desde dentro, con una práctica de valores éticos en donde la comunidad confíe en el maestro como guía de sus hijos, es decir el cambio debe empezar primero desde dentro y luego a lo externo.

DINAMEP: DIRECCIÓN NACIONAL DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL

Es el organismo que vela por las necesidades de formación y la capacitación y perfeccionamiento docente, en el marco de la política número 7 del Plan Decenal de Educación, del sistema de desarrollo profesional, del sistema nacional de evaluación, etc.

Este organismo deberá atender a los docentes en forma:

- ✓ **Universal:** a todos los docentes y directivos.
- ✓ **Permanente:** Funciona todo el año
- ✓ **Funcional con el puesto de trabajo:** Temáticas en relación con la función laboral docente.
- ✓ **Gratuita:** Funciona con presupuesto del Estado

Según datos del INEC, en la “encuesta de condiciones de vida en Galápagos (2009-2010”, 282 docentes a nivel provincia se beneficiaron de los cursos impartidos por el Ministerio de Educación y Cultura; de estos participantes, 102 docentes de los establecimientos de la isla san Cristóbal fueron los beneficiarios.

Entre los cursos que los docentes de Galápagos asistieron fueron los siguientes, según datos del SIME¹³:

- Inclusión educativa
- Desarrollo del pensamiento Crítico.

¹³ Sistema de Información del Ministerio de Educación

- Orientación y acogida.
- Introducción al currículum.
- Actualización curricular de Lengua y Literatura de 2do a 7mo de EGB.
- Actualización curricular de Estudios Sociales de 2do a 7mo de EGB.
- Educación Inicial.
- Inglés.
- Manual de convivencia.

Estos cursos hacen que el docente se actualice permanentemente, y su accionar pedagógico esté al nivel de desenvolvimiento que la sociedad le exige.

3.2.4 POLÍTICAS MICROINSTITUCIONALES.

“El líder de un centro educativo ya no es necesariamente su director o un cargo institucional; se puede dirigir un centro y no ser el líder, y viceversa; [...] es más apropiado referirnos al liderazgo, aludiendo a una función compartida en la organización.” (Pareja, 2009). Es esta filosofía la que ha llevado a grandes instituciones a ubicarse en puesto en el que están, es el pensar y trabajar por un bien común y no cada uno por su cuenta, así se solidifican esfuerzos y se disminuyen contratiempos.

Luego de una conversación con docentes de dos instituciones educativas de la localidad¹⁴, se pudo contrastar que el tipo de liderazgo ejercido en cada centro de enseñanza es distinto. Mientras que uno de ellos, el directivo lleva un estilo de liderazgo pasivo¹⁵, ya que en algunos aspectos como el tono de voz, la postura, la manera para dirigirse a los docentes se nota bastante inseguridad y timidez; el otro directivo expresa desde su forma correcta de organización hasta la manera de expresarse, que maneja un tipo de liderazgo asertivo¹⁶. Los docentes por su parte expresan mayor contento con el directivo asertivo, que con el pasivo.

Estos líderes llevan su institución de diferente manera, pero siempre en busca de cubrir la demanda que exige la comunidad educativa.

¹⁴Unidad Educativa Mixta Fiscomisional “Pedro Pablo Andrade” y Escuela Fiscal Mixta No 2 “Carlos Darwin”

¹⁵ Criterios de clasificación según Pareja (2009)

¹⁶ Criterios de clasificación según Pareja (2009)

Para este cometido existe una herramienta muy valiosa en cada institución educativa que es el PEI: *El Proyecto Educativo Institucional* (PEI) el cual es “el instrumento que orienta todos los procesos que ocurren en un establecimiento educacional, clarifica a los actores las metas de mejoramiento, da sentido y racionalidad a la gestión para el mediano o largo plazo, permite la toma de decisiones pedagógicas y curriculares, articula los proyectos y acciones innovadoras en torno al aprendizaje y la formación de los alumnos, en resumen, ordena las grandes tareas en torno a objetivos compartidos.” (Villaroel, 2002), en la elaboración de este proyecto está inmersa la comunidad educativa como tal, es decir: docentes, estudiantes y padres familia, los cuales tienen la misión de plasmar en un proyecto educativo, una vía para el mejoramiento de la educación en el lugar donde residen.

El PEI, en pocas palabras, es la radiografía de la institución en donde se desenvuelve el docente, en él está impresa la identidad institucional, como una de sus partes. La misión y visión institucional es el resultado del análisis de la realidad, previo conversaciones y debates con los principales autores de la misma, en este análisis se llega a un consenso en donde se puntualizan las necesidades existenciales que demanda la comunidad, y las estrategias para lograr atenderlas y solucionarlas.

Toda institución educativa tiene su realidad, es por tal razón que el PEI que se elabora en cada institución es diferente, ya que busca delinear el camino hacia donde se dirigen los esfuerzos, es decir, trazar el camino para conseguir atender las necesidades educacionales de la comunidad. En este “delimitar el camino”, el maestro posee algunas herramientas pedagógicas de organización como son el Plan Operativo Anual, la planificación por unidades didácticas¹⁷, los proyectos de aula; los cuales buscan que el docente realice un trabajo profesional y no una simple improvisación. La planificación toma como marco de referencia la reforma curricular ecuatoriana, en donde existen unos objetivos, contenidos, mínimo obligatorios¹⁸, por año y por asignatura, de los cuales el docente es el encargado de desglosarlos, y aplicarlos a la realidad en la que vive, para esto le sirve el análisis anterior sobre las necesidades más urgentes de la comunidad, pasadas en el PEI.

¹⁷ Esta planificación se la realiza sin tomar en cuenta la actualización curricular, ya que en el régimen costa se empieza con una nueva planificación desde el año lectivo 2011

¹⁸ Siguiendo la Reforma Educativa del año 1996

Y para dar seguimiento al cumplimiento de la planificación y las metas propuestas, cada institución se encarga de evaluar a los docentes. En una de las instituciones de la localidad, la evaluación se la realiza cada trimestre, es una evaluación que consta de tres visitas por parte del director a tres clases demostrativas distintas de los maestros, en la cual mediante una ficha de observación, se evalúa las actividades iniciales, el proceso enseñanza-aprendizaje, y el ambiente en el aula. Esta evaluación sirve para que el docente pueda mejorar el rendimiento de su trabajo y un mejor desempeño en la tarea encomendada.

Además, los docentes, dentro de la vida institucional tienen las siguientes funciones, entre las cuales tenemos, según el PEI de algunas instituciones:

- ✓ Participar en la elaboración del planeamiento y programación de actividades del área respectiva.
- ✓ Controlar y evaluar el planeamiento y ejecución de las actividades del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- ✓ Participar en los actos de comunidad y asistir a las reuniones convocadas por las directivas del plantel.
- ✓ No abandonar el plantel, ni el aula en horas de trabajo, salvo en casos debidamente justificados.
- ✓ Estimular la puntualidad, asistencia, cumplimiento de tareas, labor en clases y aseo de los estudiantes.

Además de las funciones antes descritas, el docente debe formar parte de alguna de las comisiones especiales que existan dentro del plantel, según la necesidad de la institución:

- ✓ Profesor de turno, siendo una de sus funciones el control del ingreso y de salida tanto del personal docente como de los alumnos y además está facultado para tomar las responsabilidades del director en caso de ausencia de éste.
- ✓ Comisión de cultura física, es el encargado de preparar a los estudiantes en las competencias deportivas.
- ✓ Comisión de asuntos sociales y materiales, delegada para organizar programas en pos de la integración de la comunidad educativa.¹⁹
- ✓ Comisión del PRONESA.²⁰

¹⁹ PEI, Escuela Fiscal Mixta “Pichincha” –Guamag Bajo- Tulcán

- ✓ Escuela para padres.
- ✓ Comisión de Defensa y uso indebido de drogas.
- ✓ Liturgia.²¹

Estas comisiones buscan que el docente se inserte mucho más en la vida de la unidad educativa, siendo promotor de propuestas y planes de acción a favor de los miembros de la comunidad y no solo de los estudiantes.

3.2.5 SÍNTESIS

En la sociedad en la que vivimos cada vez es necesario adquirir una educación de calidad, una educación que sirva para tomar decisiones trascendentales empleando criterios humanos y técnicos para ello. Esta calidad a la que aspiramos solo la lograremos haciendo un cambio y reforzando a los actores principales de la educación. Tanto, padres de familia, alumnos, maestros, estado, sociedad, deben de contribuir para mejorar la calidad de la educación ecuatoriana, es esta comunidad la gestora del cambio.

El PEI de cada institución precisamente sirve para identificar las necesidades primordiales de la comunidad y sobre ellas actuar a la brevedad posible, empleando los mecanismos necesarios para atenderlas, es decir, en cada institución se trazan metas, se aplican estrategias de intervención, se planifica el currículum de adecuado, se evalúa periódicamente y todo ello para dar respuesta oportuna a la demanda de “educación de calidad”.

En el marco legal, para que funcione este término “calidad educativa”, el Estado ha creado y establecido políticas que ayuden a la consecución de este objetivo. Tenemos por ejemplo que la educación es gratuita, el acceso a la misma es sin discriminación alguna, y como estamos en la era tecnológica, también la incorporación de tecnología en las aulas es uno de sus principales fuertes.

El terreno está listo, solo falta personal para que lo trabaje, por tal razón los docentes, principales artífices de la enseñanza, reciben los beneficios de las políticas educacionales, como son por ejemplo, el derecho a un trabajo digno, a la actualización constante, y sobre todo a la valorización de su trabajo como profesionales. En el Plan decenal de educación una de los objetivos a cumplir precisamente es ese, devolver la

²⁰ Acuerdo Ministerial 346 del 2006-07-14

²¹ PEI Unidad Educativa Fiscomisional “Pedro Pablo Andrade” –Galápagos-

valorización a los docentes, mediante el análisis de algunas variables que afectan a esta profesión.

Ante todo la calidad de la educación busca el desarrollo holístico del estudiante, es por tal razón que la comunidad educativa debe brindar las mejores condiciones para que se cumpla este objetivo. En el país ha habido una ola de cambios importantes que benefician la prosperidad y avance de la educación, esperemos que se siga manteniendo y cada vez más se vaya fortaleciendo.

3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.

3.3.1 DEFINICIÓN.

Todo lo esencial en la educación es el conocimiento y su comunicación, la formación de los docentes debe basarse en los fundamentos de ese conocimiento y los métodos que permitan su comunicación, como referentes estables de la preparación docente, pues, “en cuanto a la formación de los profesores consideran que debe partir del enfoque reflexivo desde la práctica, en cuanto que entienden que los docentes se enfrentan a situaciones complejas, cambiantes, inciertas y conflictivas que precisan para su solución provocar la elaboración y consciente y permanente de los argumentos prácticos que utiliza el profesor para justificar explícita o tácitamente sus actuaciones profesionales” (Macías, 2009)

Por su parte y en una concreción del concepto se puede definir a la formación como un “proceso de educación permanente, construcción de conocimientos, habilidades, valores y modos de actuación, tanto individual como grupal, que lo preparen al profesor para el desempeño de las funciones: docente, investigativa, extensionista y de gestión”. (Fonseca, 2006 en Ruíz, A. 2010), el mismo autor considera que como parte de la formación “la superación es proceso y resultado, organizado, sistemático, coherente, continuo e inacabado, que educa, instruye y desarrolla al ser humano de manera integral, dirigido a un fin; que puede ser general o especializado, acorde con las exigencias sociales”, y así lograr situaciones que propicien la actualización del docente y su formación permanente en relación con los contextos socioculturales actuales.

Según Fernández (1982), “el pedagogo en las instituciones educativas puede contribuir a un aumento de la eficiencia institucional a través de un mejoramiento de aspectos que hacen a la organización y a la formación docente, a la vez que mediante su participación en la atención a un conjunto de variables que hacen al campo didáctico pedagógico, tales como: el análisis de las condiciones de los alumnos , la programación de un curriculum, la creación de sistemas de evaluación, la preparación de docentes y directivos para asumir sus roles y la ayuda a los estudiantes”. (en Lucarelli, E. 2008),

es muy importante el conocimientos que debe poseer el docente así como la necesidad de capacitación y formación de la práctica docente, para un correcto desarrollo educativo del alumno.

En este ámbito, para lograr la innovación, se requiere aplicar permanentemente estrategias de inducción, capacitación y perfeccionamiento docente que vayan aportando y sosteniendo el proceso de cambio. Frente a lo expuesto, Catalano, (2004), mencionó que “la formación profesional basada en competencias presenta ciertas características que se reflejan en el planeamiento curricular, en el planeamiento didáctico y en la práctica docente, involucra los aspectos correspondientes a la organización y a la gestión de los centros, al rol docente y a las modalidades de enseñanza y de evaluación.” (Catalano, 2004 en Vidal, J. 2011)

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP-, lidera los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio. 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 básica, como estrategia idónea para el mejoramiento de la calidad y 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 docente para enfrentar los retos que exige la nueva sociedad del conocimiento y del desarrollo tecnológico.

Esta División se encuentra elaborando proyectos de mejoramiento en la formación inicial, tanto de educación inicial y de básica. En la actualidad se encuentra en la ejecución de estudios en el campo de cómo trabajan los maestros, para luego elaborar los perfiles profesio-gráficos de los docentes y luego construir el perfil ideal, como primera fuente para la construcción de los nuevos modelos de formación docente.

La División de Formación Docente, en nuestro país se encuentra efectuando acciones en beneficio de los Institutos Superiores Pedagógicos, tales como: nuevo proyecto de formación de docentes de educación inicial y nuevo proyecto de formación de docentes de educación básica.

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

Según información estadística del SINEC (Sistema Nacional de Estadísticas Educativas del Ecuador) en el año 2006-2007, el personal que posee título y labora en el sistema educativo llega al 81,85%; no lo tienen el 17,94%; y el 0,13%; ejercen la docencia sin ser bachilleres, igualmente, los maestros y directivos formados en las universidades corresponden al 67%; en los institutos pedagógicos, el 20%; bachilleres en ciencias de la educación, el 11%; y con título de postgrado el 2%.

Llama la atención el escaso porcentaje (2%) de maestros con títulos de postgrado y esta cifra abre la posibilidad para un diseño de formación permanente y de incentivos asociados a la evaluación de rendimiento. (Síprofe, 2009)

Durante toda la vida se debe aprovechar cada oportunidad que se presente de actualizar, profundizar y enriquecer el primer saber y adaptarse a un mundo en permanente cambio

3. 3.2 COMPETENCIAS PROFESIONALES

Algunos autores nos dan su punto de vista sobre las competencia profesional, y Bartram, (2005) definió a la competencia “como el conjunto de comportamientos que son instrumentales para la consecución de un desempeño exitoso en el puesto de trabajo”, mientras que para Chen (2004) identifica que entre “las competencias más destacadas y demandadas por las empresas está la de trabajar en equipo [...] por tanto, las compañías buscan candidatos que posean los conocimientos, habilidades y destrezas que les permitan trabajar en equipo de manera efectiva, así mismo manifiesta que hay un vacío en la formación de las mismas ya que en las instituciones educativas no existen programas específicos para desarrollar esta competencia”(Bartram, 2005; Chen, 2004 en Aguado, D. 2010) con esta capacidad de trabajar juntos se puede conseguir un buen desempeño productivo en el trabajo y de esta forma se puede obtener las metas propuestas.

Continuando con los criterios de competencias, Pastré (2004), considera que la competencia “es una estructura dinámica, anclada en la experiencia y la práctica de la persona en situación. Es a través de su actividad cuando la persona construye competencias”. De esta manera, “las competencias se enfocan a través de las acciones que plantea la persona en situación y los recursos sobre los que se apoya. Esto es lo que se llama comúnmente “desempeño competente” en torno a una situación. Contrariamente a este enfoque, las listas de competencias descontextualizadas aportan

poca información a los educadores para poder organizar eficazmente el desarrollo de competencias con sus alumnos”. (Pastré, 2004 en Jonnaert, P. 2008)

La estructura interna de una competencia, está compuesta por el conjunto de *recursos cognitivos* (saber, saber hacer, aprender a aprender) y *actitudes* que contribuyan a que un individuo realice actuaciones adecuadas y responsables; b) las competencias operan y se relacionan en relación con y para resolver *situaciones o problemas complejos*; c) su desempeño en determinados contextos ha de satisfacer un conjunto de *criterios o estándares* establecidos, lo que determina, como dice Eraut (1998) que las competencias estén socialmente establecidas y construidas. (Escudero, J. 2008)

“Una persona competente para enfrentar la vida laboral, es algo más que un cúmulo de conocimientos, habilidades y destrezas, es algo más que saber y saber hacer; es saber ser, saber vivir juntos, actuar con responsabilidad y compromiso ante las decisiones y responder a sus posibles consecuencias, es estar aprendiendo constantemente la realización de un trabajo, no pensar que se conoce todo, es la capacidad real de llevarlo a cabo y la disposición para realizarlo en cualquier contexto y organización laboral, además toda profesión debe formarse sobre la base de tres dimensiones: Instructiva, Educativa y Desarrolladora” (García, M. 2008), ya que uno jamás termina de aprender, y con los cambios constantes que se da en nuestra sociedad, se exige el conocimiento para poder desarrollarse profesionalmente y poder resolver los problemas que se presenten.

Como González, V. (2000, 2001, 2002) señaló en la formación de la competencia profesional que la competencia es considerada “como el resultado de un proceso de educación de la personalidad para el desempeño profesional eficiente y responsable que no culmina con el egreso del estudiante de un centro de formación profesional sino que lo acompaña durante el proceso de su desarrollo profesional en el ejercicio de la profesión, y que para que un profesional se considere competente, desde nuestra concepción, no basta con lograr un desempeño eficiente sino que es necesario además que actúe con compromiso y responda por las consecuencias de las decisiones tomadas”, por ello, es necesario que surja una transformación por parte de las unidades

educativas y los docentes, no sólo en su desarrollo profesional, sino en su formación como un ser humano, con valores y principios tan necesarios en nuestra época.

“Los nuevos procesos formativos basados en competencias no sólo transmiten saberes y destrezas manuales, sino que toman en cuenta otras dimensiones y contemplan los aspectos culturales, sociales actitudinales que tienen relación con las capacidades de las personas.” (CIDEDEC²²; 2004).

No sólo es importante tener conocimiento y saber transferirlo, también es importante, el aspecto actitudinal que se pone en práctica en el proceso de formación y de desempeño laboral, porque esto origina y promueve un ambiente de trabajo en el que se ponen de manifiesto aspectos culturales y sociales en la interrelación inter- e intrapersonal. (Andrade, R. 2011)

Dentro de las competencias profesionales “es importante reconocer el trabajo en equipo como una competencia básica en la práctica profesional de cualquier titulado y, de hecho, constituye una de las demandas más fuertes del mundo laboral”. (González y Wagenaar, 2003 en Lobato, C, 2010). Y de esta manera “los incentivos no son individuales, sino grupales, y la consecución de las metas del grupo requiere el desarrollo y despliegue de competencias muy importantes en el desempeño profesional” (Slavin, 1999 en Lobato, C, 2010), con el trabajo en equipo, teniendo un amplio conocimiento en la materia, con una buena comunicación con los alumnos y con la ambición de superación podemos conseguir mejorar la educación, que es nuestro principal objetivo como docentes.

3.3.3 LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN PARA EL SIGLO XXI

“Con los nuevos retos y desafíos que debe afrontar la comunidad internacional al siglo XXI, surge un nuevo impulso a favor de la educación permanente concretado en el informe Delors, en donde se establecen los cuatro pilares de la educación: aprender a conocer; aprender a hacer; aprender a vivir juntos y aprender a ser²³, este informe supone la reafirmación de la Organización en la idea de la educación permanente como única vía para responder a la exigencia de autonomía y de libertad de las personas en una sociedad en constante evolución. Por ello, así como la educación debe estar

²² Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales

²³ El subrayado es mío.

presente a lo largo de toda la vida, los espacios educativos y las oportunidades para aprender deben multiplicarse”. (Sabán, C. 2009)

“En el informe presentado a la UNESCO por la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, presidida por Delors (1996), se aporta ideas valiosas sobre cómo ha de ser la educación, señalando la importancia de concebir a la educación como un todo, esto ayudaría a encontrar inspiración y orientación para las reformas educativas, tanto en la elaboración de los programas como en la definición de las nuevas políticas pedagógicas y en el se describen los cuatro pilares de la educación: ***Aprender a conocer***, profundizar los conocimientos en un determinado número de materias, ***aprender a hacer***, para poder influir sobre el propio entorno ***aprender a vivir juntos***, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas ***aprender a ser***, condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal” (Delors 1996 en Cruz, Y. 2008) desde esta perspectiva la educación debe brindar una formación integral y humana a los jóvenes.

En el portal educativo del Ministerio de Educación en relación a los pilares de la educación se habla que la enseñanza escolar se orienta esencialmente, hacia el aprender a conocer y, en menor medida, el aprender a hacer. Las otras dos formas de aprendizaje dependen muchas veces de circunstancias aleatorias cuando no se las considera una mera prolongación, de alguna manera natural, de las dos primeras, sin embargo la Comisión estima 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. (MEC, 2011)

En relación al, aprender a ser, en la educación del siglo XXI, se dice que “el desafío de la educación no es tanto preparar a las nuevas generaciones para vivir en una sociedad determinada; sino dotar a cada persona de competencias y criterios que le permitan comprender el mundo cambiante que le rodea y comportarse solidaria y responsablemente. Más que nunca, la función esencial de la educación es proporcionar a todos los seres humanos la libertad de pensamiento, sentimiento, imaginación y creatividad, que necesitan para dar sentido a su vida y alcanzar las cuotas más altas

posibles de bienestar y felicidad. La autoestima, la autoeficacia y experiencias de control sobre el medio, el optimismo, la solidaridad, conllevan una vida más feliz” (Seligman, 1998, Morin, 2000 en García, E. 2008)

Como Tedesco, J. (2010) señaló, dentro de la educación básica del siglo XXI los organismos internacionales vinculados a educación insisten en destacar al menos dos grandes objetivos para educación desde una perspectiva internacional: aprender a vivir juntos y aprender a aprender. El objetivo de vivir juntos constituye un objetivo de aprendizaje y un objetivo de política educativa. Intentar comprender esta situación constituye un paso necesario para brindar un soporte teórico sólido y un sentido organizador a la definición de líneas de acción para todos aquellos que trabajan por una sociedad más justa y solidaria. Las escuelas deberían promover masivos programas de intercambio, de contactos, de programas comunes, interbarriales, etc.

Todo aprendiz, está envuelto en este escenario de aprendizaje y Pablo Cazau (2001) retomando los cuatro pilares de la educación del siglo XXI hace referencia al aprendizaje adulto, que igualmente se basan en:

Aprender a conocer.- desarrollar habilidades, que le permitan al adulto adquirir las herramientas de la comprensión como medio para entender el mundo que lo rodea.

Aprender a aprender.- desarrollar habilidades, que le permitan adquirir o crear métodos, procedimientos y técnicas de estudio y aprendizaje.

Aprender a hacer.- desarrollar aptitudes para el trabajo en grupo, la capacidad de iniciativa y de asumir riesgos.

Aprender a ser.- desarrollo de la integridad física, intelectual, afectiva y social; teniendo en cuenta las relaciones que establece con todo el entorno. (Gallardo, 2004 en Ruíz, 2010)

En la reforma del bachillerato presentado por el Ministerio de Educación y Cultura dentro de los Principios de índole pedagógico del Currículo del Bachillerato están: **Aprender a conocer.-** Es el instrumento que posibilita al ser humano comprender el mundo que le rodea. Aprender a conocer significa aprender a aprender. **Aprender a hacer.-** Consiste en el aprender a poner en práctica los conocimientos y aprender a desempeñarse en el mercado del trabajo futuro en donde se acentuará el carácter cognitivo de las tareas.

Aprender a vivir juntos.- Aprender a vivir en la realidad ecuatoriana pluriétnica, pluricultural y de grandes diversidades regionales.

Aprender a ser.- Se refiere a la contribución que debe hacer la educación al desarrollo global de cada persona.

3.3.4 COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES

Los profesores de hoy se quejan de los estudiantes porque no son como los de antes, y para ilustrarlo mejor, el siguiente ejemplo²⁴ está acorde a la situación: los tiempos han cambiado, decía el profesor X, en una conversación entre colegas: “ayer le estaba hablando sobre la revolución francesa a mis alumnos y uno de ellos no tenía ni idea de lo que era, a lo que exclamé «¿cómo se puede vivir sin saber nada de la Revolución Francesa?», y el estudiante me respondió: «¿profesor usted sabe que es Napster?», y manifesté, que no lo sabía, a lo que el alumno responde: ¿cómo se puede vivir sin saber lo que es el Napster» (que es el sistema que utilizan para bajar música de Internet) (Zabalza, 2005). Los tiempos han cambiado es verdad, pero aquellos cambios exigen que se replantee estrategias para poder sobrellevarlos de manea tal que no tengamos que lamentarnos en el futuro por decisiones que están en nuestras manos.

En este contexto, garantizar la gestión no solo de conocimientos y habilidades para el desempeño específico de una profesión en un contexto histórico-social determinado, sino también, y fundamentalmente, la formación de motivaciones, valores, habilidades y recursos personales que le permitan a la persona desempeñarse con eficiencia, autonomía, ética y compromiso social en contextos diferentes, heterogéneos y cambiantes (Gonzalez y Gonzalez, 2008) es uno de los principios que mueve a la sociedad, y en especial a los docentes de hoy en día, en resumidas cuentas el saber hacer más el saber ser, van estrechamente unidos al saber que poseen los profesionales.

Según Delors (1996) citado por Galvis, (2007) aduce que “esto requiere una concepción del proceso de aprendizaje que facilite la adquisición de las capacidades, proporcione las estrategias más generalizables para solucionar problemas y desarrolle capacidades socio- afectivas, tales como valores, actitudes, motivaciones y emociones, puesto que éstas representan el foco más importante para lograr la competencia personal

²⁴ Ejemplo adaptado del original de Zavala M, 2005

y profesional que requerirán, en el marco de la educación permanente, tanto el que aprende como el educador”

El docente de hoy necesita ser un profesional reflexivo que piense críticamente su práctica, tome decisiones y solucione problemas pertinentes al contexto de su clase.

“En la actualidad, el desempeño profesional eficiente en una sociedad globalizada y del conocimiento exige, además de las competencias específicas propias del ejercicio de una determinada profesión, competencias genéricas o transversales, que se expresan en diferentes profesiones, tales como: la capacidad de gestionar de forma autónoma y permanente el conocimiento, de investigar, de trabajar en equipos, de comunicarse en un segundo idioma y de aprender a lo largo de la vida” (Gonzalez y Gonzalez, 2008), a lo que Corominas (2001) en González y González (2008) añade: “Las competencias específicas están más centradas en el «saber profesional», el «saber hacer» y el «saber guiar» el hacer de otras personas; mientras que las competencias genéricas se sitúan en el «saber estar» y el «saber ser». Son transferibles en el sentido de que sirven en diferentes ámbitos profesionales.”

En relación a lo expuesto anteriormente, el proyecto Tuning para América Latina, plantea algunas competencias genéricas que deberían ser desarrolladas en forma general o transversal para un mejor desempeño en la sociedad, y a la vez propone otro número de competencias específicas que serán desarrolladas en cada especialidad, en este caso la docencia.

González y González (2008) en su artículo “competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria” realizan un análisis de las competencias genéricas que deben ser adquiridas por el profesional en la docencia, agrupándolas en cuatro grandes grupos²⁵:

1. Competencias relativas al aprendizaje (8).

- a. Conocimientos sobre el área de estudios y la profesión
- b. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
- c. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas

²⁵ La lista de competencias pertenecen al grupo de la Universidad de la Habana del Centro de estudios para el perfeccionamiento de la educación superior.

- d. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
- e. Capacidad de investigación
- f. Capacidad de aprendizaje y actualización permanentes
- g. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas
- h. Capacidad para organizar y planificar el tiempo

2. Competencias relativas a las relaciones interpersonales y el trabajo grupal (7)

- a) Habilidades en el uso de las TIC y la comunicación
- b) Capacidad de trabajo en equipo
- c) Capacidad de comunicación oral y escrita
- d) Capacidad para motivar y conducir hacia metas comunes
- e) Habilidades interpersonales
- f) Capacidad de comunicación en un segundo idioma
- g) Habilidad para trabajar en contextos internacionales

3. Competencias relativas a la autonomía y el desarrollo personal (6).

- a) Creatividad
- b) Capacidad para tomar decisiones
- c) Capacidad para actuar en nuevas situaciones
- d) Habilidad para trabajar de forma autónoma
- e) Capacidad crítica y autocrítica
- f) Capacidad para formular y gestionar proyectos

4. Competencias relativas a los valores (6).

- a) Responsabilidad social y compromiso ciudadano
- b) Compromiso con su medio sociocultural
- c) Compromiso ético
- d) Compromiso con la calidad
- e) Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad
- f) Compromiso con la preservación del medio ambiente (Gonzalez & Gonzalez, 2008)

De la misma manera Galvis (2007) en su artículo “De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias”, agrupa las competencias que un docente debe adquirir para un mejor desempeño en la vida profesional, y éstas son:

1. Competencias intelectuales (conocer)
2. Competencias Inter e Intrapersonales (ser)
3. Competencias sociales (convivir)
4. Competencias profesionales (hacer) (Galvis, 2007)

Fabara (2004) describe las competencias que según el MEC (2000) define para el perfil del docente ecuatoriano en educación básica:

- ✓ Características personales, para consigo mismo, para con los otros y para con el entorno.
- ✓ Capacidad profesional como guía en la construcción de aprendizajes.
- ✓ Capacidad profesional como diseñador del microcurrículo.
- ✓ Capacidad profesional como evaluador de procesos y logros.

Podemos observar que estas agrupaciones, de parte del Proyecto Tunnig, las que propone Galvis (2007) y Fabara (2004), buscan un consenso cuyo objetivo es el de formar al docente en su dimensión integral, y que éste llegue a adquirir aquellas competencias como ser humano y como profesional, que le lleven a ejercer su profesión de manera óptima, sin descuidar el aspecto personal y el deseo de formación permanente.

Tomando en cuenta las competencias que deben ser adquiridas durante y después de la formación profesional del docente, podemos elaborar el perfil del docente de hoy, en donde “el rol del profesor no se ve limitado a la adquisición de conocimientos y al desarrollo de destrezas, sino que también tiene una gran importancia el desarrollo de los valores” (Galvis, 2007)

Las instituciones educativas en la elaboración del PEI, tienen detallado las competencias que un docente debe poseer para considerarlo apto para la profesión.

Luego de una conversación con los directores/as de algunas escuelas de la localidad han manifestado que un docente debe tener a parte del manejo específico de su área, un claro impulso innovador, y sobre todo humano, que le permita relacionarse con los estudiantes, compañeros y padres de familia; sea capaz de liderar un grupo de estudiantes y coordinar acciones con los compañeros docentes, se prepare mediante el estudio autónomo para ejercer de una mejor manera su tarea como responsable de la educación del presente y del futuro de una nación.

Un docente más humano y con capacidad de gestión del aula y del conocimiento es un elemento muy importante en la educación de hoy, no es una utopía, es una realidad que depende mucho de nosotros mismos.

3.3.5 NECESIDADES DE FORMACIÓN EN EL ECUADOR.

El docente está cada vez más expuesto a los cambios vertiginosos que presenta la sociedad, uno ellos es la tecnología y su convivencia cada vez más cercana con las personas de edades escolares.

Según UNESCO, ENLASES, (2008), el docente está en presencia de la “nueva generación digital identificada como Net-Generation —Generación N— según la denomina Tapscot (1998) [..]. Esta generación está marcada por el paso de lo transmisivo a lo interactivo en medios de comunicación.

Sus principales características son:

- a) Los estudiantes superan a sus profesores en el dominio de estas tecnologías y tienen más fácil acceso a datos, información y conocimientos que circulan en la red;
- b) Viven en una cultura de la interacción y su paradigma comunicacional se basa más en la interactividad al usar un medio instantáneo y personalizable como Internet.

Una de las necesidades que se pueden evidenciar es la formación en las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación), ya que como podemos apreciar, el alumno es quien supera en el dominio de la tecnología al docente, esto hace que muchas de las veces el maestro no tenga respuestas claras a las inquietudes de los estudiantes.

En tal sentido, el rol docente no cambia, solo se modifica y acopla a las necesidades exigentes en el medio. Es decir, según señala Meter (2004) en UNESCO, ENLASES, (2008) “los docentes tienen que familiarizarse con las tecnologías, aprender qué recursos existen, dónde buscarlos, y aprender cómo integrarlos en sus clases”, dejar de lado la idea de que ellos son la única fuente de información y acoger aquella que muestra la capacidad de interacción y relación con el conocimiento existente.

En este caso “las tecnologías ponen a disposición de los docentes, diversos recursos digitales: software, documentos, página web, etc., que facilitan la participación en redes de docentes, apoyan el trabajo de proyectos en forma colaborativa con otros centros educativos (Harasim et al., 2000, Hepp, 2003; Crook, 1998 en UNESCO, ENLASES, 2008).

Otra de las necesidades, las cuales van de la mano con la anterior, ya que exige de los docentes preparación, y sobre todo amor a la vocación para laborar con estudiantes que poseen necesidades educativas diferentes.

Según la constitución del Ecuador en su artículo 47, numerales 7 y 8 consagra el derecho de las personas que presentan discapacidades, a una educación inclusiva en planteles regulares y la atención especializada en instituciones específicas. Y además uno de los objetivos del Plan de Nacional de Educación Inclusiva es “Universalización del acceso, permanencia y promoción en todos los niveles y modalidades del sistema educativo ecuatoriano equiparando oportunidades para los estudiantes con necesidades educativas especiales con o sin discapacidad y superdotación”

Además del marco legal que posee el Estado Ecuatoriano, el docente necesita ser formado para responder a este tipo de educación. Formación que debe ser teórico-práctica en la que se identifique claramente el problema y se aplique la solución más acertada.

Según el Ministerio de Educación y más específico la división de nacional de educación especial, diferencian dos tipos de necesidades educativas especiales, siendo las segundas de mayor importancia que las primeras:

1. Necesidades educativas transitorias.
2. Necesidades educativas especiales permanentes.

Las primeras son referidas a problemas de aprendizaje que se presentan durante un periodo de su escolarización, mientras las segundas son aquellas que presenta una persona durante toda su vida y período estudiantil asociado a trastornos intelectuales, sensoriales, motores, perceptivos, expresivos, o alteraciones genéticas. (Ministerio de Educación , S/F)

Para atender a este grupo de personas con necesidades educativas especiales permanentes, el docente debe formarse en detectar y atender las siguientes discapacidades:

1. Discapacidad auditiva
2. Discapacidad visual
3. Discapacidad Intelectual

4. Discapacidad motriz

Exigiendo de cada una de ellas una metodología y didáctica diferentes, dando lugar a una educación más personalizada, centrada en el alumno.

Pero no solo los estudiantes con alguna discapacidad deben ser atendidos personalmente, de igual manera merecen atención los estudiantes superdotados, que por su alto coeficiente intelectual tienen mayores problemas de socialización entre pares.

En el país existe un programa de educación inclusiva que capacita a los docentes para atender a este tipo de estudiantes se llama “INCLUSIÓN EDUCATIVA DE NIÑOS, NIÑAS Y JÓVENES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES A LA EDUCACIÓN”, mismo que busca la integración de los estudiantes que presenten este contexto a una educación regular.

En Galápagos, y más específicamente en San Cristóbal, la Escuela Pedro Pablo Andrade, es la escuela denominada piloto, por la cual se ejecuta el programa en la localidad. Además en San Cristóbal, dado que no hay un número de estudiantes que representen la creación de un instituto especial para su atención, se ha creado, según datos del departamento de educación especial de la dirección provincial de educación, un aula especial en cada institución, que es la encargada de integrar parcialmente a los estudiantes que por su tipo discapacidad no pueden participar de una educación regular.

En resumen, el docente de hoy, en su formación no puede obviar la tecnología para un mejor desenvolvimiento y veracidad en su actuar pedagógico, atendiendo a toda la población escolar de una manera especial y personalizada, dando importancia a la formación del corazón unida a la de la razón.

3.6 SÍNTESIS

La formación del docente inicia en las aulas y continua en las aulas, primero de estudiante y luego de formador de almas. Para que esta formación sea efectiva y el profesional pueda aportar de una manera significativa al aumento de la eficiencia de la institución, debe adquirir unas competencias que muchos autores las han denominado como los pilares del siglo XXI, ya que son la base para el desarrollo integral del ser humano.

Estas competencias son generales cuando abarcan la transversalidad de la enseñanza, y por otra parte también tenemos las competencias específicas, las cuales se las adquiere en cada profesión de forma más específica.

Tanto las competencias generales como las específicas ayudan a que el docente enfrente con mayor vigor y decisión su tarea, ya que el contexto donde se desenvuelve le exige la capacitación y atención permanente a estudiantes, no solo con necesidades especiales transitorias, sino también con necesidades especiales permanentes, que demandan una educación más personalizada y de calidad.

En la actualidad, en nuestro medio el aprender a conocer, aprender a ser, aprender a vivir juntos, aprender a ser, está tomando un realce significativo, ya que no se piensa solo en la adquisición de conocimientos, sino que se preocupa de que estos conocimientos sean llevados a la práctica utilizando la tecnología de la cual estamos inmersos; esta era tecnológica obliga al docente a formar al estudiante a estar un paso más delante de los estudiantes, no solo en la manera de adquirir la información sino además le ayuda, es decir le guía a seleccionar críticamente la veracidad de la información.

En pocas palabras, para que el docente pueda ejecutar su profesión a manera de vocación, le servirá mucho la humildad que posea, ya que esta le permitirá aprender cada día más y más y ser un mejor profesional en esta sociedad cada vez más necesitados de docentes de calidad.

4.- METODOLOGÍA

4.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación mixta, tiene varias modalidades, pero se considerará el modelo de dos etapas, es decir, dentro de una misma investigación se aplica primero un enfoque (cuantitativo) y después otro (cualitativo), de forma independiente o no, y en cada etapa se siguen las técnicas correspondientes a cada enfoque.

4.2 PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

Los participantes de la investigación fueron sugeridos por parte del equipo de planificación de la U.T.P.L. Esta muestra a trabajar, de siete participantes y dos directivos institucionales, fue sugerida por razón de domicilio y facilidad de movilidad de los investigadores (tesistas).

4.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

4.3.1 Técnicas

La técnica de investigación utilizada fue la encuesta personal realizada cara a cara con los participantes de la investigación, siendo una excepción la participante que por razones familiares tuvo que trasladarse al Ecuador continental y ahora está residiendo en la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas.

4.3.2 Instrumentos:

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

Los cuestionarios a utilizarse fueron dos:

1. **Cuestionario 1:** dirigido a Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la U.T.P.L.
2. **Cuestionario 2:** dirigido a los empleadores (Rector, Vicerrector Académico, Coordinador Académico o similar)

4.4. RECURSOS

4.4.1 Humanos:

- ✓ Siete titulados en los últimos cinco años de la Escuela Ciencias de la Educación.
- ✓ Dos directivos de las instituciones donde laboran los docentes a investigarse.
- ✓ Dos egresados de la U.P.T.L. de la escuela Ciencias de la Educación.

4.4.2 Institucionales:

- ✓ Cinco establecimientos educativos donde laboran los participantes de la investigación.
 - Escuela Fiscal Mixta “Caupolicán Marín” -Santa Cruz-
 - Escuela Fiscal Mixta “Oswaldo Guayasamín” -Santa Cruz-
 - Unidad Educativa Fiscomisional “Pedro Pablo Andrade”-San Cristóbal-
 - Instituto Tecnológico Superior “Alejandro Humboldt” ”-San Cristóbal-
 - Colegio “Jaime Roldós Aguilera” –Guayaquil-

4.4.3 Materiales:

- ✓ Cuestionarios 1: para los titulados de la escuela ciencias de la educación.
- ✓ Cuestionario 2: para los directivos institucionales donde laboran los docentes a investigarse.
- ✓ Materiales de escritorio. (Esfero, lápices, borrador, etc)
- ✓ Cámara fotográfica
- ✓ Transporte marítimo
- ✓ Transporte terrestre
- ✓ Computadora
- ✓ Teléfono.
- ✓ Internet.

4.4.4 Económicos:

- ✓ Compra de pasajes para traslado interislas.
- ✓ Papelería:
 - Copias
 - Impresiones
 - Carpetas

- Anillados
- Empastados
- ✓ Pago de internet.
- ✓ Pago de teléfono.

4.5 PROCEDIMIENTO.

A continuación detallaremos los pasos que fueron necesarios para la obtención de los resultados de la presente investigación.

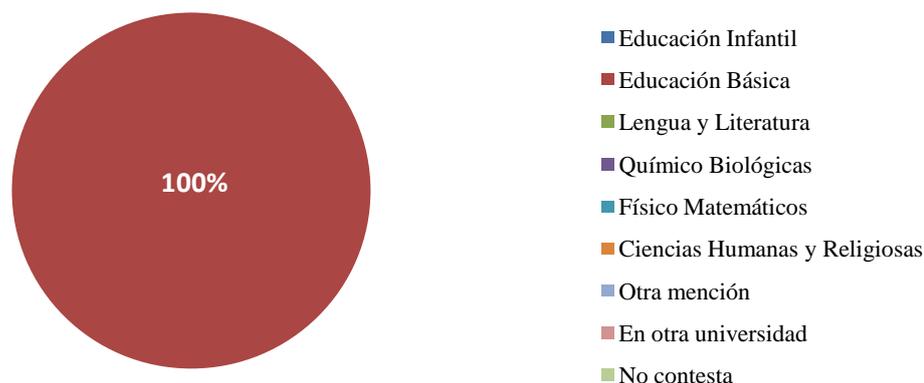
- a. Una vez recibida la primera asesoría en la ciudad de Loja para el proyecto de investigación, y luego de haber recibido el material bibliográfico que serviría de guía para la investigación, se empezó con la recolección y análisis de diferentes fuentes bibliográficas disponibles en el internet, ya que por el contexto donde vivimos, no podemos acceder a una biblioteca actualizada.
- b. Una vez publicados los titulados (participantes de la investigación) en el entorno EVA, se procedió a ubicarlos a través de diferentes medios electrónicos. Las páginas principales de internet utilizadas fueron las que proporcionó el registro civil de Guayaquil, la guía telefónica de la CNT, y el registro de lugar de votación del CNE, además de un teléfono.
- c. Mientras se localizaba a los titulados, se fue preparando el material a ser utilizado en las entrevistas personales, además de los materiales necesarios para la recolección de evidencia de las mismas.
- d. Una vez localizados los titulados a investigar y preparado el material correspondiente se procedió a realizar las entrevistas respectivas, siendo necesario para algunas de ellas, el traslado vía marítima a sus lugares respectivos de residencia.
- e. Con los datos recolectados se inició el ingreso de los mismos en tablas de registro digitales, para posteriormente analizarlos, contrastándolos con el marco teórico que se ha venido realizando en forma transversal durante toda la investigación.
- f. Los resultados obtenidos, junto con las recomendaciones del caso están al final del presente informe de investigación.

5. ANÁLISIS DE DATOS

5.1 CATEGORIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Objetivo 1: Caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados en la escuela CCEE de la UTPL

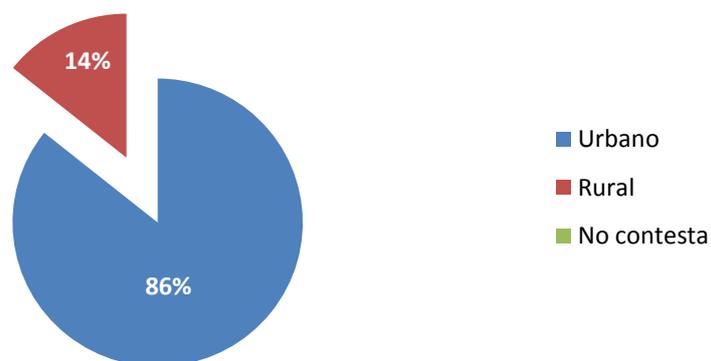
Tabla 1. Titulación que ha obtenido en la UTPL en los últimos cinco años



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

Elaboración: Revelo Jonathan y Chauca Pahola.

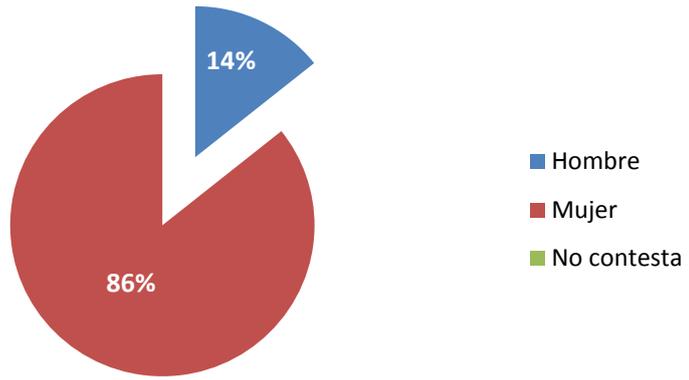
Tabla 2. Institución Educativa del sector



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

Elaboración: Revelo Jonathan y Chauca Pahola.

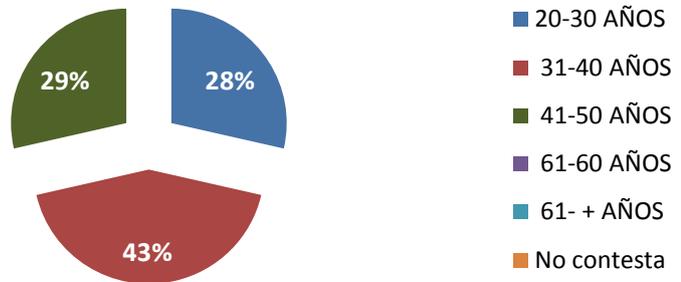
Tabla 3. Género



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

Elaboración: Revelo Jonathan y Chauca Pahola.

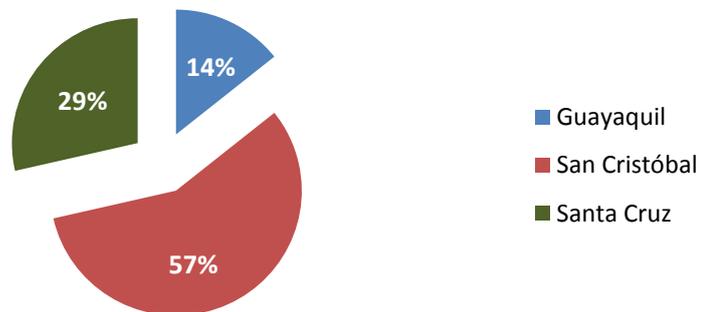
Tabla 4. Edad en años cumplidos



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

Elaboración: Revelo Jonathan y Chauca Pahola.

Tabla 5. Lugar de residencia



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

Elaboración: Revelo Jonathan y Chauca Pahola.

Centro asociado en el que estuvo matriculado: San Cristóbal el 100%

Los docentes han obtenido su especialización en ciencias de la educación, educación básica en los últimos cinco años, pero no han seguido estudiando otra carrera para la profesionalización y especialización en su rama, datos que se corroboran con los proporcionados del MEC (2009) en donde, solo el 2% había obtenido un título de postgrado, caso muy lamentable puesto que el país y la sociedad exige la actualización permanente del docente en funciones, y además es un derecho de todo maestro, contemplado en la constitución política de Ecuador, la permanente actualización, y especialización. Y no se puede decir que no hay medio, puesto que el IECE apoya a la actualización y capacitación de los profesionales otorgando becas y préstamos a quienes lo soliciten.

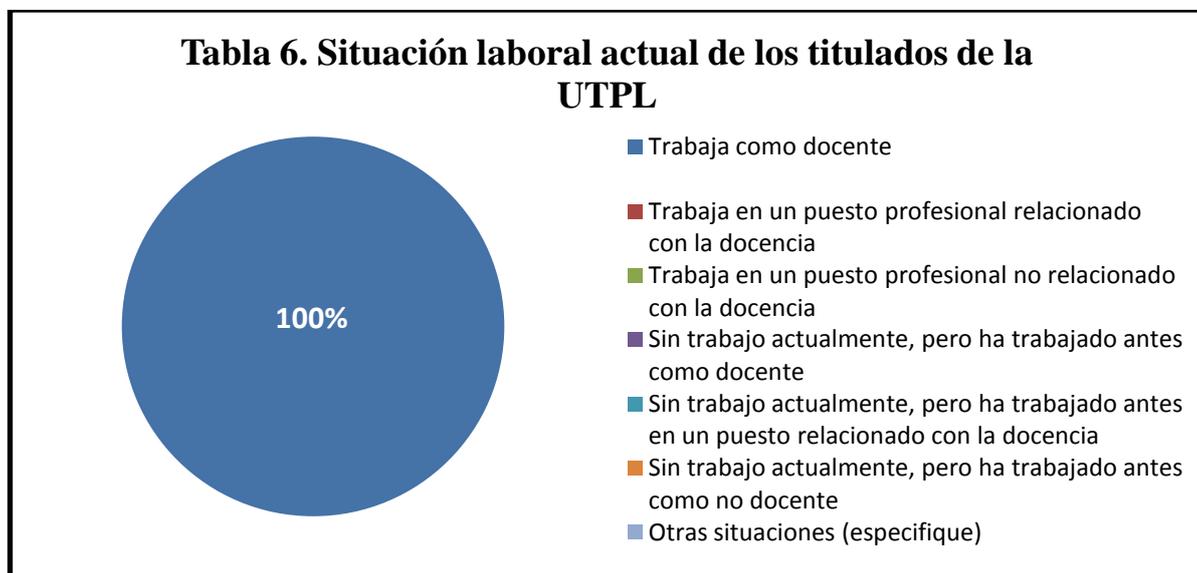
Según González (2009), el rol de la mujer en la carrera docente es bien vista por la sociedad por cuanto tienen ciertos rasgos de carácter como el amor y la bondad. Siguiendo esta premisa, en Galápagos, el 86% de docentes encuestados son mujeres, y apenas el, 14% son varones, los cuales trabajan en el sector urbano un 86% y solo un 14% en el sector rural, teniendo en ambos de los casos bien claros los deberes que tiene que cumplir en la institución donde trabajan.

Estos docentes están comprendidos entre los 20 a los 40 años de edad en su mayoría, solo el 29% tiene el rango de edad de 41 a 50 años, estos datos demuestran existen personas que se interesan aún por la docencia, y el arte de enseñar.

Por razones de trabajo, el 14% de los encuestados se ha trasladado al Ecuador continental, específicamente a la ciudad de Guayaquil, y un 29 % tiene su domicilio en la isla Santa Cruz, un lugar diferente a donde empezaron a estudiar su carrera.

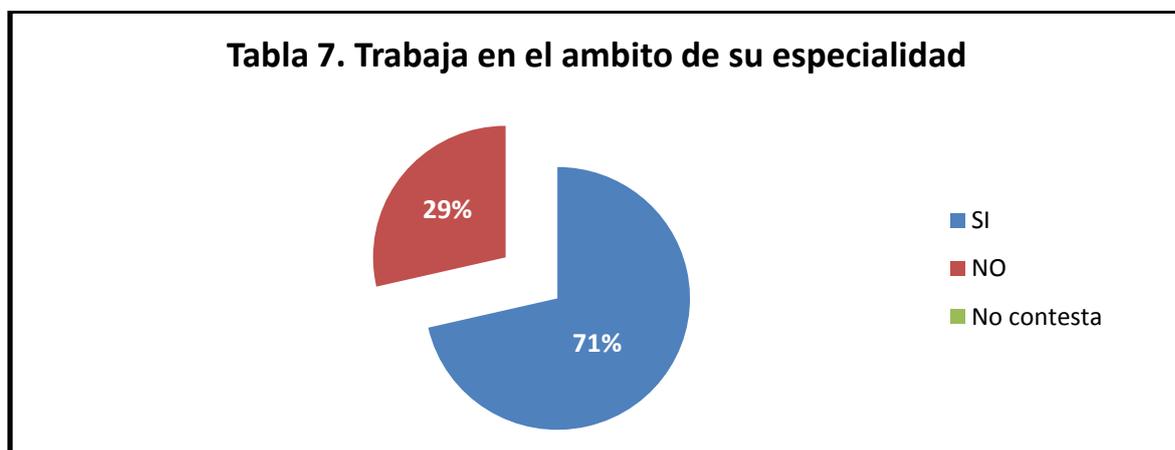
5.2 SITUACIÓN LABORAL

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



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

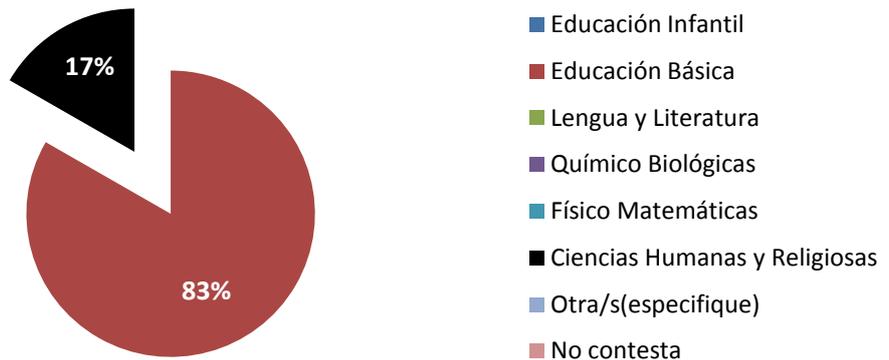
Elaboración: Revelo Jonathan y Chauca Pahola.



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

Elaboración: Revelo Jonathan y Chauca Pahola.

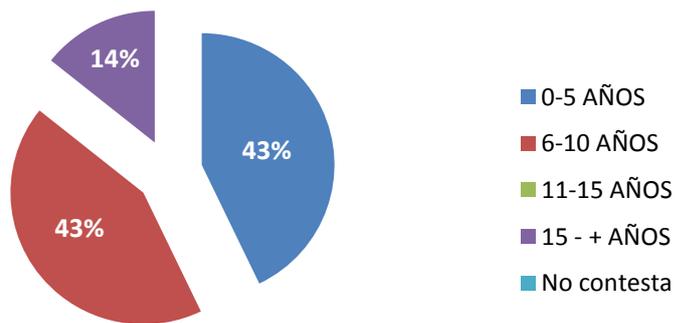
Tabla 8. Ámbito en el que ejerce o ejercía



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

Elaboración: Revelo Jonathan y Chauca Pahola.

Tabla 9. Tiempo que lleva trabajando en el puesto actual



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

Elaboración: Revelo Jonathan y Chauca Pahola.

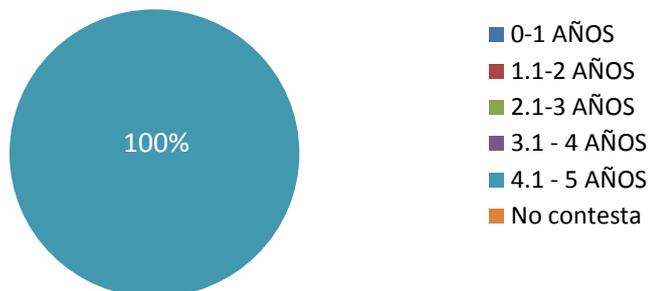
Tabla 10. Estuvo trabajando como docente cuando inicio sus estudios



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

Elaboración: Revelo Jonathan y Chauca Pahola.

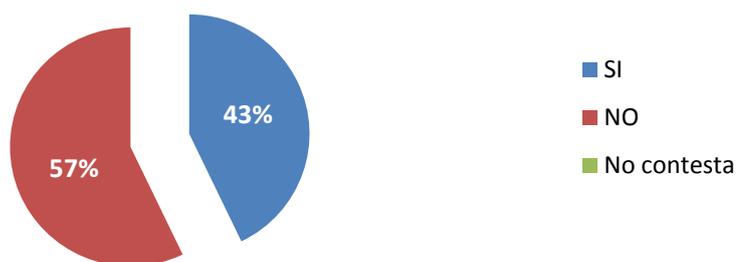
Tabla 11. Tiempo en que ha trabajado como docente desde su titulación



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

Elaboración: Revelo Jonathan y Chauca Pahola.

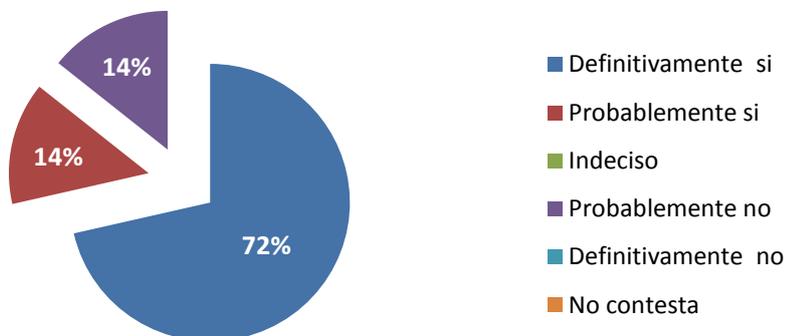
Tabla 12. Su trabajo actual le mandó cambiar de lugar de residencia



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

Elaboración: Revelo Jonathan y Chauca Pahola.

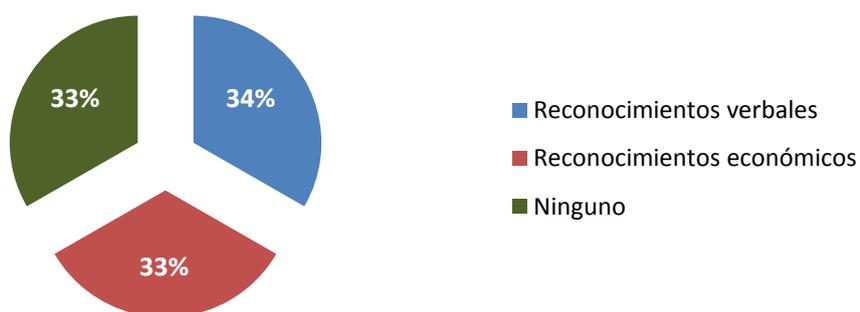
Tabla 13. Condición de vida mejoró luego de titularse en la UTP



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

Elaboración: Revelo Jonathan y Chauca Pahola.

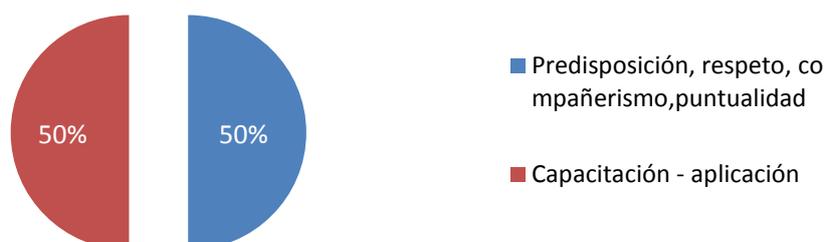
Tabla 14. Incentivos por parte de la institución



Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas

Elaboración: Revelo Jonathan y Chauca Pahola.

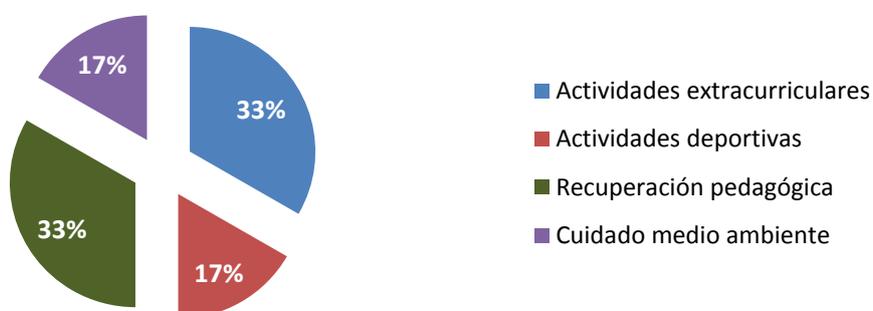
Tabla 15. Expectativas en torno al personal docente



Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas

Elaboración: Revelo Jonathan y Chauca Pahola.

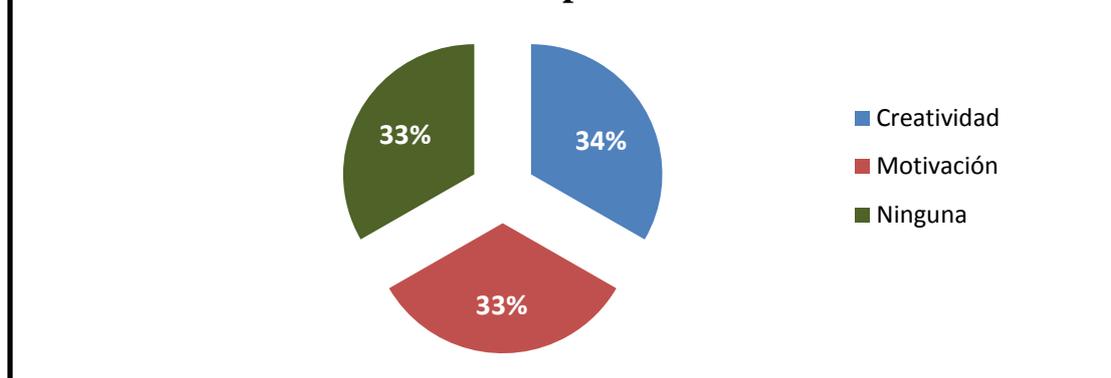
Tabla 16. Otras actividades a cargo de los docentes (UTPL)



Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas

Elaboración: Revelo Jonathan y Chauca Pahola.

Tabla 17. Habilidades especiales de los docentes de la utpl.



Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas

Elaboración: Revelo Jonathan y Chauca Pahola.

Una vez obtenida la titulación, el docente empieza la búsqueda de un puesto de trabajo para ejercerla, pero este no es el caso de los encuestados, ya que el 100% estuvo trabajando cuando inició sus estudios en la universidad, de los cuales en igual porcentaje viene ejerciendo la docencia ya hace 5 años. No así que, solo el 71% ejerce la docencia en su especialidad, y la especialidad que prima entre los educadores es Educación Básica. Añadiendo también que el 72% ha manifestado que su condición de vida ha mejorado con la titulación obtenida.

Según la Ley de Educación²⁶, el docente tiene el derecho de integrar las comisiones que en el plantel se le designe, esperando los directivos que de parte de los educadores exista predisposición y compañerismo (50%) y que la capacitación que la realicen la pongan en práctica. En sentido los docentes encuestados trabajan a más de sus deberes como maestros de aula, en actividades extracurriculares, el 33%, y en un mismo porcentaje, lo desempeñan en recuperación pedagógica, siendo las cualidades más valoradas por los directivos, la creatividad y la motivación. Claro está que hay que recalcar que en la Ley de Educación²⁷ a más de las actividades descritas, también existen otras, tales como comisión de cultura física, comisión de sociales, etc. Estos docentes al realizar bien su trabajo y con esmero reciben de parte de los directivos reconocimientos verbales y económicos, solo el 33% no recibe ningún elogio por parte de sus directivos. Estos reconocimientos hacen que el docente valore su profesión, y se entregue con más entusiasmo a labor encomendada, y mediante una evaluación interna

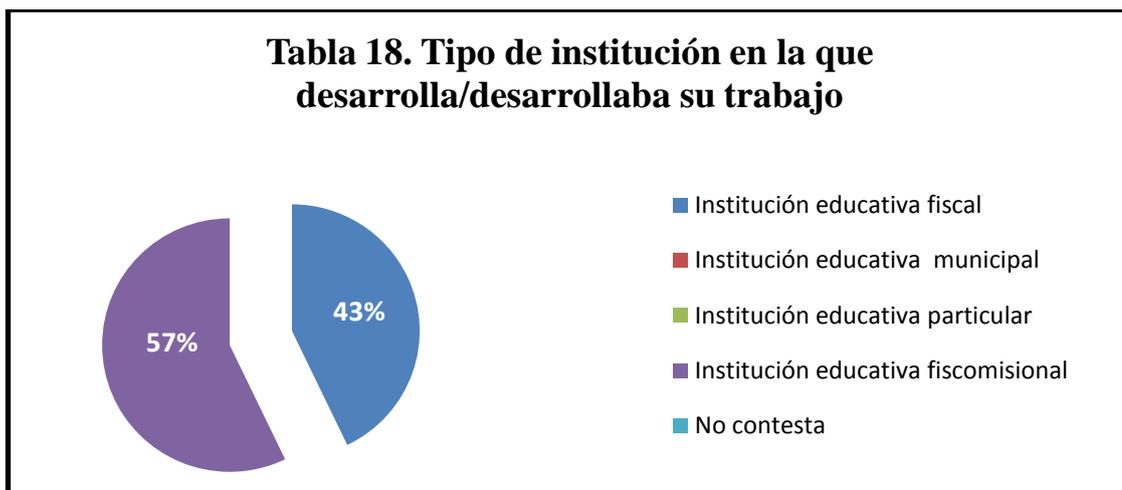
²⁶ Ley Orgánica de Educación, 3-may-1983

²⁷ Ley Orgánica de Educación, 3-may-1983

y externa como lo indica el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas, se está elevando la calidad de la educación y la revalorización de la profesión docente, como plantea una política del plan decenal de educación.

5.3 CONTEXTO LABORAL

Objetivo 3: Reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL



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

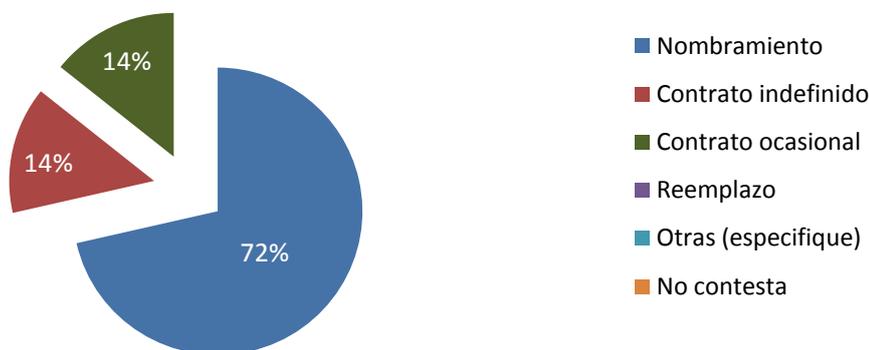
Elaboración: Revelo Jonathan y Chauca Pahola.



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

Elaboración: Revelo Jonathan y Chauca Pahola.

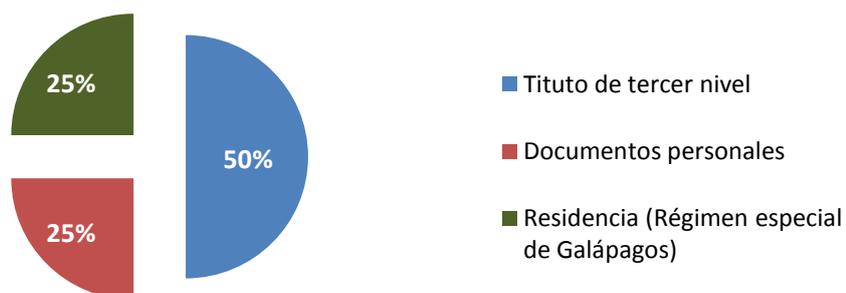
Tabla 20. Tipo de relación que tiene en la institución educativa



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

Elaboración: Revelo Jonathan y Chauca Pahola.

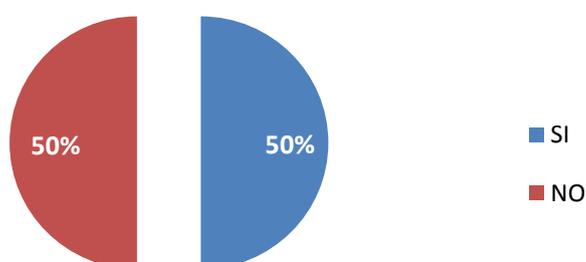
Tabla 21. Requisitos para postular a un cargo docente.



Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas

Elaboración: Revelo Jonathan y Chauca Pahola.

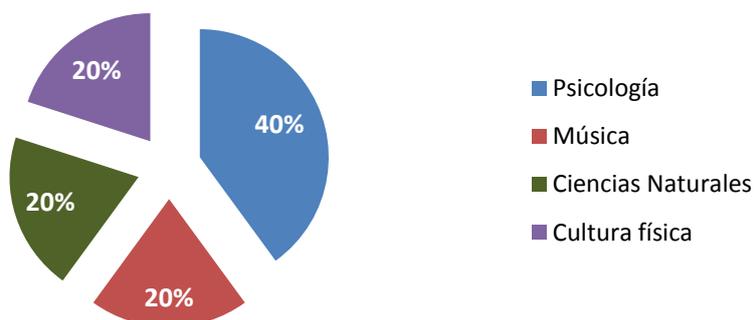
Tabla 22. Ha recibido solicitudes de empleo en el último año



Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas

Elaboración: Revelo Jonathan y Chauca Pahola.

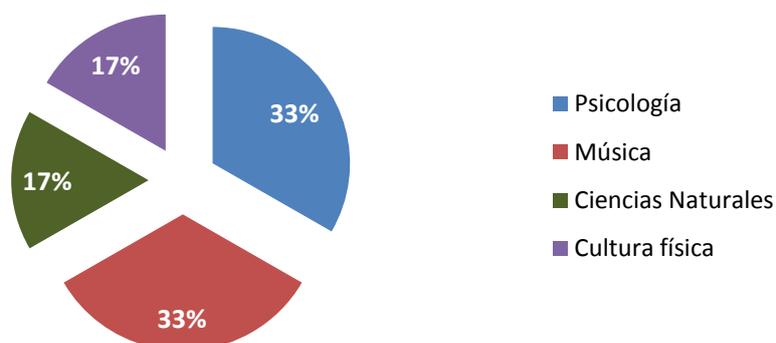
Tabla 23. Nivel Inicial



Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas

Elaboración: Revelo Jonathan y Chauca Pahola.

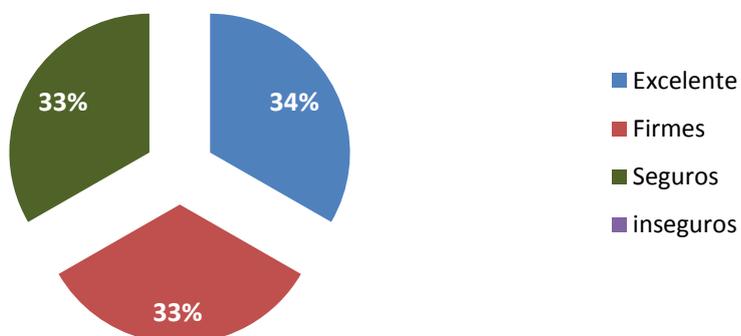
Tabla 24. Educación general básica



Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas

Elaboración: Revelo Jonathan y Chauca Pahola.

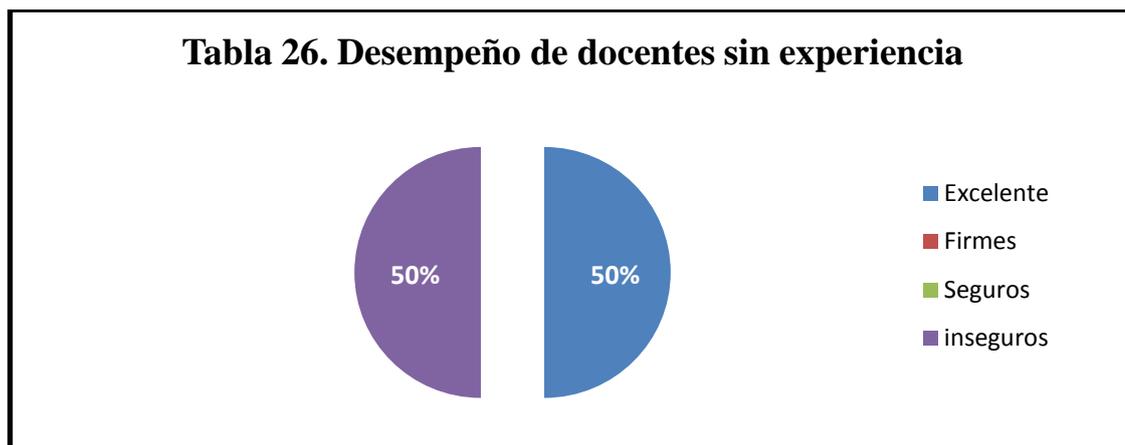
Tabla 25. Desempeño de docentes con experiencia



Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas

Elaboración: Revelo Jonathan y Chauca Pahola.

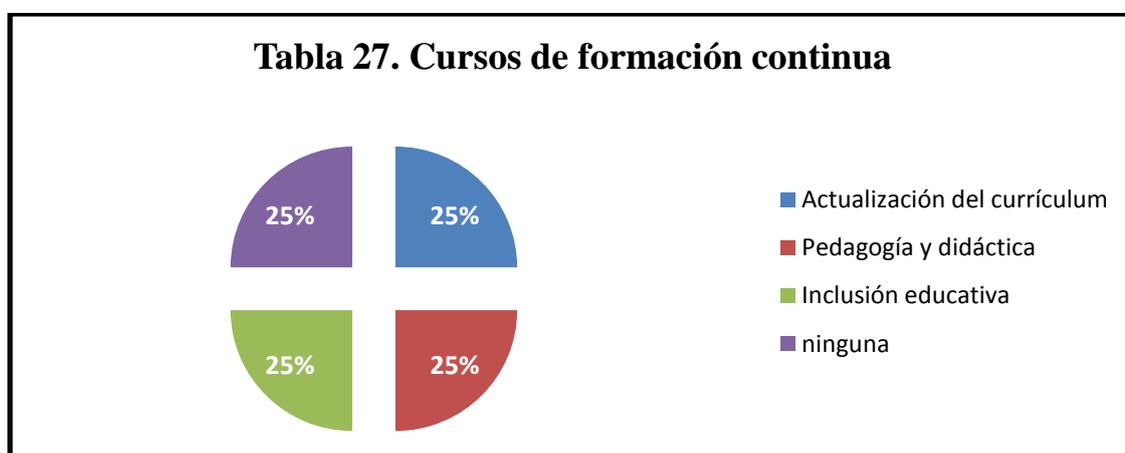
Tabla 26. Desempeño de docentes sin experiencia



Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas

Elaboración: Revelo Jonathan y Chauca Pahola.

Tabla 27. Cursos de formación continua



Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas

Elaboración: Revelo Jonathan y Chauca Pahola.

A nivel de la provincia de Galápagos se ha comprobado que los titulados en los últimos cinco años de la UTPL, se encuentran prestando sus servicios docentes en Instituciones fiscomisionales, su mayoría lo hace en la rama en la cual obtuvieron su titulación que corresponde a Educación básica en un 72%, los mismos que vienen ejerciendo su carrera por más de 5 años, en estas Instituciones, y además trabajan con contratos de nombramiento, lo que les permite tener un salario fijo y digno para poder subsistir ya que la educación y el bienestar de los docentes está siendo parte prioritaria para el estado ecuatoriano, el mismo que garantiza una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos

Considerando el crecimiento de la población infantil a nivel provincial, las escuelas se ven en la necesidad de mejorar la educación integral de cada niño, es por esto que las escuelas en un 40% requiere de más personal, en áreas como psicología y educación musical, ya que el extender y mejorar la atención y educación de la primera infancia está como una meta educativa dentro de la educación para todos como misión para poder alcanzar en el año 2015.

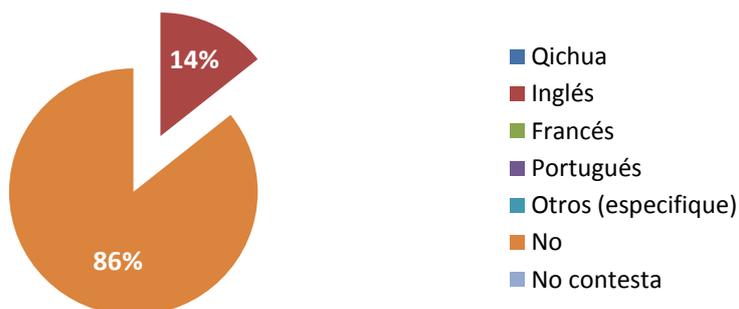
Teniendo en cuenta que como parte de una buena educación está la renovación pedagógica, las Instituciones Educativas, por su parte, exigen como principal requisito tener el título de tercer nivel a los interesados en pertenecer a su comunidad educativa, y con el mismo valor, en la provincia de Galápagos es necesaria la credencial de residencia para acceder a un puesto de trabajo, además de los documentos exigidos por el Ministerios de Educación. Considerando el desempeño de los docentes en su trabajo se pudo constatar que los docentes con experiencia en su profesión se muestran más seguros y firmes en sus conocimientos, al contrario de los que recién ingresan son excelentes en un 50% pero al mismo tiempo en un 50% tienen inseguridad

El Estado Ecuatoriano en preocupación por la calidad de educación y la revalorización de la profesión se ha empeñado en proporcionar la capacitación permanente de los docentes, contribuyendo al gran cambio y transformación en la educación del Ecuador para lograr la superación y desarrollo del país, es por esta razón que los docentes han participado de cursos de actualización curricular, pedagogía, e inclusión educativa, fortaleciendo así accionar pedagógico.

5.4 NECESIDADES DE FORMACIÓN

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

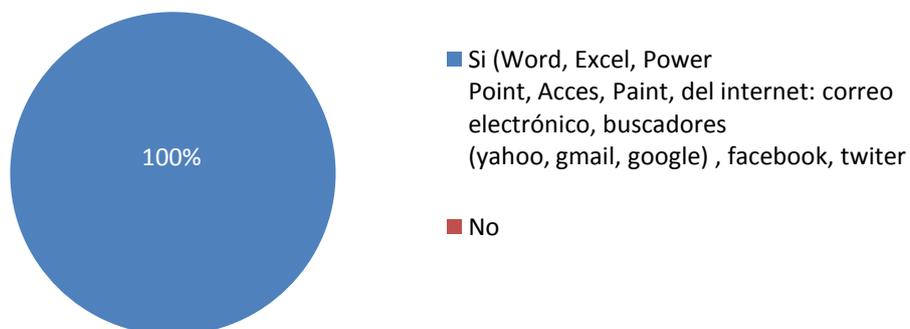
Tabla 28. Se comunica en forma fluida en segunda lengua distinta al español



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

Elaboración: Revelo Jonathan y Chauca Pahola.

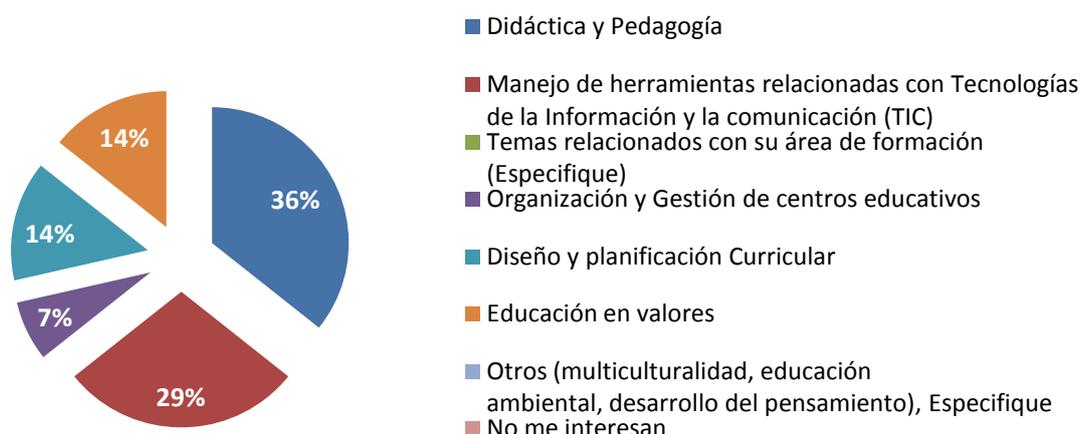
Tabla 29. Manejo de la informática a nivel de usuario



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

Elaboración: Revelo Jonathan y Chauca Pahola.

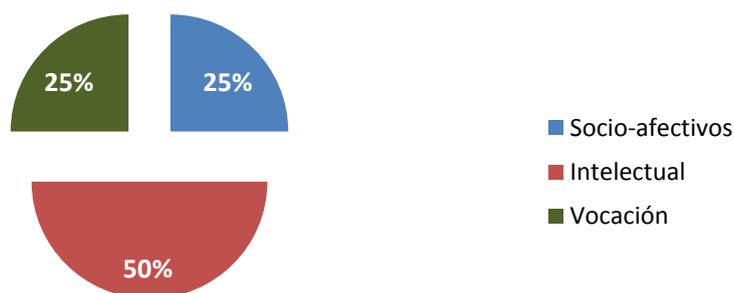
Tabla 30. Cursos de capacitación docente



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

Elaboración: Revelo Jonathan y Chauca Pahola.

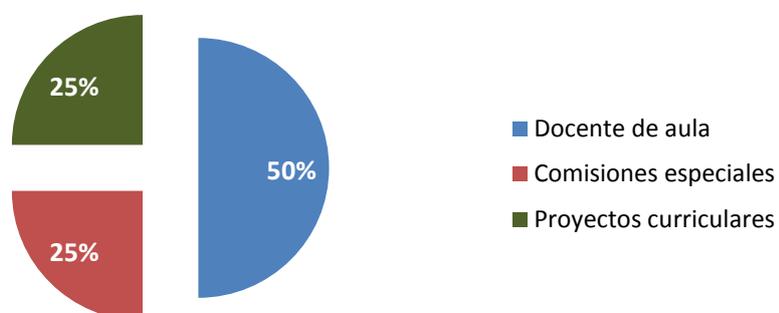
Tabla 31. Factores que contribuyen a un mejor desempeño laboral



Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas

Elaboración: Revelo Jonathan y Chauca Pahola.

Tabla 32. Actividades que ejecuta el docente (UTPL)



Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas

Elaboración: Revelo Jonathan y Chauca Pahola.

Ante el avance acelerado de las nuevas tecnologías, y como profesionales es necesario renovar las competencias adquiridas y ver la manera de incorporar las tecnologías de la información en la enseñanza, es por esto que el docente se ha visto en la necesidad de capacitarse en lo que corresponde a informática, reflejándose así que el 100% de los docentes tienen este conocimiento básico en informática pero así también encontramos una falencia en lo que se refiere al manejo de una segunda lengua, ya que solo el 14% de los docentes manejan con fluidez el idioma inglés.

La iniciativa por tener una capacitación y renovación es un adelanto para el mejoramiento de la educación, ya que es el docente el actor principal para el cambio de la educación, como así se demuestra en los datos obtenidos de los titulados de la UTPL, que la mayoría de docentes, en un 36% tiene el interés por capacitarse y acceder a la información de conocimientos en lo relacionado a la didáctica y pedagogía, para poder llegar mejor a sus alumnos, así como también el 29% se inclina por capacitarse en el manejo de herramientas relacionadas con las TIC, además de una formación en valores y diseño y planificación, capacitaciones, que con sentido de obligatoriedad son otorgados por el Ministerio de Educación y que sin duda la adquisición de estos conocimientos van a contribuir al desarrollo y eficacia de la calidad educativa en el Ecuador.

La educación es una responsabilidad social, y como parte de la misma está el educador el cual va a ser el protagonista de la comunicación e información del conocimiento, de acuerdo a los datos recopilados se puede notar que dentro de las instituciones para que se dé un buen desempeño laboral está el factor intelectual que corresponde a un 50%, confirmando que un docente debe tener una buena preparación académica y conocimiento en la materia que va a impartir, claro está que también el aspecto socio-afectivo con el 25% y la vocación hacia la profesión con el otro 25%, así como también fuera de ser docente de aula, participa en comisiones especiales y proyectos curriculares, actividades que le competen, dentro de las políticas microinstitucionales. De este modo están aportando dentro de la comunidad educativa y ratificando su compromiso por la mejora de la educación

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones.

- El 100% de los docentes estaban trabajando en la docencia cuando empezaron a estudiar en sus diferentes carreras, de estos, en un mismo porcentaje se encuentran actualmente prestando sus servicios profesionales en instituciones fiscomisionales y fiscales de la localidad y del Ecuador continental, como es el caso de Guayaquil, lo cual les ha demandado en un 33% de los encuestados a cambiar su lugar de residencia, esto ha hecho que el 72% posea un nombramiento de parte del Ministerio de Educación, el mismo que les asegura un salario fijo y digno.
- A pesar que el 72% de los docentes afirma que sus condiciones de vida han mejorado luego de haberse titulado en la U.T.P.L, no han buscado la especialización a través de estudios de postgrado o maestrías.
- De los docentes encuestados, el 86% son mujeres, las cuales trabajan en su mayoría el sector urbano, y un 14% en el sector rural; siendo la edad promedio entre 20 y 40 años de edad.
- A pesar que los docentes encuestados han recibido cursos de actualización curricular, pedagogía e inclusión educativa en los dos últimos años, ellos aseguran que necesitan formación en lo relacionado a la TIC, didáctica y pedagogía, valores, diseño y planificación.
- El docente de la U.T.P.L. es valorado por algunos de los directivos de las instituciones educativas por su creatividad y motivación, además de su responsabilidad en el desempeño de las tareas encomendadas como actividades extracurriculares, recuperación pedagógica, recibiendo de los mismo, reconocimientos verbales o económicos. Pero no es el caso de todos los directivos, ya que un 33% ha asegurado que no realiza reconocimiento alguno por la labor prestada.
- Un 40% de los directivos asegura que requiere más personal para laborar en la institución a la cual dirige, exigiendo de los candidatos que posean un título de tercer nivel en las especialidades de educación musical o psicología para nivel inicial o básico, la credencial de residencia, por ser Régimen Especial de Galápagos, y demás documentos exigidos por el MEC.

- Los directivos aseguran que un buen desempeño docente está relacionado con el factor intelectual, además del aspecto socio-afectivo y la vocación por la docencia.

6.2 Recomendaciones.

Una vez realizada la investigación sugerimos que:

- ✓ De parte de los directivos institucionales se incluya en el PEI, como una de las políticas educativas, el reconocimiento al desempeño laboral de los docentes, los cuales ejercieran con responsabilidad, y entrega su trabajo profesional.
- ✓ Ya que uno de los aspectos que aseguran un buen desempeño laboral es el que está relacionado con lo socio-afectivo, se sugiere fortalecer el trabajo en equipo mediante la participación de reuniones fraternas o convivencias en las que se tenga como objetivo principal la integración de los maestros.
- ✓ En cuanto al desarrollo del factor intelectual el cual influye también en un buen desempeño docente, se sugiere que se motiven a los docentes de manera que busquen la excelencia, siguiendo una especialización de acuerdo a su carrera profesional. Esta motivación puede hacerse mediante talleres que lleven a la reflexión del docente y lo impulsen en búsqueda del mejoramiento de su trabajo profesional.
- ✓ Se estimule la correcta aplicación de las TIC, dejando atrás la filosofía de una web 1.0 y se apueste más bien por una web 2.0, la cual busca compartir los recursos digitales y crear comunidades virtuales. Para este punto se sugiere capacitación para los maestros, pero ya no en ofimática, sino en el empleo de la misma en lo relacionado con la educación, para de esta manera optimizar recursos y mejorar la labor docente en el aula.

7.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguado, D. (2010). *Desarrollo de la competencia transversal trabajo en equipo mediante contenidos elearning: una ayuda para la inserción laboral*. [En línea] Consultado el 17 de Febrero de 2011, Disponible en: <http://serviciosgate.upm.es/ojs/index.php/relada/article/view/100/0>

Aguirre, M. (2007). *Trabajo Colaborativo con Padres y Comunidad*. Loja, Loja, Ecuador: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Alonso, G. (2008). *Entrar enteras/os/as a las aulas*. [En línea] Consultado el 07 de Febrero de 2011, Disponible en:

[http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-37012008000200006&lng=en&nrm=iso&ignore=.](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-37012008000200006&lng=en&nrm=iso&ignore=)

Andrade, R. (s/f). *Un acercamiento al enfoque por competencias profesionales*. [En línea] Consultado el 14 de Febrero de 2011, Disponible en: http://www.oei.es/noticias/spip.php?article2247&debut_5ultimasOEI=15

Arcos, E. (2007). *Estado del arte y fundamentos para la construcción de indicadores de género en educación* [En línea] Consultado el 06 de febrero de 2011, Disponible en:

http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052007000200007&script=sci_arttext&tlng=es

Avalos, B. (2010). *La profesion docente: temas y discusiones en la literatura internacional*. [En línea] Consultado el 02 de febrero de 2011, Disponible en:

http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052010000100013&script=sci_arttext&tlng=es

Botero, C. (2009). *Cinco Tendencias de la Gestión Educativa*. [En línea] Consultado el 15 de enero de 2011, Disponible en:

<http://www.rieoei.org/deloslectores/2811Botero.pdf>

Bustamante, A. (2006). *Educación, compromiso social y formación docente*. [En línea] Consultado el 14 de Enero de 2011, Disponible en:

<http://www.rieoei.org/opinion16.htm>

Cajiao, F. (2001). *La sociedad Educadora*. [En línea] Consultado el 17 de Enero de 2011, Disponible en: <http://www.rieoei.org/rie26a01.htm>

Carreño, M. (2009). *Desigualdades, género y educación básica*. [En línea] Consultado el 05 de Febrero de 2011, Disponible en: [http://e-](http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:reec-2009-15-3080&dsID=PDF)

[spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:reec-2009-15-3080&dsID=PDF](http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:reec-2009-15-3080&dsID=PDF)

Cepeda, C. (2007). *Factores asociados a la calidad de educación*[En línea] Consultado el 15 de Enero de 2011, Disponible en:

<http://www.rieoei.org/deloslectores/1731Cuervo.pdf>

- Clavijo, J. (S/F). *El sector educativo en el Ecuador*. [En línea] Consultado el 15 de Enero de 2011, Disponible en:
http://www.ecuadorlibre.com/index.php?option=com_content&view=article&id=31:cap-no-158-qel-sector-educativo-en-el-ecuadorq&catid=3:capsula-de-entorno-economico&Itemid=12
- CONEA. (2009). Evaluación del Desempeño Institucional de las universidades y escuelas politécnicas del Ecuador. [En línea] Consultado el 17 de Enero de 2011, Disponible: http://190.152.149.26/portal_conea/descargas/anexos/Inf_univ_1.pdf
- Constitución Política del Ecuador*. (2008). Quito. Corporación de estudios y publicaciones
- Cornejo, R., Quiñones, M. (2007). *Factores asociados al malestar/ Bienestar Docente*. [En línea] Consultado el 7 de Diciembre de 2010, Disponible en:
<http://www.rinace.net/arts/vol5num5e/art10.pdf>
- Cruz, Y. (2008). *Marcos internacionales clave sobre el rol de la educación superior para el desarrollo humano y social*. [En línea] Consultado el 16 de Febrero de 2011, Disponible en:
http://upcommons.upc.edu/revistes/bitstream/2099/7923/1/RESUMEN_5.pdf
- DINAMEP. (s/f). *Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional*. [En línea] Consultado el 15 de Febrero de 2011, Disponible:
http://www.educacion.gov.ec/_upload/dinamep.pdf
- DIRECCION NACIONAL DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL**. (S/F). Consultado el 7 de ENERO de 2011, Disponible en:
http://www.educacion.gov.ec/_upload/dinamep.pdf
- Enríquez, J. (2009). *SIPROFE*. [En línea] Consultado el 15 de enero de 2011, Disponible en: <http://unecarchi.com/wp-content/uploads/2009/06/siprofe.pdf>
- Escalona. (2006). *Relación salud-trabajo y desarrollo social: visión particular en los trabajadores de la educación*. [En línea] Consultado el 03 de Febrero de 2011, Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662006000100012&script=sci_arttext&tlng=pt
- Escudero, J. (2008). *Las competencias profesionales y la formación universitaria: posibilidades y riesgos*. [En línea] Consultado el 22 de Febrero de 2011, Disponible en: http://www.um.es/ead/Red_U/m2/escudero.pdf
- Fabara, E. (2004). *Situación de la formación docente inicial y en servicio en Colombia, Ecuador y Venezuela*. [En línea] Consultado el 14 de Febrero de 2011, Disponible en:
http://www.oei.es/docentes/articulos/situacion_formacion_docente_inicial_servicio_colombia_ecuador_venezuela_unesco.pdf

- Fischman, G. (2005). *Imágenes de la docencia: neoliberalismo formación docente y género*. [En línea] Consultado el 7 de Diciembre de 2010, Disponible en: <http://redie.uabc.mx/vol7no2/contenido-fischman.html/docentes.php>
- Flores, M y Nájera M. (s/f). *Consejo Mexicano de Investigación Educativa*. [En línea] Consultado el 14 de Diciembre de 2010, Disponible en: http://www.comie.org.mx/congreso/memoria/v10/pdf/area_tematica_15/ponencias/0715-F.pdf
- Franco, Zurita. (2009). *La supervisión Estatal de la Calidad de la Educación: Casos de los colegios fiscales del Sector Urbano del Cantón Guayaquil*. [En línea] Consultado el 15 de Enero de 2011, Disponible en: <http://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/2079/1/4043.pdf>
- Galvis, R. (2007). *De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias*. [En línea] Consultado el 5 de Febrero de 2011, Disponible en: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/17284/2/articulo5.pdf>
- García, E. (2008). *Los aprendizajes necesarios en la soceidad del Conocimiento*. [En línea] Consultado el 28 de febrero de 2011, Disponible en: <http://eprints.ucm.es/8678/1/FUNGLODE.pdf>
- García, M. (2008). *Una visión psicológica de la formación laboral en los estudiantes de educación superior en condiciones de semipresencialidad*. [En línea] Consultado el 16 de Febrero de 2011, Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2738954>
- Gestoso ,Glavinich ,Greco. (2008). Educación superior y empleo en paraguay [En línea] Consultado el 7 de diciembre de 2010, Disponible en: <http://lodel.irevues.inist.fr/cahierspsychologiepolitique/index.php?id=796>
- Gómez, A. (2010). *Micropolítica escolar y procesos de cambio*[En línea]. Consultado el 12 de enero de 2011, Disponible en: <http://www.comie.org.mx/documentos/rmie/v15/n046/pdf/460004.pdf>
- Gómez, C. (2002). *Sociología de la Educación*. España: Pirámide.
- Gómez, C. (2009). *El docente, su entorno y el síndrome de agotamiento profesional (SAP) en colegios públicos en Bogotá(Colombia)*. [En línea] Consultado el 07 de febrero de 2011, Disponible en: http://www.scielo.unal.edu.co/scielo.php?pid=S0034-74502009000200005&script=sci_arttext&tlng=es
- Gómez, I. (2008). *Enfoques Educativos. La relación entre la familia y la escuela*. [En línea] Consultado el 13 de Enero de 2011, Disponible en: http://www.enfoqueseducativos.es/enfoques/enfoques_14.pdf#page=83
- Gonzalez, R. (2009). *De cómo y por qué las maestras llegaron a ser mayoría en las escuelas primarias de México, Distrito Federal (finales del siglo XIX y principios del*

XX): *un estudio de género*. [En línea] Consultado el 05 de Febrero de 2011, Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-66662009000300005&script=sci_arttext

González, V. (2002). *Qué significa ser un profesional competente? reflexiones desde una perspectiva psicológica*. [En línea] Consultado el 16 de Febrero de 2011, Disponible en: http://utan.edu.mx/documentos/formatos_formacion_x_competencias/profesional_compente.pdf

Gonzalez, V, Gonzalez, R. (2008). *Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria*. [En línea] Consultado el 28 de Enero de 2011, Disponible en: <http://www.rieoei.org/rie47a09.pdf>

Gross, Silva. (25 de mayo de 2005). *La formación del profesorado como docente en los espacios virtuales de aprendizaje*. [En línea] Consultado el 24 de noviembre de 2010. Disponible en: <http://www.rieoei.org/deloslectores/959Gros.PDF>

Inec. (2010). *Encuesta de condiciones de vida. Galápagos. 2009-2010*. Quito: MAXIGRAF. S.A.

Jaramillo, Valdivieso. (2010). *Guía dáctica del programa nacional de investigación*. Loja-Ecuador: utpl.

Joaquín, B. (2007). *La reforma al sistema escolar: aportes para el debate*. [En línea] Consultado el 05 de Febrero de 2011, Disponible en: http://www.momentocero.com/archivos/mo0_inv_Brunner_Pena_2007.pdf#page=99

Jonnaert, P. (2008). *La competencia como organizadora de los programas de formación: hacia un desempeño competente*. [En línea] Consultado el 15 de Febrero de 2011, Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev123ART3.pdf>

Leiva, F. (2003). *Pedagogía para una educación diferente*. Quito: Radmandí.

Ley de Carrera Docente y Escalafón del magisterio. (1998). Quito: Corporación de estudios y publicaciones.

Ley Orgánica de educación. (1983). Quito: Corporación de estudios y publicaciones.

Lobato, C. (2010). *La metodología del aprendizaje cooperativo para la enseñanza de la competencia del trabajo en equipo*. [En línea] Consultado el 17 de Febrero de 2011, Disponible en: <http://www.uasb.edu.ec/reforma/paginas/lineamientos.htm>

Lucarelli, E. (2008). *Asesoría pedagógica y cambio en la Universidad*. [En línea] Consultado el 20 de Febrero de 2011, Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev121ART7.pdf>

Macías, E. (2009). *La educación básica en España en los siglos XX y XXI. La función de la universidad en la formación de los maestros*. [En línea] Consultado el 18 de Febrero de 2011, Disponible en:

http://www.uam.es/departamentos/stamaria/didteo/Paginas/Documentos/Revista/n_14_tendencias/3.10.%20La%20Educacion%20Basica.pdf

Marcelo, C. (2008). Profesores principiantes e incursión a la docencia [En línea] Consultado el 28 de enero de 2011, Disponible en:

http://prometeo.us.es/idea/publicaciones/Profesorado_Principiante_Insercion_Profesional.pdf

Marcelo, Mayor, Murillo. (2009). Monográfico:profesorado principiante e inserción profesional a la docencia [En línea] Consultado el 28 de Enero de 2011, Disponible en:

<http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/7446/1/rev131ed.pdf>

Marrau, C. (Octubre de 2004). *El síndrome de burnout y sus posibles consecuencias*.

[En línea] Consultado el 7 de Diciembre de 2010, Disponible en:

<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2004369>

Mec (s/f) Reforma del Bachillerato.[En línea] Consultado el 16 de Febrero de 2011,Disponible en: <http://www.uasb.edu.ec/reforma/paginas/lineamientos.htm>

Meckes. (2007). *Políticas y estrategias de mejoramiento de la calidad de la educación*. [En línea] Consultado el 12 de Enero de 2011, Disponible en:

http://mt.educarchile.cl/MT/jjbrunner/archives/libros/COX/PENSAMIENTO_EDUCATIVO_40-I.pdf

Ministerio de Educación . (S/F). *NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES* [En línea]. Consultado el 22 de FEBRERO de 2011, Disponible en:

http://www.educarecuador.ec/_upload/NECESIDADES%20EDUCATIVAS%20ESPECIALES.pdf

Miranda, Rivera. (2009). *Formación permanente de Profesores: ¿ Quien es el formador de formadores?* [En línea] Consultado el 05 de enero de 2011, Disponible en:

http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052009000100009&script=sci_arttext&tlng=en

Páramo, P. (2010). *LAS REPRESENTACIONES DE GENERO EN PROFESORES UNIVERSITARIOS*. [En línea] Consultado el 04 de Febrero de 2011, Disponible en:

http://mingaonline.uach.cl/scielo.php?pid=S071807052010000200010&script=sci_arttext&tlng=es

Pareja, J. (2009). *Liderazgo y conflicto en instituciones educativas*. [En línea] Consultado el 11 de enero de 2011,Disponible en:

<http://biblioteca.unisabana.edu.co/ojs/index.php/eye/article/viewArticle/763>

Perez, R. (2001). Perfil de motivación para el trabajo de docentes [En línea] Consultado el 03 de Febrero de 2011, Disponible en:
<http://biblo.una.edu.ve/ojs/index.php/IIIE/article/viewFile/126/117>

Portal Educativo Educarecuador. [En línea] Consultado el 15 de Febrero de 2011, Disponible en: <http://www.educacion.gov.ec/>

Plan de decenal de educación (2006). [En línea] Consultado el 7 de ENERO de 2011, Disponible en: http://www.educacion.gob.ec/_upload/PlanDecenaldeEducacion.pdf

PLAN NACIONAL PARA EL BUEN VIVIR. (2009). Consultado el 7 de ENERO de 2011, Disponible en:
http://www.senplades.gob.ec/c/document_library/get_file?uuid=5a31e2ff-5645-4027-acb8-6100b17bf049&groupId=18607

Raczynski D, Muños G. (2007). Reforma educativa chilena: el difícil equilibrio entre la macro y la micro política, [En línea] Consultado el dic de 17 de 2010, Disponible en:
<http://www.rinace.net/arts/vol5num3/art10.pdf>

Ramón, C., & otros. (2006). *Síndrome del quemado por estrés laboral*. [En línea] Consultado el 7 de Diciembre de 2010, Disponible en:
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2238169>

Robalino, M. (2009). *Informe sobre derechos humanos Ecuador 2009*. Quito: Abya Ayala.

Román, M. (2010). *Retos en la evaluacion de la calidad de la educación en América Latina*. [En línea] Consultado el 12 de Enero de 2011, Disponible en:
<http://biblioteca.uahurtado.cl/ujah/reduc/pdf/pdf/mfn683.pdf>

Ruiz, A. (2010). *La superación profesional en la nueva universidad cubana: un profesor diferente en un contexto diferente*. [En línea] Consultado el 19 de Febrero de 2011, Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/ced/12/ard.htm>

Sabán, C. (2009). *Educación permanente y aprendizaje permanente: dos modelos teórico-aplicativos diferentes*. [En línea] Consultado el 26 de Febrero de 2011, Disponible en: <http://www.rioei.org/rie52a10.pdf>

Salas, R. (2000). *LA CALIDAD EN EL DESARROLLO PROFESIONAL: AVANCES Y DESAFIOS*. [En línea] Consultado el 10 de Enero de 2011, Disponible en:
<http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v14n2/ems03200.pdf>

Sandoval, E. (2009). *La Inserción a la docencia. Aprender a ser Maestro de Secundaria en México*. [En línea] Consultado el 7 de Diciembre de 2010, Disponible en:
<http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART12.pdf>

- Taccari. (2010). *Mecanismos de monitoreo de los compromisos en educación en América Latina: Sistema regional de indicadores educativos*. [En línea] Consultado el 14 de Enero de 2011, Disponible en:
<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/998/99815165004.pdf>
- Tedesco, J. (2010). *Desafíos de la educación básica en el siglo XXI*. [En línea] Consultado el 21 de febrero de 2011, Disponible en: <http://www.rioei.org/rie55a01.pdf>
- Tenti, E. (2006). *El oficio docente*. Argentina: Siglo XXI Editores Argentina.
- UNESCO, ENLASES. (2008). *Estándares Tic para la formación inicial docente*[En línea]. Consultado el 22 de Febrero de 2011, Disponible en:
<http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001631/163149s.pdf>
- Vidal, J. (s/f). *Relación entre el quehacer docente y el perfil de egreso basado en competencias de la carrera pedagogía básica*. [En línea] Consultado el 14 de Febrero de 2011, Disponible en:
<http://dta.utralca.cl/ojs/index.php/fcompetencias/article/view/56/54>
- Villaroel, S. (2002). *Proyecto Educativo Institucional, marco legal y estructura básica* [En línea]. Consultado el 10 de enero de 2011, Disponible en:
<http://liceo1.k12.cl/icore/downloadcore/7409>
- Villaruel, M. (2010). *Entorno Educativo, la Comunidad Educativa*. [En línea]. Consultado el 20 de Enero de 2011, Disponible en:
http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol8num5/art7_hm.htm
- Zabalza, M. (2005). *Competencias docentes*. [En línea] Consultado el 30 de enero de 2011, Disponible en:
<http://portales.puj.edu.co/didactica/Archivos/Competencias%20docentes.pdf>

8.- ANEXOS



Lic. Mayra Lucas.
Esc. Caupolicán Marín
Santa Cruz



Directora
Esc. Oswaldo Guayasamín
Santa Cruz



Lic. Marielena Rodríguez
Esc. Pedro Pablo Andrade
Santa Cristóbal



Lic. Viviana Varela
Esc. Pedro Pablo Andrade
Santa Cristóbal



Lic. Freddy Salazar
I.T.S. Alejandro Humboldt
Santa Cristóbal



Lic. Lilia Tandalla
Esc. Oswaldo Guayasamín
Santa Cruz



Lic. Fabiola Larco
Esc. Pedro Pablo Andrade
Santa Cristóbal



Directora
Esc. Caupolicán Marín
Santa Cruz