



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA**

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

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

TRABAJO DE FIN DE CARRERA  
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE LICENCIADO(A) EN  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

### **AUTORAS:**

Cumbicus Castillo Francisca Blondina

Cañar Llanllán Gloria

### **MENCIÓN:**

LENGUA Y LITERATURA

CIENCIAS SOCIALES

### **DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

### **TUTOR TRABAJO DE FIN DE CARRERA:**

Mgs. María Elena Vivanco

**CENTRO UNIVERSITARIO CARIAMANGA**

**2011**



# UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

---

## CERTIFICACIÓN

**Mgs. María Elena Vivanco**

**TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA**

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN U.T.P.L.**

### CERTIFICA:

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

f.....

**Loja, Junio del 2011**



# UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

---

## ACTA DE SESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO

Nosotras, Francisca Blondina Cumbicus Castillo y Gloria Cañar Llanllàn declaramos ser autoras 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 de tesis/trabajos de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de Universidad

f.....

C.I. 1103054100

f.....

C.I. 1102703228



# UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

---

## **AUTORÍA:**

Las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de Fin de Carrera, son de exclusiva responsabilidad de sus autores

f.....

C.I. 1103054100

f.....

C.I. 1102703228

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo investigativo lo dedico con inmenso cariño y gratitud a mi querido esposo y mis hijos, los mismos que con su cariño incondicional me motivaron para que continúe mis estudios de Licenciatura.

Francisca Blondina Cumbicus Castillo

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo investigativo lo dedico con inmenso cariño y gratitud a mi querido esposo y mis hijos los mismos que con su cariño incondicional me motivaron para que continúe mis estudios de licenciatura.

*Gloria Cañar Llanllán*

## **AGRADECIMIENTO**

Expresamos nuestro sentido agradecimiento a la excelente catedrática en la persona de la Mgs. María Elena Vivanco, directora de este Proyecto de Grado, quien con su acertada dirección hizo posible la elaboración de este trabajo, al cual hacemos un reconocimiento ostensible y recomendamos su nombre para posteriores investigaciones.

De igual manera a la Universidad Técnica Particular de Loja, en la Modalidad Abierta en la Escuela de Ciencias de la Educación, por brindarnos esta oportunidad de mejorar nuestros conocimientos profesionales, para así poder brindar una educación eficiente al servicio de los estudiantes y de la sociedad ecuatoriana.

Así mismo, a todos los que nos colaboraron en la recopilación de datos sustentables a este trabajo

Francisca Blondina Cumbicus Castillo

Gloria Cañar Llanllán

Autoras

# ÍNDICE

<b>Portada</b>	i
<b>Certificación</b>	ii
<b>Acta de cesión de derechos</b>	iii
<b>Autoría</b>	iv
<b>Dedicatoria</b>	v
<b>Agradecimiento</b>	vii
<b>Índice</b>	viii
<b>1. RESUMEN</b>	1
<b>2. INTRODUCCIÓN</b>	3
<b>3. MARCO TEÓRICO</b>	7
<b>3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE</b>	7
<b>3.1.1 Formación inicial docente y formación continua</b>	7
<b>3.1.2 La contratación y la carrera profesional</b>	12
<b>3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje</b>	15
<b>3.1.4 El género y la profesión docente</b>	17
<b>3.1.5 Síntesis</b>	27
<b>3.2 CONTEXTO LABORAL</b>	29
<b>3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa</b>	29
<b>3.2.2 La demanda de educación de calidad</b>	30

3.2.3	<b>Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, Dirección de Formación Continua, Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo</b>	32
3.3.4	<b>Políticas micro: institucionales</b>	55
3.3.5	<b>Síntesis</b>	56
3.3	<b>NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE</b>	58
3.3.1	<b>Definición</b>	58
3.3.2	<b>Competencias profesionales</b>	60
3.3.3	<b>Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI</b>	63
3.3.4	<b>Competencias profesionales docentes</b>	67
3.3.5	<b>Necesidades de formación en el Ecuador</b>	73
3.3.6	<b>Síntesis</b>	75
4.	<b>METODOLOGÍA</b>	77
4.1	<b>Diseño de la investigación</b>	77
4.2	<b>Participantes de la investigación</b>	78
4.3	<b>Técnicas e instrumentos de investigación</b>	78
4.3.1	<b>Técnicas</b>	78
4.3.2	<b>Instrumentos</b>	79
4.4	<b>Recursos</b>	79
4.4.1	<b>Humanos</b>	79
4.4.2	<b>Institucionales</b>	79
4.4.3	<b>Materiales</b>	79

<b>4.4.4 Económicos</b>	79
<b>4.5 Procedimiento</b>	79
<b>5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN</b>	82
<b>DE LOS RESULTADOS</b>	
<b>5.1 Caracterización sociodemográfica</b>	82
<b>5.2 Situación laboral</b>	86
<b>5.3 Contexto laboral</b>	96
<b>5.4 Necesidades de formación</b>	106
<b>6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	110
<b>6.1 Conclusiones</b>	110
<b>6.2 Recomendaciones</b>	111
<b>7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b>	112
<b>8. ANEXOS</b>	115

## 1. RESUMEN

La presente investigación encierra una inmensa gama de información sobre el tema: **“Situación laboral actual de los titulados de la Universidad técnica Particular de Loja-Escuela de Ciencias de la Educación”**.

La investigación la realizamos en la provincia de Loja, en el Cantón Calvas, puntualmente en la Ciudad de Cariamanga, lugar donde se desempeñan en el aspecto laboral y de vivienda, con una muestra de 18 egresados que nos facilitaron sus criterios y la aplicación del presente trabajo, motivo del caso propuesto por la universidad, todos ellos pertenecientes o titulados por la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Los instrumentos de investigación que se utilizaron para tal efecto, propicios para recoger la información fueron: encuestas, entrevistas y fichas de observación, los mismos que nos permitieron obtener una información veraz y oportuna de la realidad laboral de los egresados, satisfaciendo sobre manera comprobar cómo en un alto porcentaje les ha permitido obtener una plaza de trabajo, potenciando una base para fortalecer el trabajo de la entidad educativa universitaria, en la formación de futuros profesionales en educación.

Es menester ratificar el prestigio y la gran aceptación que tiene nuestra universidad como la pionera de la educación a distancia en nuestro país, reconocida y por renombre como la vanguardia de la cultura, de nuestros pueblos. Y no olvidemos que la UTPL, tiene como visión al humanismo cristiano que se sintetiza en “buscar la verdad y formar al hombre a través de la ciencia, para que sirva a la sociedad.

Al término de la investigación nos permite concluir que los titulados de la UTPL 2005-2010, en un 88.9% se encuentran laborando, ejerciendo su profesión, estos datos reales que los enfocamos en los objetivos trazados al inicio de esta investigación y un 5.6% en otras especialidad, esto nos conduce a exteriorizar la valía, el éxito, que la Escuela de Ciencias de la Educación con sus

políticas y sus estrategias, a viabilizado para que ésta sea la pionera a lo largo de la historia, cubriendo las necesidades que demanda la educación, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de quienes optan por una profesión con preparación de calidad.

Por otra parte, hemos podido concluir sobre las características académicas y laborales de los egresados, evidenciando que su desempeño docente se ha convertido en una política institucional favorable por su preparación, porque sus conocimientos son actuales y además están siempre innovándose e investigando, perfil que lo desarrollaron en su proceso de estudios y lo siguen aplicando ahora, toda vez que hoy en día las facilidades de las nuevas tecnologías nos viabilizan la investigación, para conocer las necesidades educativas de acuerdo a nuestro contexto local y nacional, así mismo es satisfactorio observar el acceso de las TICs a los centros educativos, según nuestra investigación el 94.44% se prepara en tecnología y su implicancia, para potenciar una mejor educación y desempeño, coadyuvando al fortalecimiento de sus saberes cognitivos en cada uno de los titulados.

## 2. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo y de acción, en principio nos conduce a dar cumplimiento a uno de los requisitos para la obtención del título de Licenciadas en Ciencias de la Educación, la misma que nos proyecta a la elaboración de saber investigar, diagnosticar, planificar y ejecutar proyectos que favorezcan a una determinada población educativa, la investigación permite conocer la realidad dentro de este contexto, solo vivenciando la realidad potenciaremos un mejor desempeño.

Otra de las finalidades y muy importante son los objetivos de la investigación, que es la base medular de este estudio, los mismos que se sintetizan así: Determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, esto como objetivo general y como específicos: Caracterizar la situación socio demográfica de los titulados en la Escuela de CC.EE. de la UTPL, determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral, reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL e identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores.

Entre las múltiples acciones para justificar el muy bien trazado tema de investigación debemos anotar que en el año 2002 la UTPL, fue escogida por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Consorcio Red de Educación a Distancia (cread) y la Asociación Iberoamericana de Educación a Distancia (atesad) para ejecutar un proyecto de centro virtual para el desarrollo de estándares de calidad de la educación superior a distancia, con el objetivo de desarrollar una base para un sistema de acreditación y estándares de calidad para programas de educación superior y a distancia de América latina y el Caribe.

En el año 2007 se finalizó el proceso de autoevaluación institucional con fines de acreditación y en esa continuidad de evaluación institucional se enmarca la presente investigación con el objetivo de recopilar información válida de fuentes

directas y creíbles, las autoridades han tenido el acierto de planificar y ejecutar un proyecto de investigación sobre la temática titulada: **“Situación laboral actual de los titulados de la Universidad técnica Particular de Loja-Escuela de Ciencias de la Educación”** durante el periodo 2005-2010, la misma que nos conduce a realizar un diagnóstico tanto de su situación, como de las necesidades básicas de formación, para definir el perfil y competencias de los docentes que ésta entidad pone al servicio de la sociedad, muy acordes a las expectativas y realidades actuales.

Por otra parte esta investigación se convierte en el indicador objetivo, de la condición de los egresados de educación, sus características académicas, profesionales, laborales, personales y como un medio para obtener información resumida de los prácticamente 34 años de Educación a Distancia de la UTPL en el Ecuador.

De igual forma la información recabada contribuirá al mejoramiento del currículo y a la oferta académica de la Escuela de Ciencias de la Educación y sus especialidades, permitiendo conocer las expectativas y requerimientos que los educadores solicitan y de acuerdo a las necesidades sociales que el docente debe asumir en el contexto social y cultural.

Así mismo, conocer las necesidades de la educación continua y profesionalización que es necesario para poder ofertar cursos de capacitación en la docencia. Otro aspecto que potenciar es la actualización de la base de datos de los egresados que posee la universidad

En nuestro país pretendemos estar en el mismo nivel de los países desarrollados para así terminar con el subdesarrollo, proyectándonos a un futuro promisorio con igualdad de condiciones y oportunidades.

Entonces conscientes de la responsabilidad en la formación integral de los profesionales en las diferentes áreas, hemos dedicado tiempo y reflexión en el diseño de esta investigación, la misma que coadyuvará a mejorar y elevar el nivel académico, las relaciones interpersonales, la vinculación con la comunidad

y la prestación de servicios educativos integrales, que optimicen la consecución de los fines y objetivos Institucionales.

En esta investigación hemos optado por la combinación de la metodología cualitativa y cuantitativa, ya que nos permite investigar y comprender de mejor forma el rol del titulado en la actualidad, y establecer un nexo con los requerimientos que nuestra sociedad exige al docente.

El método descriptivo nos permitió analizar e interpretar el actuar de nuestros compañeros docentes. Tomando como referente nuestras vivencias y los resultados de las entrevistas principalmente, establecimos hitos importantes para comprobar la situación laboral.

La investigación cualitativa, se fortaleció desde la observación directa. El interés mostrado por la mayor parte de los profesionales en la comprensión del rol que están desempeñando, nos permitió describir con mayor certeza la realidad de la población investigada.

El análisis de los resultados, presentes en los cuadros y gráficos estadísticos producto de la tabulación de encuestas, nos permitió confirmar y refutar varios ítems propuestos como objetivos a lograr. Al someter estos datos a contraste, con los resultados presentados e indexados es posible ampliar nuestra visión respecto de las realidades educativas. .

Los métodos inductivo – deductivo constituyen la base para sustentar una investigación. Permiten la proyección de datos, generalizando hechos particulares. La ampliación del marco investigativo, permite que los datos producto de una muestra puedan ampliarse a una población universo, en este caso los titulados de la UTPL.

Consideramos que el tema es muy importante ya que la cobertura de la información se amplía también a empleadores de las diferentes escuelas y a jefes institucionales donde se desempeñan los egresados de la UTPL.

Otra de las finalidades del presente proyecto es con miras a conocer las fortalezas y limitaciones, amenazas y oportunidades por las que está atravesando la universidad con los egresados/titulados, para trazar acciones concernientes a consolidar el prestigio y liderazgo utepelino.

Este trabajo también es una demostración de profunda gratitud a las autoridades de la UTPL, que día a día están compartiendo sus saberes, dejando sus vidas para que otras vidas salgan adelante. También para nuestros-as maestros ya que ésta investigación es como un panorama que avizora por donde deben avanzar en el acompañamiento a sus clientes, sus alumnos.

Al referir a los alumnos, empleadores y jefes, dá la apertura para expresar su voz y puedan opinar, emitir criterios de valor, que fundamente las bases y vivencias, en un sentido de pertenencia a la UTPL en definitiva la universidad la hacemos todos, aquí entra la trilogía educativa: autoridades, maestros, alumnos.

### **3. MARCO TEÓRICO**

#### **3.1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE**

##### **3.1.1 Formación Inicial Docente Y Formación Continua**

No se pueden formar profesores sin hacer opciones ideológicas. Según el modelo de sociedad y de ser humano que se defiendan<sup>1</sup>, las finalidades que se asignen a la escuela no serán las mismas y en consecuencia, el rol de los profesores no se definirá de la misma manera.

Eventualmente, se pueden formar químicos, contadores o informáticos haciendo abstracción de las finalidades de las empresas que los emplearán. Podemos decirnos, de manera un poco cínica, que un buen químico sigue siendo un buen químico si fabrica medicamentos o si fabrica droga. Que un buen contador sabrá, indiferentemente, blanquear dinero sucio o aumentar los recursos de una organización humanitaria. Que un buen informático podrá servir de manera igualmente eficaz a la mafia o a la justicia.

No podemos disociar tan fácilmente las finalidades del sistema educativo de las competencias que se requieren de los docentes. No se privilegia la misma figura del profesor según se desee una escuela que desarrolle la autonomía o el conformismo, la apertura al mundo o el nacionalismo, la tolerancia o el desprecio por las otras culturas, el gusto por el riesgo intelectual o la demanda de certezas, el espíritu de indagación o el dogmatismo, el sentido de la cooperación o la competencia, la solidaridad o el individualismo.

(Morin, 2001) propone siete saberes fundamentales que la escuela tiene por misión enseñar:

---

<sup>1</sup>Finalidades de la escuela y finalidades de la formación de profesores, Facultad de Psicología y Ciencias de la Educación Universidad de Ginebra (2001) disponible en:  
[http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php\\_main/php\\_2001/2001\\_36.html#Heading1](http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_2001/2001_36.html#Heading1)

1. Las cegueras del conocimiento : el error y la ilusión,
2. Los principios de un conocimiento pertinente,
3. Enseñar la condición humana,
4. Enseñar la identidad terrenal,
5. Afrontar las incertidumbres,
6. Enseñar la comprensión,
7. La ética del género humano.

He defendido la idea (Perrenoud, Orientaciones básicas para una formación de docentes, 1998) que la calidad de una formación se juega, en primer término, en su *concepción*. En todos los casos, es preferible que los profesores lleguen a la hora y que no llueva en el aula, pero una organización e infraestructuras irreprochables no compensan en ningún caso un plan y dispositivos de formación mal concebidos.

Yo había propuesto *nueve criterios* a los que, según mi entender, debería responder una formación profesional de alto nivel.

Esta lista me parece siempre actual. La voy a utilizar, afinándola un poco para centrarme más específicamente en la formación de docentes y agregaré un décimo criterio:

1. Una transposición didáctica fundada en el análisis de las prácticas y de sus transformaciones,
2. Un referencial de competencias que identifique los saberes y capacidades requeridos,
3. Un plan de formación organizado en torno a competencias,
4. Un aprendizaje a través de problemas, un procedimiento clínico,
5. Una verdadera articulación entre teoría y práctica,
6. Una organización modular y diferenciada,
7. Una evaluación formativa fundada en el análisis del trabajo,
8. Tiempos y dispositivos de integración y de movilización de lo adquirido,

9. Una asociación negociada con los profesionales,

10. Una selección de los saberes, favorable a su movilización en el trabajo.

Cuando los formadores son ellos mismos, ex profesores de escuela, de colegio o de liceos imaginan gustosos, y con plena conciencia, " conocer el oficio desde el interior ", por haberlo ejercido hace algunos años o porque regularmente visitan clases para evaluar a los practicantes.

Derivado de lo anterior, la formación de docentes es sin duda, en este nivel de experticia, una de las menos provistas de observaciones empíricas metódicas sobre las prácticas, sobre el trabajo real de los profesores, en lo cotidiano, en su diversidad y su dependencia actual. (Perrenoud, 1998)

Esto se complica porque numerosos currículos de formación inicial se fundan en una visión prescriptiva del oficio antes que en un análisis preciso de su realidad. Por supuesto, nada obliga a conformar la formación inicial a la realidad actual de un oficio, en todos sus aspectos. La formación no tiene ninguna razón de estar completamente al lado de la reproducción, ella debe anticipar las transformaciones.

Es justamente para hacer evolucionar las prácticas que importa describir las condiciones y las dificultades del trabajo real de los docentes. Es la base de toda estrategia de innovación. (Perrenoud, 1998)

Las reformas escolares fracasan, los nuevos programas no son aplicados, se exponen, pero no se aplican bellas ideas como los métodos activos, el constructivismo, la evaluación formativa o la pedagogía diferenciada. ¿Por qué? Precisamente porque en educación, no se mide lo suficiente la distancia astronómica entre lo que se prescribe y aquello que es posible hacer, en las condiciones efectivas del trabajo docente.

Idealmente, cuando se elabora un plan de formación inicial, sería necesario darse el tiempo para una verdadera indagación sobre las prácticas. La práctica muestra que el estrecho calendario político de las reformas obliga a saltarse esta etapa, suponiendo que ha sido prevista. Parece indispensable entonces, crear en cada sistema educativo un observatorio permanente de las prácticas y de los oficios

del docente, cuya misión no sería pensar la formación de profesores sino dar una imagen realista y actual de los problemas que ellos resuelven en lo cotidiano, de los dilemas que enfrentan, de las decisiones que toman, de los gestos profesionales que ellos ejecutan. (Perrenoud, 1998)

Esta separación entre la realidad del oficio y lo que se toma en cuenta en la formación constituye el origen de muchas desilusiones. Así, en numerosos sistemas educativos nos quejamos del ausentismo, de la falta de formación ciudadana, inclusive de la violencia de los alumnos, de su negativa a trabajar, de su resistencia pasiva o activa frente a la cultura escolar. ¿En qué programas de formación inicial encontramos que estos problemas son considerados en la justa medida de su amplitud? (Perrenoud, 2001)

Sabemos también que la heterogeneidad del público escolar y la dificultad de instruirlo se acentúan, debido a los movimientos migratorios, a las transformaciones de la familia y a los modos de producción, a la urbanización no manejada, a las crisis económicas. ¿Los planes y los contenidos preparan para estas realidades?

Otro ejemplo : propuse un inventario de aquello que no se dice del oficio docente, dentro del cual está el miedo, la seducción, el poder, el conflicto, la soledad, el tedio, la rutina. Estos temas son muy débilmente abordados en la formación inicial.

Todavía se deja a los estudiantes que quieren ser profesores con la ilusión de que se trata de dominar saberes para transmitirlos a niños ávidos de ser instruidos. La resistencia, la ambivalencia, las estrategias de fuga y las astucias de los alumnos desconciertan a los profesores debutantes, lo mismo que el enfrentamiento permanente con ciertos cursos o la desorganización crónica de ciertos establecimientos.

Aún en el campo de los saberes escolares, se puede estimar que la formación desarrolla una imagen trunca de la realidad, formando a menudo un callejón en términos de las condiciones psicosociológicas de instauración y mantención de una relación con el saber y de un contrato didáctico que permita enseñar y

estudiar. Lo mismo ocurre con las secuencias didácticas propuestas y las actividades reales que se desarrollan en clase.

Es urgente, entonces, sentar las bases de una transferencia didáctica a partir de las prácticas *efectivas* de un gran número de profesores, que respete la diversidad de condiciones de ejercicio del oficio. Sin encerrarse en esto, se podrá encontrar la *justa distancia* entre lo que se hace en lo cotidiano y los contenidos y objetivos de la formación inicial. (Morin, 2001)

Desde que a mediados de los años noventa, coincidiendo con la eclosión de Internet, se produjo un incremento generalizado del uso de las tecnologías de la información y la comunicación, las instituciones educativas, y particularmente las universidades, han mostrado un progresivo interés en la incorporación de estas tecnologías a su actividad docente. Algunos de los factores que parecen haber contribuido a esta tendencia los señalaba Bates hace ya una década: la accesibilidad que proporcionan las TIC, su potencial pedagógico, la facilidad de manejo por parte de profesores y estudiantes, y la creciente presión social para la incorporación de dichas tecnologías. Junto con estos factores, la necesidad de superar las limitaciones espacio-temporales de la docencia presencial y las nuevas oportunidades que proporciona un espacio universitario global han constituido otras poderosas razones para este creciente interés, y con ello una formación continua de los docentes. (Bates, 2000)

Empieza a haber experiencias interesantes en el que se muestra, como el uso de las tecnologías puede facilitar enormemente el trabajo de los profesores y su propia formación. La creación de comunidades virtuales para compartir recursos y conocimientos, así como la creación de espacios de práctica compartidos son una muestra<sup>2</sup>

Propone elementos para una discusión sobre formación docente continua, basada en la insatisfacción con los conceptos que aparecen en aquellas políticas educacionales, chilenas y de otros países latinoamericanos, que se refieren a esta

---

<sup>2</sup>Algunos profesores han conseguido familiarizarse a través de su implicación en la evaluación del software, logrando así convertirse en usuarios mejor informados, como en el sistema alemán/austriaco SODIS (Software Documentation and Information System). En la iniciativa del Reino Unido TEEM (Teachers Evaluating Educational Multimedia), los profesores informan sobre el uso del software en el aula con fines de evaluación

formación como "capacitación" o como perfeccionamiento. Ambos conceptos se sustentan en visiones deficitarias de la capacidad de los docentes y en visiones limitadas respecto a cómo se entregan nuevos conocimientos para mejorar su práctica. Para ello, recojo elementos de los análisis internacionales sobre formación docente continua (principalmente ingleses y norteamericanos) y los relaciono con mi experiencia de las necesidades de formación de nuestros docentes. (Ávalos, 2002)

Si el Ministerio de Educación u otra entidad, decidieran un cambio curricular o de estrategias metodológicas con respecto a la práctica actual de los docentes y, les organizara un curso de capacitación, sus efectos sobre la docencia sería uno de los siguientes:

- El nuevo currículo o estrategia no es aprendido, porque la mayoría de los docentes no ve su necesidad o no cuadra con su experiencia de cómo y qué pueden aprender sus niños.
- Aprende el nuevo currículo o estrategia, pero no lo implementa, porque no le parece diferente de lo que ya enseña o porque no cree que sirva para que los niños aprendan, y por tanto, en el aislamiento de su sala seguirá enseñando como antes.
- Implementa el nuevo currículo o estrategia porque se relaciona con su experiencia, se le ofrece la oportunidad de reflexionar sobre sus ventajas y de entender lo central de los cambios y de su razón de ser.

Estos ejemplos, y la hipótesis planteada (por lo menos en dos de sus alternativas) sugieren que los conceptos de capacitación y las formas de perfeccionamiento usuales que se basan en el concepto de transmisión experta, no son apropiados.

Esto explica por qué han sido objetos de severas críticas por parte de quienes conocen e investigan sobre el tema de aprendizaje docente. (Ávalos, 2002)

### **3.1.2 La Contratación Y La Carrera Profesional**

Nuestra práctica cotidiana de gestión educativa a nivel ministerial se caracteriza, entre otros elementos, por la urgencia en la adopción de medidas de política; en nuestro caso particular, las referidas al campo de la formación docente.

Decidimos participar en Seminarios o Talleres como este con la expectativa de conocer propuestas concretas, de obtener nuevas ideas prácticas, para poder tomar decisiones que nos permitan optimizar nuestros recursos crecientemente escasos, a la vez que mejorar la calidad y eficiencia de nuestros programas. Anhelamos que estas instancias no sean teoricistas sino muy concretas, muy prácticas. Se trata de partir de nuestra práctica y enriquecerla en el intercambio con pares.

Sin embargo, en nuestros esquemas prácticos de acción y en los de nuestros colegas –también ellos especialistas o funcionarios ministeriales- subyacen teorías implícitas cuando recomendamos o adoptamos tales o cuales estrategias educativas, aunque no siempre seamos conscientes de ellas. Específicamente, las políticas de formación docente que estamos implementando o queremos diseñar están sustentadas por determinadas teorías, modelos o tendencias (o por originales combinaciones entre ellas) que merecen ser tematizadas, explicitadas, cuestionadas y revisadas críticamente entre colegas.

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

1. Entendemos por formación, el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función: en este caso, la docente. Tradicionalmente, se otorgó el monopolio de la misma a la formación inicial. Pero la modelación de las prácticas y del pensamiento, así como la instrumentación de estrategias de acción técnico-profesionales operan desde la trayectoria escolar del futuro docente, ya que a través del tránsito por diversos niveles educativos, el sujeto interioriza modelos de aprendizaje y rutinas escolares, que se actualizan cuando se enfrenta ante situaciones donde debe asumir el rol de profesor. Asimismo, es sabido que actúa eficientemente la

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

2. Dicha *práctica docente* puede entenderse como una acción institucionalizada y cuya existencia es previa a su asunción por un profesor singular. Frecuentemente se concibe la *práctica docente* como, la acción que se desarrolla en el aula y dentro de ella, con especial referencia al proceso de enseñar. Si bien este es uno de los ejes básicos de la acción docente, el concepto de *práctica* alcanza también otras dimensiones: la práctica institucional global y sus nexos insoslayables con el conjunto de la práctica social del docente. En este nivel se ubica la potencialidad de la docencia para la transformación social y la democratización de la escuela. El mundo de las prácticas permite revisar los mecanismos capilares de la reproducción social y el papel directo o indirecto del docente, crítico en la conformación de los productos sociales de la escuela. En tal sentido, es claro que existe una fuerte interacción entre *práctica docente*, *institución escolar* y *contexto*, ya que la estructura global del puesto de trabajo condiciona las funciones didácticas que se ejercen dentro del mismo<sup>3</sup>.

3. ¿Puede concebirse la actividad docente como una *profesión*? Desde una cierta perspectiva sociológica de las profesiones, en su vertiente funcionalista, diversos estudios definen la docencia como una semi-profesión, en tanto no cumple con los requisitos básicos para constituirse en profesión. Así, la *Teoría de los rasgos* parte de determinar las características que supuestamente deben reunir las

---

<sup>3</sup>Gimeno Sacristán, J., "Profesionalización docente y cambio educativo". En Alliaud, A. Y Duschtzky, L. (compiladoras), *Maestros practica y transformación escolar*. Miño y Davila Editores. Buenos Aires 1992.

profesiones: autonomía y control del propio trabajo, auto organización en entidades profesionales, cuerpo de conocimientos consistentes de raíz científica, control en la preparación de los que se inician en la profesión, fuertes lazos entre los miembros y una ética compartida. En este marco, se intentaron procesos de *profesionalización docente* buscando corregir aquellas “deformaciones” que no conforman los rasgos esperables de una profesión.

### **3.1.3 La Condiciones De Enseñanza Y Aprendizaje**

Los estudios evaluativos coinciden en señalar que el proceso de enseñanza-aprendizaje que ocurre en la sala de clase es uno de los principales factores que explican los bajos aprendizajes. En efecto, es en las “prácticas pedagógicas”, es decir, en la dinámica de interacción socio-afectiva, cognitiva y pedagógica que ocurre entre el docente y el grupo curso en el aula escolar, donde se encuentra la mayor dificultad de los cambios educativos que promueve la reforma. Esto es particularmente importante para los establecimientos que atienden estudiantes que provienen de las familias más carentes y vulnerables (Huidobro, J.E. 1999; Arellano, José P., 2000).

En efecto, pese a que la renovación de la práctica pedagógica en los contextos educativos más desfavorables, ha sido uno de los ejes centrales de la Reforma Educativa, es en dichos espacios donde se aprecian las mayores dificultades y resistencias para lograr la innovación y el cambio necesario para desarrollar procesos de enseñanza-aprendizaje de calidad para sus estudiantes.

En la actualidad, la práctica pedagógica sigue siendo altamente inefectiva en las escuelas más vulnerables o críticas de nuestra sociedad, constituyéndose en uno de los principales factores explicativos de la baja calidad de los aprendizajes que alcanzan los alumnos que concurren a dichos establecimientos<sup>4</sup>. La interacción social y pedagógica que ocurre en la sala de clases, entre profesor y alumnos, sigue siendo determinante.

---

<sup>4</sup>La condición de vulnerabilidad (crítica) se establece a partir de un conjunto de indicadores. Entre ellos están: bajo rendimiento en pruebas SIMCE; repitencia elevada, alta tasa de retiro de estudiantes, alto índice vulnerabilidad JUNAEB (reúne indicadores económicos, sociales y biomédicos).

Desde otra mirada, el fracaso escolar, expresado fundamentalmente en bajo rendimiento, repitencia y sobre-edad de los alumnos respecto de su curso, afecta en mayor medida a los niños y adolescentes que viven en condiciones de pobreza o exclusión social y en zonas rurales, quienes tienen las mayores probabilidades de fracasar en su paso por la escuela. Así se constata en la evaluación de los aprendizajes efectuada a través de la prueba SIMCE5, cuyos resultados evidencian la enorme distancia que aún persiste entre el nivel de logros alcanzado por los alumnos de escuelas públicas.

### **El docente como facilitador del aprendizaje:**

El facilitador debe tener una actitud diferente al maestro tradicional.

Debe presentarse con autenticidad, no tras una fachada, debe ir al encuentro del alumno de una manera directa y personal estableciendo una relación de persona a persona. Debe poner en acto sólo aquellas actitudes que sienten realmente suyas.

Debe tener consideración, aprecio, aceptación y confianza respecto del estudiante, de toda su persona, sus opiniones sentimientos etc. aceptación de sus miedos, vacilaciones, apatía ocasional, sus experiencias personales. El facilitador debe tener la habilidad de liberar la motivación natural intrínseca del educando, que a veces queda ahogada. (G. Lapassade, 1999)

Una tercera actitud del facilitador es la atención empática, comprendiendo desde adentro las reacciones del estudiante, cuando tiene una apreciación sensible de cómo se presenta el proceso de aprendizaje al alumno.

El facilitador deberá proveer de recursos de tres tipos: clima general favorable, utilización de experiencias de grupo como recurso para la educación y el aprendizaje y los materiales didácticos.

El facilitador no dará más libertad que aquella con la que siente auténtico y comprometido

A los efectos de romper con el aislamiento debe trabajar con grupos de encuentro que estimulan el clima de aprendizaje significativo. Este tipo de

---

<sup>5</sup>SIMCE: Sistema Nacional de Medición de Calidad Educativa, consistente en un conjunto de pruebas estandarizadas para medir logros mínimos en distintos subsectores de aprendizaje en los niveles de cuarto, octavo básico y segundo medio. En América latina

grupos tiende a hacer hincapié en el desarrollo personal y en el aumento y mejoramiento de la comunicación y las relaciones interpersonales, gracias al proceso basado en la experiencia. En estos grupos la tarea principal del coordinador es facilitar a los integrantes del grupo la expresión de lo que piensan y lo que siente, lo cual no impide dedicarse a las tareas que conformaron al grupo. (G. Lapassade, 1999)

### **3.1.4. EL Género Y La Profesión Docente**

A partir de los años 60, y más acentuadamente en la década de los 70, los Estudios de Género<sup>6</sup> han puesto en el escenario académico gran cantidad de estudios e investigaciones que revelan diversos modos de construcción de la subjetividad femenina, a partir de la ubicación social de las mujeres en la cultura descrita como patriarcal. Esto ha generado intensos debates sociales, políticos, económicos, poniendo de relieve la condición de marginación de las mujeres en tales espacios. A la vez se han estudiado las marcas que deja en la constitución de las subjetividades femeninas, semejantes procesos de exclusión. Como resultado de tales análisis, se han ofrecido diversas hipótesis provenientes de teorías psicoanalíticas acerca de la constitución de la subjetividad femenina que, entrecruzadas con aquellas provenientes de los estudios de género, ofrecen una masa interesante de datos y de nuevas hipótesis para seguir avanzando en este campo de conocimientos.

¿Qué son los Estudios de Género? El término género circula en las ciencias sociales y en los discursos que se ocupan de él, con una acepción específica y una intencionalidad explicativa. Dicha acepción data de 1955, cuando el investigador John Money propuso el término "papel de género" (gender role) para describir el conjunto de conductas atribuidas a los varones y a las mujeres. Pero ha sido Robert Stoller el que estableció más nítidamente la diferencia conceptual entre sexo y género en un libro dedicado a ello (Stoller, 1968.)

---

<sup>6</sup> Mabel Buríndirije en la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES) un Programa de Estudios de Género y Subjetividad, que incluye actividades docentes, seminarios, jornadas, investigaciones y publicaciones. Su trabajo principal es como psicoanalista, conjuntamente con su actividad como docente e investigadora. En la investigación que está desarrollando actualmente en UCES sobre Género, Familia, Trabajo, se ocupa especialmente de la cuestión del "techo de cristal" en el trabajo de las mujeres. Disponible en : [www.psiconet.com/foros/genero](http://www.psiconet.com/foros/genero)

basado en sus investigaciones sobre niños y niñas que, debido a problemas anatómicos, habían sido educados de acuerdo a un sexo que fisiológicamente no era el suyo. La idea general mediante la cual se distingue sexo de género consiste en que el primero se refiere al hecho biológico de que la especie humana es una de las que se reproducen a través de la diferenciación sexual, mientras el segundo guarda relación con los significados que cada sociedad le atribuye a tal hecho.

La sociedad actual, sociedad de la información (SI), caracterizada por el uso generalizado de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en todas las actividades humanas y, por una fuerte tendencia a la mundialización económica y cultural, exige de todos nosotros unas nuevas competencias personales, sociales y profesionales, para poder afrontar los continuos cambios que imponen en todos los órdenes de nuestra vida, los rápidos avances científicos y la nueva "economía global". (Marques, 1999)

Estamos ante una nueva cultura que supone nuevas formas de ver y entender el mundo que nos rodea, que ofrece nuevos sistemas de comunicación interpersonal de alcance universal e informa de "todo", que proporciona medios para viajar con rapidez a cualquier lugar e instrumentos tecnificados para realizar nuestros trabajos, y que presenta nuevos valores y normas de comportamiento. Obviamente todo ello tiene una fuerte repercusión en el ámbito educativo. (Marques, 1999)

Por otra parte, la diversidad de los estudiantes y de las situaciones educativas que pueden darse, aconseja que los docentes trabajemos en colaboración con otros colegas y manteniendo una actitud investigadora en clase, observando y reflexionando sobre la propia acción docente y buscando progresivamente mejoras en nuestras actuaciones acordes con las circunstancias (investigación-acción). En este marco, las principales funciones que debemos realizar los docentes hoy en día son las siguientes:

**1.- Preparar las clases.** Organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas, que consideren la realización de

actividades de aprendizaje (individuales y cooperativas) de gran potencial didáctico, y que consideren las características de los estudiantes.

**- Planificar cursos**

- Conocer las características individuales (conocimientos, desarrollo cognitivo y emocional, intereses, experiencia, historial...) y grupales (coherencia, relaciones, afinidades, experiencia de trabajo en grupo...) de los estudiantes en los que se desarrolla su docencia.

- Diagnosticar las necesidades de formación del colectivo de los estudiantes a los que se dirige la formación, teniendo en cuenta sus características y las exigencias legales y sociales.

- Diseño del currículum: objetivos, contenidos, actividades, recursos, evaluación. En algunos casos puede ser conveniente prever distintos niveles en el logro de los objetivos. (Marques, 1999)

**- Diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje** (intervenciones educativas concretas, actividades)

- Preparar estrategias didácticas (series de actividades) que incluyan actividades motivadoras, significativas, colaborativas, globalizadoras y aplicativas. Deben promover los aprendizajes que se pretenden y contribuir al desarrollo de la personal y social de los estudiantes.

- Encaminar a los estudiantes hacia el aprendizaje autónomo y promover la utilización autónoma de los conocimientos adquiridos, con lo que aumentará su motivación al descubrir su aplicabilidad

- Diseñar entornos de aprendizaje que consideren la utilización (contextualizada e integrada en el currículum) de los medios de comunicación y los nuevos instrumentos informáticos y

telemáticos (TIC), aprovechando su valor informativo, comunicativo y motivador. Así preparará oportunidades de aprendizaje para sus alumnos. (Marques, 1999)

- Aprovechar múltiples recursos y las aportaciones didácticas que pueden proporcionar sus distintos códigos y lenguajes.

- Considerar la posibilidad de ofrecer a los estudiantes diversas actividades, que puedan conducir al logro de los objetivos (para facilitar el tratamiento de la diversidad, mediante distintas alternativas e itinerarios).

- **Elaborar la web docente.**

**2.- Buscar y preparar materiales para los alumnos, aprovechar todos los lenguajes.** Elegir los materiales que se emplearán, el momento de hacerlo y la forma de utilización, cuidando de los aspectos organizativos de las clases (evitar un uso descontextualizado de los materiales didácticos). Estructurar los materiales de acuerdo con los conocimientos previos de los alumnos (si es necesario establecer niveles). (Marques, 1999)

- **Buscar y preparar recursos y materiales didácticos.**

- Buscar recursos relacionados con la asignatura.

- Diseñar y preparar materiales didácticos (en soporte convencional o TIC) que faciliten las actividades de enseñanza/aprendizaje. La elaboración de materiales exige una preparación de las clases que redundará en eficacia.

- Considerar las aportaciones de los "mass media" en la asignatura. De esta manera también se trabajará con los estudiantes el análisis crítico de los mensajes que transmiten estos medios, (que además de proporcionar ocio y acercar la cultura, transmiten una información "filtrada" y pautas de conducta).

- Seleccionar los recursos más adecuados en cada momento (según objetivos y contenidos, alumnos, contexto.. y las propias

características del profesor.). Su eficacia didáctica dependerá del acierto de esta elección y de la manera en la que se prescriba su uso) (Marques, 1999).

**- Utilizar los diversos lenguajes disponibles.**

- Incorporar a los contenidos de la asignatura las aportaciones de los lenguajes icónicos, la multimedialidad, la estructuración hipertextual de la información... Conviene aprovechar todos los lenguajes para potenciar los aprendizajes de los estudiantes.

- Considerar también todos estos lenguajes al encargar actividades a los estudiantes, para que éstos aprendan a utilizarlos al crear sus documentos y mensajes. Esto facilitará luego su interacción en la sociedad (estos lenguajes forman parte de nuestra cultura) (Marques, 1999)

**3.- Motivar al alumnado.**

- Despertar el interés de los estudiantes, el deseo de aprender, hacia los contenidos de la asignatura, establecer relaciones con sus experiencias vitales, con la utilidad que obtendrán y mantenerlo.

- Motivar a los estudiantes en el desarrollo de las actividades, proponer actividades interesantes, incentivar la participación en clase

- En el caso de estudiantes on-line, resulta especialmente importante proporcionar apoyo y motivación continuada pero sin agobiar, el riesgo de abandono de los estudiantes "a distancia" es mayor.

- Establecer un buen clima relacional, afectivo, que proporcione niveles elevados de confianza y seguridad: presentación inicial, aproximaciones personales.

#### **4.- Docencia centrada en el estudiante, considerando la diversidad.**

##### **- Gestionar el desarrollo de las clases manteniendo el orden**

- Ajustar las intenciones del curriculum a partir de los resultados de la evaluación inicial de los estudiantes.
- Informar a los estudiantes de los objetivos y contenidos de la asignatura, así como de las actividades que se van a realizar y del sistema de evaluación. Negociar posibles actividades a realizar.
- Impartir las clases gestionando las estrategias previstas y adaptando las actividades de aprendizaje a las circunstancias del momento, alumnos, contexto. Resulta imprescindible tener una buena planificación, pero se debe actuar estratégicamente (Marques, 1999)
- Mantener las disciplina y el orden en clase, normas, horarios. Las normas pueden ser tan abiertas como se considere oportuno, pero deben cumplirse.
- **Proporcionar información.** Constituir una fuente de información para los alumnos, pero no la única, presentación de los aspectos más importantes de los temas, sus posibles aplicaciones prácticas, sus relaciones con otros temas conocidos, sugerir la consulta de otras fuentes alternativas
- Proporcionar a los estudiantes información básica sobre los contenidos de la asignatura, guión, visiones generales, textos básicos, esquemas.
- Indicar fuentes de información, materiales didácticos y recursos diversos. (Marques, 1999)
- **Facilitar la comprensión de los contenidos básicos y fomentar el auto aprendizaje.**

- Realizar exposiciones magistrales que faciliten la comprensión de los contenidos básicos de la asignatura, visiones generales, conceptos difíciles, procedimientos.
- Establecer relaciones constantes entre los conocimientos previos de los estudiantes y la información objeto de aprendizaje. Velar por un aprendizaje significativo.
- Dosificar los contenidos y repetir la información cuando sea conveniente.
- Presentar una perspectiva globalizadora e interdisciplinaria de los contenidos.
- Enseñarles a aprender de manera autónoma.
- **Fomentar la participación de los estudiantes.** Los alumnos en sus aprendizajes son procesadores activos de la información, no son meros receptores pasivos.
- Fomentar la participación de los estudiantes en todas las actividades: hacer preguntas, trabajar en grupo, hacer presentaciones públicas.
- En el desarrollo de las actividades, promover interacciones de los estudiantes con los profesores, con los materiales didácticos y entre ellos mismos.
- **Asesorar en el uso de recursos.**
- Asesorar sobre la oportunidad del uso de los medios. Los medios además de actuar como transmisores de la información, estructuran los esquemas mentales de los estudiantes y actúan como mediadores entre la realidad y su estructura mental, exigiendo la realización de determinadas operaciones cognitivas y, facilitando el desarrollo de ciertas habilidades.

- Asesorar en el uso eficaz y eficiente de herramientas tecnológicas, para la búsqueda y recuperación de la información.
- Asesorar en el buen uso de los instrumentos informáticos, que faciliten el proceso de la información en la asignatura: elaboración de trabajos etc.
- Asesorar en el uso de las TIC como medio de comunicación: entre alumnos, con el profesor, con terceros, otros. Las intranets ayudarán a reforzar las interrelaciones en la comunidad educativa de la escuela. No obstante en cada momento y circunstancia hay que valorar el mejor canal de comunicación: personal, virtual.
- Ayudar en la resolución de pequeños problemas técnicos relacionados con los instrumentos tecnológicos: configuraciones, virus, instalación de programas (Marques, 1999)
- **Orientar la realización de las actividades.** Durante el desarrollo de las actividades, observar el trabajo de los estudiantes y actuar como dinamizador y asesor. Actuar como consultor para aclarar dudas de contenidos y metodología, aprovechar sus errores para promover nuevos aprendizajes
- Conducir los aprendizajes. Hacer un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes en general, solucionar sus dudas y guiar sus procesos de aprendizaje mediante las oportunas orientaciones, explicaciones, materiales y recursos sugeridos, (actividades a realizar).
- Tratar la diversidad de los estudiantes, conocer sus características y diagnosticar sus necesidades, ofreciendo múltiples actividades que resulten todas ellas adecuadas para el logro de los objetivos que se pretenden. De esta manera los estudiantes podrán elegir según sus intereses y capacidades (pueden trazar su itinerario formativo) (Marques, 1999)

- **Evaluar.** Evaluar los aprendizajes de los estudiantes y las estrategias didácticas utilizadas.
- Evaluar los aprendizajes de los estudiantes (evaluaciones: **formativa y sumativa**)
- Aprovechar las posibilidades de las TIC, para realizar alguna de las actividades de evaluación y fomentar la **autoevaluación** por parte de los estudiantes.
- Evaluar las propias **intervenciones docentes**, para introducir mejoras.

## 5.- Ofrecer tutoría y ejemplo

### - Tutoría

- Hacer un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes individualmente y proporcionar los feed-back adecuados en cada caso: ayudar en los problemas, asesorar...
- Ayudar a los estudiantes a seleccionar las actividades de formación más adecuadas a sus circunstancias.
- Utilizar las TIC para facilitar y mejorar la acción tutorial: bases de datos para el seguimiento de los estudiantes, **tutorías telemáticas**.
- En tanto los alumnos sean menores de edad o las circunstancias lo aconsejen, mantener contactos con sus familias.
- **Ser ejemplo de actuación y portador de valores** (Marques, 1999)
- Actuar como ejemplo para los estudiantes: en la manera de hacer las cosas, en las actitudes y valores (entusiasmo, responsabilidad en el trabajo)
- Dar ejemplo en la selección y buen uso de los recursos tecnológicos, utilizándolos como instrumento didáctico y como

recurso de trabajo en general, solamente cuando y de la manera que aporten ventajas sobre el empleo de otros materiales más asequibles.

- Dar ejemplo en la organización de los recursos tecnológicos a nivel personal, clase, centro.etc.

**6.- Investigar en el aula con los estudiantes, desarrollo profesional continuado.** Experimentar en el aula, buscando nuevas estrategias didácticas y nuevas posibilidades de utilización de los materiales didácticos

**- Realizar trabajos con los alumnos**

- Implicarse en la realización de trabajos colaborativos con los estudiantes, utilizando, cuando resulte oportuno, los recursos informáticos y telemáticos.

- Predisposición a la innovación. Investigar con los alumnos en el desarrollo de nuevas actividades (con medios y sobre medios). Salir de la rutina, arriesgarse para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

**- Formación Continua**

- Participar en cursos para estar al día en lo que respecta a la materia de la asignatura y también para mejorar las habilidades didácticas.

- Mantener contactos con otros colegas.

**- Fomentar actitudes necesarias en la SI (y sus correspondientes habilidades)**

- Actitud positiva hacia las TIC, pero desde una perspectiva crítica, valorando más la tecnología didáctica dirigida a la resolución de problemas educativos, que la simple técnica (uso de los aparatos)

- Valoración positiva del pensamiento divergente, creativo y crítico.
- Trabajo autónomo (con iniciativa ante la toma de decisiones), ordenado y responsable.
- Trabajo cooperativo.
- Adaptación al cambio, saber desaprender.
- Curiosidad, formación continua, aprendizaje a partir de los errores (aprender probando, explorando), autoaprendizaje, construir aprendizajes significativos.

## **7.- Colaboración en la gestión del centro**

### **- Trabajos de gestión**

- Realizar los trámites burocráticos que conlleva la docencia: control de asistencia, boletines de notas, actas...
- Colaborar en la gestión del centro utilizando las ayudas tecnológicas.

Aprovechando las posibilidades que ofrecen las TIC, los profesores estarán menos tiempo delante de los alumnos en clase y tendrán una mayor dedicación a tareas como la preparación de materiales, la tutorización y seguimiento de los estudiantes. Algunas de estas actividades podrán realizarse fuera de la escuela, en el ámbito doméstico. (Marques, 1999).

### **3.1.5. Síntesis**

Los temas que han sido motivo de atención en este capítulo, nos conducen a darnos cuenta que el saber es infinito en la mayoría de ellos, toda vez que con sus diferentes pensadores interesados en este saber, nos motivan a profundizar y encontrar connotaciones que conduzcan a un mismo fin, pero es menester sintetizar este aporte y expresar que la situación laboral docente, de cierta forma

es incierta, toda vez que el actual gobierno pretende desestabilizar la ley de servicio y carrera docente.

En todo caso el docente desde su espacio, debe estar siempre preparado para brindar una educación que pretenda la eficacia y eficiencia, preparándose desde su formación inicial siendo esta integral y continua, para asumir los retos que exige nuestra sociedad actual del conocimiento.

Hoy tenemos los docentes la oportunidad de cursos de mejoramiento y actualización curricular, que oferta el Ministerio de Educación, está en la responsabilidad participar en ellos, esto nos posibilita para acceder a una plaza de trabajo, aunque la situación en el Ecuador prácticamente nos permite solo un contrato de trabajo y difícilmente un trabajo laboral seguro y con nombramiento.

En definitiva aunque las situaciones no son las mejores, el compromiso del docente es estar innovado, muy a pesar que las condiciones de enseñanza aprendizaje no permitan un normal desempeño.

Pero no todo es negativo, ya que dejamos en una época muy distante que las oportunidades laborales la ejercían solo el género masculino, hoy especialmente en la docencia de educación básica se puede vivenciar la equidad de género y es mas, prácticamente a superado el número de docentes en el género femenino, personalmente considero que la mujer tiene un gran potencial para esta noble labor.

Concluyo este aporte personal manifestando que, el docente entre las múltiples profesiones tiene la más linda, por ser la formadora de capacidades, personalidades, la integridad del ser humano en conjunto, loable labor que de hacerla bien, nos deja infinitas satisfacciones.

## 3.2 CONTEXTO LABORAL

### 3.2.1 Entorno Educativo, La Comunidad Educativa

El entorno que responde a la enseñanza de asignaturas del curriculum oficial de las diferentes especialidades, definido con dos perfiles de acceso: profesor y alumno y en el que interaccionan un conjunto de funcionalidades que se aplican a cada una de las asignaturas introducidas. Este conjunto de funcionalidades según (Aranberri, 2001) están agrupadas en:

- *Información:* agenda, noticias, bibliografía, *links* interesantes y documentos interesantes.
- *Comunicación:* interacción Profesor – Estudiante, correo electrónico mediante web y fórum
- *Propuesta docente:* espacio en el que el profesor introduce el programa, el material de la asignatura, las actividades, cuestionarios, ejercicios,...
- *Herramientas docentes:* autoevaluación, preguntas y respuestas frecuentes, gestión del correo de los alumnos.

Una <sup>7</sup>*Comunidad de Aprendizaje* es una comunidad humana organizada que construye y se involucra en un proyecto educativo y cultural propio, para educarse a sí misma, a sus niños, jóvenes y adultos, en el marco de un esfuerzo endógeno, cooperativo y solidario, basado en un diagnóstico no sólo de sus carencias sino, sobre todo, de sus fortalezas para superar tales debilidades.

La única posibilidad de asegurar educación para todos y aprendizaje permanente y de calidad para todos, es haciendo de la educación una *necesidad* y una *tarea* de todos, desarrollando y sincronizando los recursos y los esfuerzos de la comunidad local, con un fuerte apoyo de los niveles intermedios y el nivel central a fin de asegurar condiciones de viabilidad, calidad y equidad.

---

<sup>7</sup> Documento presentado en el “Simposio Internacional sobre Comunidades de Aprendizaje”, Barcelona Forum 2004, Barcelona, 5-6 Octubre 2001

La propuesta de *Comunidad de Aprendizaje* que exponemos aquí sintéticamente<sup>8</sup> integra educación escolar y no-escolar, recursos reales y virtuales, en un ámbito territorial determinado (urbano y/o rural), abrazando de este modo las diferentes nociones de CA (*Comunidad de Aprendizaje*) mencionadas antes. Se inspira en el pensamiento más avanzado y la mejor práctica de la “educación comunitaria”<sup>9</sup> y de movimientos como la Educación Popular en América Latina, y toma asimismo elementos de la “visión ampliada de la educación básica” propuesta en la Conferencia Mundial sobre Educación para Todos”. No se plantea como un modelo cerrado, limitado al ámbito local, deslindado del estado e incluso pensado como alternativo a éste, sino expresamente como una propuesta de política educativa, centrada alrededor de una estrategia de desarrollo y transformación educativa y cultural a nivel local, con protagonismo ciudadano y teniendo en la mira el desarrollo local y el desarrollo humano.

### **3.2.2 La Demanda De La Educación De Calidad**

El concepto de calidad ha sido definido de diversas formas por los especialistas y estudiosos de la gerencia de empresas. Cada cual tiene una manera muy personal de expresarlo pero la mayoría de esos conceptos son coincidentes. Es decir, expresan lo mismo pero con diferentes palabras. Lo importante es saber diferenciar lo que es calidad de lo que no lo es. (López, 2002).

Los conceptos de calidad y los procesos y procedimientos para lograrla no son exclusividad de la industria, son perfectamente aplicables en educación. Cada día la sociedad y los entes gubernamentales ejercen mayor presión sobre las instituciones, y sobre todo el sistema educativo, con el fin de lograr un nivel de calidad de la educación cada vez mejor. Esto es posible hacerlo si se toman como base los conceptos y modelos que se manejan en la industria, a pesar de las diferencias entre los fines y objetivos de cada cual.

---

<sup>8</sup> Algunas de las ideas expuestas aquí fueron desarrolladas como parte del ideario de la Iniciativa "Comunidad de Aprendizaje" lanzada a fines de 1997 por la Fundación Kellogg. Catorce proyectos fueron aprobados dentro de dicho programa, operando en nueve países de la región: Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, Haití, México, Perú, Uruguay y Venezuela.

<sup>9</sup> También la "educación comunitaria" remite a nociones y realidades diversas: algunas más cerca de la "escuela comunitaria", a su vez con variantes importantes, para trabajar desde ella ("una escuela abierta a la comunidad") o para por fuera de ella ("acciones complementarias a la escuela", a partir de la acción de ONGs u otras entidades públicas o privadas); otras más cerca de la de "comunidad que educa". La educación tradicional y la educación en medio indígena han desarrollado diversos modelos, algunos de ellos propios y específicos, de "educación comunitaria".

La educación según (López, 2002), tiene como propósito la formación del hombre, tanto en su aspecto técnico como humanístico. Quiere decir esto que lo que se persigue es no solo formar un individuo capaz de enfrentar, con inteligencia los problemas de la vida real y darles soluciones efectivas y concretas utilizando o desarrollando la tecnología más adecuada a las necesidades, sino también que ese individuo esté preparado para entender a sus semejantes y vivir en sociedad, con una conducta basada en los más nobles principios morales.

### **Las dimensiones y ejes que definen la calidad**

Los principios vertebradores fundamentales para la definición de la calidad de la educación<sup>10</sup> se agrupan en dos grandes dimensiones: en primer lugar existe un nivel de definiciones exógenos al propio sistema educativo que expresa los requerimientos concretos que han subsistema de la sociedad a la educación. Éstos, que están a nivel de las definiciones político-ideológicas, se expresan normalmente como “fines y objetivos de la educación”.

Y por otro lado, diversas definiciones político-ideológicas.

Éste es el aspecto fenoménico, lo que se ve materialmente y se llama “sistema educativo” Esto implica que para explicar qué es la calidad de la educación” se deben acordar definiciones o, lo que es lo mismo, se deben hacer opciones. Esto es lo que hace interesante a este concepto: porque obliga a que se den lugar a estas explicaciones.

Por esto planteamos que no es un concepto neutro. Más bien es un concepto ideológico que nos ubica en una perspectiva específica desde donde mirar la realidad.

---

<sup>10</sup> Inés Aguerrondo Licenciada en Sociología por la Universidad de Buenos Aires, especializada en planeamiento educativo en los EE.UU. y Europa. Actualmente es Subsecretaría de Programación y Gestión Educativa en el Ministerio de Cultura y Educación de Argentina y Profesora Titular de Planeamiento Educativo en la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires.2002 Disponible en: <http://www.oei.es/calidad.htm>

Las definiciones correspondientes a este nivel surgen a partir de demandas y requerimientos que el cuerpo social hace a la educación. La demanda más global es la responsabilidad por la generación y distribución del conocimiento. A partir de esta demanda es que se dice que un sistema educativo no es de calidad si no nos transmite conocimiento socialmente válido.

En segundo lugar, aparecen otras demandas de la sociedad, que no son demandas generales, sino específicas, y que surgen de las interrelaciones del sistema educativo con otros subsistemas.

El sistema cultural demanda al sistema educativo lo que se llama, en términos muy globales, la reproducción de la sociedad en la cual está funcionando.

En términos generales, podemos decir que un criterio para definir en el nivel macro si el sistema educativo es o no de calidad, es reconocer si el sistema educativo alimenta al sistema cultural con los valores que este reclama para constituirse como sociedad, es decir, si cumple con su función de ayudar a la integración social

### **3.3.3 Políticas Educativas: Carta Magna, Plan Nacional De Desarrollo, Ley De Educación, Plan Decenal De Educación, DINAMEP.**

La Carta Magna es la Constitución de tu país, la cual se denomina Constitución a la norma fundamental de un Estado, escrita o no, que regula el régimen básico de los derechos y libertades de los ciudadanos y los poderes e instituciones de la organización política. Normalmente, es aplicada por una Corte Suprema o Tribunal Constitucional que es el encargado de resolver los litigios o recursos de inconstitucionalidad por los ciudadanos y los poderes del Estado, o de éstos entre sí.

#### **Otros usos de Carta Magna**

Magna Carta Libertatum' de 1215. La Carta Magna ("Gran Carta" en latín), también conocida como Magna Carta Libertatum, es un documento inglés

aceptado por el rey Juan sin Tierra ante el acoso de los problemas sociales y las graves dificultades en la política exterior.

Fue elaborada después de tensas y complicadas reuniones en Runnymede. Después de muchas luchas y discusiones, entre los nobles de la época, la Carta Magna fue finalmente sancionada por el rey Juan I en Londres el 15 de junio de 1215. Los nobles normandos oprimían a los anglosajones y éstos se rebelaron en contra de ellos.

La Carta Magna es el antecedente de los regímenes políticos modernos en los cuales el poder del monarca o presidente se ve acotado o limitado por un consejo, senado, congreso, parlamento o asamblea. Lo que pide la carta magna es una limitación de poder por parte de los normandos. Entre otras cosas exigidas, se pedía el favor de no prevertir el derecho; y se formó, en otras palabras, el derecho al debido proceso; también se separó la iglesia del estado.

La actual Constitución define la división de poderes del Estado en cinco ramas o funciones, los tradicionales tres son: el poder legislativo a cargo de la Asamblea Nacional, el poder ejecutivo representado por el Presidente de la República, y el poder judicial encabezada por la Corte Nacional de Justicia; además, se establecen dos nuevos poderes del Estado: la función electoral, administrada por el Consejo Nacional Electoral y el Tribunal Contencioso Electoral; y la función de transparencia y control social, representada por el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social.

La primera carta magna ecuatoriana fue la Constitución de 1830, redactada por la primera asamblea constituyente en Riobamba, después de la creación de la República tras su separación de la Gran Colombia. Debido a la inestabilidad política que ha tenido el Ecuador a lo largo de su vida republicana, han existido un total de 20 constituciones en la historia ecuatoriana. Actualmente el Ecuador se rige por la Constitución de 2008, oficializada tras su publicación en el Registro Oficial el 20 de octubre de dicho año.

De igual forma la nueva Constitución ecuatoriana entró en vigencia al ser publicada en el Registro Oficial, órgano de difusión del Estado, a 22 días del referendo en el que fue aprobada.<sup>11</sup>

«Esta Constitución, aprobada en referendo por el pueblo ecuatoriano, entrará en vigencia el día de su publicación en el Registro Oficial», ordena la nueva Carta Magna en su disposición final, señala ANSA.

Se emitieron 3000 ejemplares del número 449 del Registro Oficial, donde consta la nueva ley fundamental.

La nueva Carta Magna de Ecuador está compuesta de un preámbulo, 444 artículos, 30 disposiciones transitorias, un «régimen de transición» de otros 30 artículos y dos disposiciones adicionales, una derogatoria y otra final.

### **Nueva carta magna declarará a Ecuador como Estado plurinacional**

La carta magna que redacta la Asamblea Constituyente declarará la plurinacionalidad e interculturalidad del Estado ecuatoriano, con lo cual se pretende reconocer los más de 500 años de lucha de los pueblos indígenas, dijo (Mónica Chuji, del oficialista movimiento Alianza País).

"Esto no quiere decir que habrá varios Estados o un fraccionamiento del país", aclaró Chuji, al señalar que Ecuador seguirá siendo uno solo.

La asambleísta puntualizó que el movimiento Alianza País, mayoría en la Asamblea Constituyente, llegó a un acuerdo para incluir dichos conceptos en la futura Constitución.

A inicios de este mes, la Constituyente aprobó los primeros cinco artículos<sup>12</sup> de la nueva carta magna, que prohíben la instalación de bases extranjeras en este país, el cual se autodenomina como "territorio de paz".

Otro artículo establece que "el territorio ecuatoriano constituye una unidad geográfica e histórica de dimensiones naturales, sociales y culturales"; un tercero

---

<sup>11</sup> Resolución tomada del ministerio de educación disponible en:  
<http://www.juventudrebelde.cu/internacionales/2008-10-21/vigente-nueva-carta-magna-en-ecuador/>

<sup>12</sup> Artículo tomado del Diario el Comercio

confirma que este territorio "es inalienable, irreductible e inviolable" y resalta que "nadie podrá atentar contra la unidad territorial ni fomentar la sucesión".

Un cuarto artículo concede al Estado la propiedad y soberanía de "los recursos naturales no renovables que se encuentren en su territorio, incluidos el agua, los yacimientos minerales y de hidrocarburos, así como la biodiversidad y su patrimonio genético y el espectro electromagnético.

Además, el patrimonio cultural queda como "bien público".

Se trata de un consenso histórico, que democratizará al Estado, al reconocerse las diversas nacionalidades y culturas existentes en el país, sin imposiciones, subrayó la asambleísta indígena en declaraciones a una televisora local.

"La plurinacionalidad es una propuesta de Estado en el cual se reconocen los pueblos, nacionalidades y sectores que componen el Estado unitario ecuatoriano", explicó<sup>13</sup>.

Indicó que su "nacionalidad es kichwa y su ciudadanía es ecuatoriana", y esto le permite convivir en igualdad de derechos y deberes en esta nación, además de ejercer su cultura.

Chuji enfatizó que estos conceptos no se contraponen, y esto facilitó alcanzar un acuerdo en la reunión de Alianza País y otros movimientos afines, celebrada en Manta, con la presencia del presidente del país, Rafael Correa, el fin de semana último.

Estas definiciones se recogen en un manifiesto, el cual indica que este reconocimiento no supone alteraciones territoriales, pues el Estado es único e indivisible y cualquier interpretación de autonomías carecería de sustento y validez jurídica e instrumental.

En este contexto, la Confederación Kichwa del Ecuador (Ecuadorunari) saludó este pacto, que consolida el compromiso de aunar esfuerzos por un país más unido, firme, libre y soberano.

---

<sup>13</sup> Artículo disponible en: <http://spanish.peopledaily.com.cn/31617/6392706.html>

Se trata de un reconocimiento a la lucha de los indígenas por más de 500 años, que los fortalece a defender la patria y aleja a la nación de la injerencia del gobierno estadounidense, dijo esa organización en un comunicado.(Xinhua)

### **Relaciones Educativas**

La educación es la relación que busca la formación integral de la persona, en función de su vocación última y del bien de la familia y de la sociedad. Dota a las personas de las herramientas y aptitudes necesarias para incidir positivamente sobre la propia vida, la de los demás y sobre la sociedad en general.

1. La educación de la persona no puede ser reductiva o sectorial, sino integral, en cuanto al cuidado y respeto de todas las dimensiones del ser humano (física, psíquica y espiritual).

Nos comprometemos a que nuestras acciones educativas estén siempre enfocadas al acompañamiento y la potenciación de las capacidades de los demás en orden a cumplir aquellas aspiraciones personales que le perfeccionan.

2. La educación tiene que desarrollar sobre todo el éxtasis de la persona, es decir, su capacidad de ir más allá de sí misma y relacionarse con los demás.

Nos comprometemos a que siempre la generosidad sea el medio y el fin de nuestro actuar en la educación y estamos convencidos que, en este sentido, el buen ejemplo del educador siempre tiene una gran eficacia, aún más que sus palabras y la disciplina que enseña.

3. La educación formal es un derecho y hay que garantizarla, sin ninguna clase de discriminación.

Nos comprometemos a promover que los niños y jóvenes tengan realmente acceso a la educación escolarizada, sobre todo los más desprotegidos de la sociedad. Asimismo, apoyaremos los esfuerzos por cubrir las carencias educativas de los adultos que lo requieran.

Nos comprometemos a garantizar una educación humanista, científica y solidaria. Conscientes que educando a los niños del presente, no discriminaremos a los hombres del mañana.

4. Educar es un deber que incumbe a la familia, a la escuela y a la sociedad en general. Los adultos que son modelos y referencia para los menores, merecen gratitud y respeto por su esfuerzo, que es auténtico ejercicio de un amor de generosidad.

Nos comprometemos a que la educación sea adecuadamente valorada y se actúe con verdadero sentido de responsabilidad, cada uno aceptando la tarea que le compete con un sentido de auténtica donación y gratitud y no usurpando el imprescindible papel de la familia.

5. El estudio tiene que formar a la persona y orientarla en los valores fundamentales, no sólo prepararla para utilizar tecnologías y cubrir las necesidades materiales de la sociedad. Por eso, en el momento de elegir los estudios, cada uno tiene que hacerlo desde el horizonte de su verdadera vocación.

Buscaremos el justo equilibrio entre estudios humanísticos y científico-tecnológicos y promoveremos una investigación académica enfocada a la resolución de problemas que afectan al ser humano, cuidando y evaluando la formación de la persona y no sólo su conocimiento, ayudándole a descubrir su auténtica vocación personal y social.

6. La excesiva competitividad en el estudio puede afectar al espíritu del mismo, de forma que los estudiantes sólo valoran su rendimiento individual y sienten necesidad de ser siempre los primeros.

Queremos promover la colaboración y el espíritu de equipo en el estudio, que a largo plazo comporta beneficios para todos.

7. Cada persona tiene un ritmo, estilo y facilidad de aprendizaje diferente; algunos pasan por dificultades personales que pueden llevar al desánimo y al abandono de los estudios o el trabajo.

Nos comprometemos a convertir el ser competitivo en ser unitivo con el otro, ayudando a quien esté con dificultades de adaptación académica o de otra índole, dándole la mano para seguir luchando por alcanzar las metas propuestas.

En nuestra labor educativa, nos comprometemos a vivir las actitudes de la persona. Valoramos todo esfuerzo por estudiar y profundizar en su pensamiento, tal como se hace con el de todos los pensadores que han enriquecido la Humanidad.

## **Plan Nacional De Desarrollo – PND**

### **Objetivos Y Metas**

#### **Objetivo 1: Auspiciar la igualdad, la cohesión y la integración social y territorial**

Meta 1.1: Revertir la desigualdad económica, al menos a niveles de 1995

- Reducir la brecha de consumo entre el 10% más rico y el 10% más pobre, al menos a niveles de 1995

Meta 1.2: Reducir la pobreza

Meta 1.3: Aumentar al 14% la presión tributaria al 2011

Meta 1.4: Disminuir los niveles de concentración de la tierra y promover el acceso a suelo de calidad

Meta 1.5: Aumentar la educación inicial y el desarrollo cognitivo \_ Aumentar el desarrollo intelectual y emocional de los niños y niñas

- Incorporar 400.000 niños y niñas a programas o servicios de desarrollo infantil
- Aumentar al 30% la tasa de educación inicial
- Alcanzar el 96% de niños y niñas matriculados en primer año de básica
- Promover la estimulación temprana de niños y niñas con alguna discapacidad.

Meta 1.6: Auspiciar la igualdad en las horas dedicadas al trabajo reproductivo

Meta 1.7: Disminuir la brecha del ingreso laboral entre hombres y mujeres

Meta 1.8: Universalizar la inscripción de nacimiento al 2009

Meta 1.9: Defender los derechos de las personas con alguna discapacidad

Meta 1.10: Disminuir la mendicidad, la explotación sexual y la trata de niños, niñas y adolescentes

- Erradicar la mendicidad infantil

Meta 1.11: Mejorar las condiciones del área rural.

## **Objetivo 2: Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía**

Meta 2.1: Alcanzar el 96% de matrícula en educación básica

- Integrar a la educación regular a los niños, niñas y adolescentes con alguna discapacidad

Meta 2.2: Aumentar en 25% el número de adolescentes en educación media o bachillerato

Meta 2.3: Incrementar el rendimiento escolar de alumnos y alumnas en matemáticas y castellano

Meta 2.4: Erradicar la desnutrición crónica severa

- Reducir el retraso en talla para la edad en 45%

Meta 2.5: Ecuador libre de analfabetismo (nacional) (urbano y rural) al 2009

Meta 2.6: Aumentar los docentes de educación básica con títulos universitarios

Meta 2.7: Triplicar el acceso a Internet

## **Objetivo 3: Aumentar la esperanza y la calidad de vida de la población**

Meta 3.1: Reducir en 25% la mortalidad de la niñez

Meta 3.2: Reducir en 25% la mortalidad infantil

Meta 3.3: Reducir en 35% la mortalidad neonatal precoz

Meta 3.4: Reducir en 30% la mortalidad materna

Meta 3.5: Reducir en 25% el embarazo adolescente

Meta 3.6: Aumentar los servicios de salud a las mujeres

- Conseguir que un 80% de las mujeres se realice al menos un papanicolaou cada tres años

Meta 3.7: Reducir los accidentes de tránsito y delitos contra las personas

- Reducir en 20% la mortalidad por accidentes de tránsito
- Reducir los delitos contra las personas

Meta 3.8: Desacelerar la tendencia del VIH / SIDA

Meta 3.9: Aumentar 300.000 viviendas con un sistema de eliminación de excretas

Meta 3.10: Aumentar el número de personas con acceso a un hábitat apropiado para la vida

- Construir 150.000 viviendas nuevas para reducir el hacinamiento
- Construir 150.000 viviendas para reducir el déficit de calidad habitacional
- Mejorar las condiciones de 220.000 viviendas

Meta 3.11: Mejorar la calidad y calidez de los servicios de salud

#### **Objetivo 4: Promover un medio ambiente sano y sustentable y garantizar el acceso seguro al agua, aire y suelo**

Meta 4.1: Promover nuevos espacios de conservación como áreas con necesidad de manejo especial (área protegida, manejo compartido, zona intangible, moratoria de explotación, entre otros)

- Incluir 3.708 km<sup>2</sup> marino-costeros considerados de muy alta prioridad, bajo un sistema de conservación y/o manejo ambiental
- Aumentar al 30% las áreas terrestres de conservación y/o manejo ambiental, de acuerdo con las prioridades del estudio Vacíos de Conservación

Meta 4.2: Promover la reducción de gases de efecto invernadero (GEI) y la contaminación del agua y Suelo

- Disminuir en un 20% el área de suelo contaminado por efecto de actividad petrolera estatal
- Tratamiento del 100% de las piscinas sin remediación de responsabilidad de la actividad petrolera estatal

Meta 4.3: Promover el manejo sostenible de recursos naturales estratégicos (suelo, agua, subsuelo, bosques y biodiversidad)

- Reducir la tasa anual de deforestación a menos del 1%
- Reforestar 150.000 Has de plantaciones para: industria, conservación y agroforestería

Meta 4.4: Fomentar las actividades no petroleras y no extractivas a gran escala

Meta 4.5: Promover el acceso universal al agua entubada y agua potable

- Alcanzar el 70% de viviendas con acceso a agua entubada por red pública dentro de la vivienda

Meta 4.6: Promover la prevención del riesgo natural y antrópico

Meta 4.7: Garantizar los derechos colectivos de los pueblos indígenas y comunidades afroecuatorianos

- Garantizar la participación de la población en la gestión ambiental

**Objetivo 5: Garantizar la soberanía nacional, la paz y auspiciar la integración latinoamericana.**

Meta 5.1: Aumentar progresivamente la inversión social con recursos propios hasta alcanzar el 33% del

Presupuesto del Gobierno Central

Meta 5.2: Avanzar sustancialmente en la solución de asuntos conflictivos y reducir los impactos del Plan

Colombia

- Disminuir en un 20% la pobreza por NBI para las provincias de la frontera norte

Meta 5.3: Garantizar los derechos de los emigrantes e inmigrantes y promover su plena inserción en la sociedad en la que se desenvuelven

Meta 5.4: Incrementar la balanza comercial entre los países de la región (especialmente la Comunidad Andina de Naciones)

- Diversificar mercados para la exportación de productos ecuatorianos

Meta 5.5: Garantizar la defensa y la soberanía integral del territorio continental, insular, marítimo y el espacio aéreo

Meta 5.6: Impulsar la agenda positiva y dinamizar las relaciones bilaterales con los países vecinos

**Objetivo 6: Garantizar el trabajo estable, justo y digno**

Meta 6.1: Promover el acceso de las personas más pobres a un trabajo estable o a micro emprendimientos que les permita salir de la pobreza

- Aumentar en 500.000 créditos para beneficiarios del BDH

Meta 6.2: Revertir la tendencia creciente del subempleo y reducirlo en un 8%

- Aumentar en 4 veces el porcentaje de la PEA que recibe capacitación pública para su beneficio profesional

Meta 6.3: Reducir en un 34% el porcentaje de niños y niñas que trabaja y no estudia

Meta 6.4: Fomentar un ingreso mínimo decente

Meta 6.5: Reducir la tasa de migración a los niveles del período 1990-1995

Meta 6.6: Promover el desarrollo de estrategias para proporcionar a los y las jóvenes un trabajo digno y productivo

- Aumentar 70.000 plazas de trabajo para jóvenes

Meta 6.7: Fomentar un turismo alternativo sostenible

- Aumentar a 1.740 millones de USD el ingreso de divisas por concepto de turismo
- Aumentar a 1,45 millones el número de visitantes extranjeros
- Aumentar a 680.000 visitantes nacionales al Sistema Nacional de Áreas Protegidas

Meta 6.8: Eliminar la tercerización extrema

Meta 6.9: Capacitar a 300.000 personas con alguna discapacidad para su inserción laboral.

## **Objetivo 7: Construir y fortalecer el espacio público y de encuentro común**

Meta 7.1: Incrementar el tiempo dedicado a la recreación y ocio voluntario

- Aumentar la actividad física y recreación al 60 % de la población

Meta 7.2: Aumentar la demanda de espectáculos culturales

Meta 7.3: Crear y mantener espacios públicos (canchas deportivas, ludotecas, ciclovías, etc.)

- Aumentar los espacios públicos con acceso a personas con alguna discapacidad

Meta 7.4: Aumentar el porcentaje de personas que se sienten satisfechos/as con su vida

Meta 7.5: Incrementar el acceso a información y a medios de comunicación

- Impulsar la lectura de libros, revistas y/o periódicos

Meta 7.6: Garantizar la seguridad ciudadana

- Disminuir en un 13,5% el número de muertes por agresión

- Disminuir en un 10% los delitos en general

### **Objetivo 8: Afirmar la identidad nacional y fortalecer las identidades diversas y la interculturalidad**

Meta 8.1: Incrementar el acceso de los ciudadanos a los bienes y servicios culturales que hacen parte del sistema nacional de cultura

- Aumentar la expresión musical ecuatoriana en un 200%
- Aumentar la producción de películas ecuatorianas en un 200% y mejorar su distribución
- Aumentar la producción de libros ecuatorianos en un 200%

Meta 8.2: Mejorar los sistemas de registro y protección de la propiedad intelectual

Meta 8.3: Afirmar la identidad y pertenencia cultural de las personas que han migrado de su entorno familiar dentro y fuera del país

Meta 8.4: Promover la conservación de lenguas y dialectos indígenas e incentivar su uso

- Aumentar el porcentaje de población indígena que hable alguna lengua nativa
- Revertir la tendencia de población no indígena que habla alguna lengua nativa, al menos a niveles del 2003

### **Objetivo 9: Fomentar el acceso a la justicia**

Meta 9.1: Impulsar la reducción de la violencia contra las mujeres, niños y niñas, y adolescentes

- Eliminar la agresión de profesores en las escuelas y colegios

Meta 9.2: Promover el conocimiento de la Constitución

Meta 9.3: Desarrollar una cultura que permita conocer el sentido y alcance del ordenamiento jurídico del país y, a los ciudadanos, conocer sus derechos y obligaciones

Meta 9.4: Promover una administración de justicia eficiente que atienda de manera transparente y oportuna las acciones judiciales

- Facilitar la disminución del número de internos (PPL) sin sentencia

Meta 9.5: Promover un modelo de justicia imparcial, despartidizada, despolitizada y no discriminatoria

- Impulsar reformas al Código de Procedimiento Penal, Código de Ejecución de Penas y al Código Penal

Meta 9.6: Disminuir el hacinamiento carcelario

- Promover la construcción de casas de confianza para acogerse al beneficio de la prelibertad
- Promover un esquema de pago a futuro de las multas para repatriar a los internos extranjeros

Meta 9.7: Impulsar un sistema de rehabilitación social que permita la reinserción y reeducación de los internos en la sociedad

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

Meta 10.1: Promover el acceso a información pública

Meta 10.2: Aumentar la rendición de cuentas

- Todas las instituciones públicas informan sobre el cumplimiento de sus planificaciones

Meta 10.3: Impulsar procesos de participación ciudadana y de innovación institucional para la gobernanza participativa

Meta 10.4: Aumentar el nivel de participación ciudadana en actividades públicas y cumplimiento de las cuotas

- Triplicar la participación de los emigrantes en elecciones nacionales populares
- Impulsar la participación de mujeres en funciones directivas públicas

Meta 10.5: Promover la existencia oportuna de información para evaluar las condiciones de vida de los ecuatorianos y ecuatorianas

Meta 10.6: Promover la asociatividad

## **Objetivo 11: Establecer un sistema económico solidario y sostenible**

Meta 11.1: Fomentar un crecimiento saludable y sostenido

- Obtener un crecimiento promedio anual del 5,5% del PIB industrial
- Aumentar la participación de PYMES en el PIB y en las exportaciones

- Disminuir el servicio de la deuda en un 30%
- Alcanzar el 12% de participación del turismo en las exportaciones de bienes y servicios no petroleros

Meta 11.2: Auspiciar el incremento de la productividad laboral

Meta 11.3: Aumentar el acceso y servicio universal de telecomunicaciones

- Incrementar en 52% la penetración de la telefonía fija
- Triplicar el porcentaje de usuarios que acceden al servicio de banda ancha
- Aumentar a 5 servicios de telecomunicaciones convergentes

Meta 11.4: Modernizar la Aduana para convertirla en un medio eficiente para el intercambio comercial

Meta 11.5: Aumentar la producción petrolera estatal a 336.000 barriles diarios

Meta 11.6: Aumentar el acceso de la población a vías de buena calidad

- Aumentar al 80% las vías estatales en buen estado
- Mantener el nivel de servicio por saturación de capacidad de tráfico

Meta 11.7: Aumentar la productividad agrícola

- Alcanzar un crecimiento del 6% del sector agropecuario
- Aumentar la superficie forestal en 150.000 hectáreas

Meta 11.8: Promover la seguridad del abastecimiento energético

- Aumentar la capacidad de generación eléctrica en 2.911 MW al 2012

Meta 11.9: Impulsar la eficiencia en los procesos de transformación y usos finales de la energía

- Impulsar el ahorro por eficiencia energética en 1.698 GWh
- Disminuir el porcentaje de pérdidas de distribución de electricidad al 13%
- Disminuir la intensidad energética en un 12%

Meta 11.10: Impulsar la diversificación de fuentes y tecnologías energéticas

Meta 11.11: Impulsar el acceso directo de las micro, pequeñas y medianas empresas a compras estatales

- Aumentar la participación nacional en las compras públicas

Meta 11.12: Impulsar la investigación, ciencia y tecnología

Meta 11.13: Garantizar la sostenibilidad de la dolarización

Meta 11.14: Promover una agenda inteligente de relaciones económicas internacionales

- Alcanzar como exportaciones industriales los mismos montos de exportación de los productos primarios no petroleros

Meta 11.15: Promover el desarrollo económico local

## **Objetivo 12: Reformar el Estado para el bienestar colectivo**

Meta 12.1: Estructurar un sistema equilibrado de competencias territoriales: descentralización progresiva, ordenamiento territorial y nuevo modelo de gestión:

- Aumentar en 50% los ingresos propios de los gobiernos seccionales

Mejorar el coeficiente de Gini de las transferencias desde el gobierno central a los gobiernos seccionales

- Reducir las disparidades del desarrollo territorial medidas a través del IDH

Meta 12.2: Implementar un sistema nacional de planificación participativa

Meta 12.3: Incrementar el número de personas cubiertas por el sistema de seguridad social

- Aumentar en 50% lo/as afiliado/as al IESS general
- Incrementar en 1,2 millones lo/as afiliado/as al Seguro Campesino
- Aumentar en un 60% el número de ecuatoriano/as que cuenta con un seguro público

Meta 12.4: Mejorar la gestión de las empresas públicas y fortalecer los mecanismos de regulación

- Promover una Ley de Competencia
- Promover una Ley de Empresas Públicas

Meta 12.5: Diseñar una nueva arquitectura de regulación del sistema financiero

- Disminuir la tasa de interés activa
- Aumentar las colocaciones de la Banca de Desarrollo

Meta 12.6: Simplificar y transparentar los servicios públicos para disminuir la vulnerabilidad de las entidades públicas a la corrupción

- Reducir los índices de corrupción

## **Ley De Educación**

La Asamblea aprobó con 108 votos de 122 asambleístas presentes la Ley Orgánica de Educación Intercultural<sup>14</sup>. A pesar de que el MPD no consiguió que se incorporara a la nueva ley una disposición para reconocer el pago retroactivo del incremento de las jubilaciones a los maestros que dejaron sus cargos desde 2008, logró el nombramiento para los maestros que venían trabajando bajo la modalidad de contrato (44 mil desde hace tres años). Si tampoco consiguió que se mantuviera el bono por el Día del Maestro, la nueva escala salarial en las 10 categorías que contempla la ley, desde \$500 hasta \$1590 por mes, así como el incremento en la suma que pueden recibir los maestros cuando se jubilan desde los \$12 mil de antes hasta los \$39 600 de ahora, permiten presentar a los dirigentes como una victoria ante las bases la nueva ley orgánica.

El Pleno Legislativo aprobó el proyecto de Ley Orgánica de Educación Intercultural, por el cual se garantiza el derecho a la educación, determina principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana, en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad, así como las relaciones entre sus actores.

La normativa desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en este ámbito y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación.

Contiene 143 artículos, 13 disposiciones generales; 40 disposiciones transitorias; 11 derogatorias y una disposición final, desagrega, enuncia y transversaliza los derechos, deberes y obligaciones del Estado, de los estudiantes, docentes, familia, de la Comunidad educativa y de las instituciones educativas. Las obligaciones se conciben en el contexto de la corresponsabilidad y son claramente medibles y demandables.

---

<sup>14</sup> Ministerio de Educación

Conforme lo dispone esta ley, todos los habitantes del Ecuador son titulares del derecho a la educación de calidad, laica y gratuita en los niveles inicial, básico y bachillerato, así como a una educación permanente a lo largo de la vida, formal y no formal.

La autoridad Educativa Nacional autorizará, regulará y controlará el funcionamiento de todas las instituciones públicas, municipales, particulares y fiscomisionales, en el ámbito de su competencia, así como las políticas emitidas y los recursos asignados de conformidad con la presente Ley y Reglamento.

### **Obligaciones del Estado**

El Estado tiene la obligación ineludible e inexcusable de garantizar el derecho a la educación y generará las condiciones que garanticen la igualdad de oportunidades para acceder, permanecer, movilizarse y egresar de los servicios educativos. El Estado ejercerá la rectoría sobre el Sistema Educativo, a través de la Autoridad Nacional de Educación, de conformidad con la Constitución y la Ley. Garantizará una educación pública de calidad, gratuita y laica.

Además, garantizará la educación pública universal y gratuita en sus niveles inicial, básico y bachillerato; la existencia de instituciones educativas democráticas y convivencia pacífica; que el Sistema Nacional de Educación sea intercultural; proveerá infraestructura física y equipamiento necesario; asegurará el mejoramiento permanente de la calidad; una educación integral, coeducativa, transversal y de derechos, así como la aplicación obligatoria de un currículo nacional con pertinencia cultural y lingüística.

La Ley determina que en los currículos de estudio se incluya la enseñanza de un idioma ancestral; de las realidades y las historias nacionales no oficiales y de los saberes locales; propicia la investigación científica, tecnológica y la innovación, la creación artística, la práctica del deporte, la protección y conservación del patrimonio cultural, natural y del medio ambiente, y la diversidad cultural y lingüística; garantiza la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos; la formación, actualización, perfeccionamiento, especialización y mejoramiento de la calidad profesional de las y los docentes; la

tarifa de transporte público, en acción coordinada con los distintos niveles de gobierno, los sectores privados y la sociedad civil para una educación de calidad.

El Consejo Nacional de Educación será el organismo permanente de orientación, consulta, aprobación y evaluación del Plan Nacional de Educación. Ejecutará los niveles de participación, de conformidad con los mecanismos establecidos por el Consejo de Participación Ciudadana, en el marco de la Constitución y la Ley.

La norma establece el circuito educativo intercultural y bilingüe como el conjunto de instituciones educativas públicas, particulares y fiscomisionales, en un espacio territorial delimitado, conformado según criterios poblacionales, geográficos, étnicos, lingüísticos, culturales y ambientales.

En el marco de la planificación concurrente, los distritos metropolitanos y los gobiernos autónomos municipales serán responsables de garantizar vialidad y acceso, servicios básicos y un entorno social adecuado para la acción educativa. Ejercerán la competencia de construcción y mantenimiento correctivo de la obra física y dotación de equipamiento para las instituciones educativas públicas, bajo los estándares establecidos por la Autoridad Educativa Nacional en el Reglamento respectivo.

El Sistema de Educación Intercultural Bilingüe está estructurado por la Autoridad Educativa Nacional; el Consejo Plurinacional del Sistema Intercultural Bilingüe; Dirección Nacional de Educación Intercultural bilingüe; Subsecretaría del Sistema de Educación Intercultural Bilingüe; el Instituto de Idiomas, Ciencias y Saberes Ancestrales del Ecuador.

## **Plan Decenal De Educación**

### **Política 1**

#### **Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad**

**Justificación:** Porque los primeros años representan el momento más adecuado para ofrecer una educación temprana de calidad ya que en este período se desarrolla inteligencia afectiva, cognitiva y psicomotriz y desarrolla su identidad.

**Objetivo:** Brindar educación infantil para niñas y niños menores de 5 años, equitativa y de calidad que respete sus derechos, la diversidad, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje y fomente valores fundamentales, incorporándolos a la familia y a la comunidad.

## **Política 2**

### **Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años**

**Justificación:** Para que niños y niñas desarrollen competencias que les permitan aprender a ser, aprender a hacer, aprender a conocer, aprender a convivir con los demás y aprender a aprender en su entorno social y natural, consientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, a la naturaleza y la vida.

**Objetivo:** Brindar educación de calidad, inclusiva y con equidad, a todos los niños y niñas, para que desarrollen sus competencias de manera integral y se conviertan en ciudadanos positivos activos capaces de preservar el medio natural y cultural, lingüístico, sentirse orgullosos de su identidad pluricultural y multiétnica con enfoque de derechos.

## **Política 3**

### **Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente**

**Justificación:** Porque este nivel no cumple totalmente su triple función con los alumnos y egresados: preparar para continuar con sus estudios de nivel superior; capacitar para que puedan incorporarse a la vida productiva, con unos conocimientos, habilidades y valores adecuados; y, educar para que participen en la vida ciudadana; por tanto el Estado debe impulsar: la capacidad de compensar las desigualdades en equidad y calidad, modificar los modelos pedagógicos y de gestión institucionales, articularse con el conjunto del sistema educativo, y vincularse con las demandas de la comunidad y las necesidades del mundo del trabajo.

**Objetivo:** Formar a los jóvenes con competencias que le posibiliten continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, acordes con el

desarrollo científico, tecnológico y las necesidades del desarrollo del país y del desarrollo humano.

#### **Política 4**

##### **Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa**

**Justificación:** La cifra de población rezagada de la educación es muy alta, tradicionalmente el énfasis casi exclusivo se ha dado en la reducción de la tasa de analfabetismo.

**Objetivo:** Garantizar el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de los programas nacionales de educación alternativa, considerando a la alfabetización como su punto de partida, en el marco de la atención a la diversidad, la inclusión educativa, el desarrollo y difusión cultural, la equidad de género, la identidad pluricultural y multiétnica y la conservación de la naturaleza, el manejo sustentable de los recursos naturales y la energía..

#### **Política 5**

##### **Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas**

**Justificación:** En la actualidad 437.641 niños y jóvenes se encuentran fuera del sistema educativo, las condiciones del recurso físico están por debajo de los estándares, existe un acelerado deterioro de la infraestructura por la falta de mantenimiento preventivo y correctivo, el equipamiento es deficitario con alta obsolescencia y escasa renovación tecnológica.

**Objetivo:** Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura educativa para cumplir con las condiciones mínimas de confort; dotar de mobiliario y apoyos tecnológicos; establecer un sistema de acreditación del recurso físico.

## **Política 6**

### **Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación**

**Justificación:** La evaluación desempeña una función medular, tanto en la formulación como en el seguimiento y ejecución de la política educativa

**Objetivo:** Ofrecer a los ciudadanos igualdad efectiva de oportunidades, para compensar las desigualdades sociales, culturales, lingüísticas y educativas, a través de educación de calidad y calidez.

Implementar un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas

## **Política 7**

### **Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida**

**Justificación:** Un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación es el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida.

En la actualidad la formación inicial docente es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional lo que ha provocado desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión docente

**Objetivo:** Estimular el ingreso a la carrera docente de las jóvenes generaciones y garantizar el acceso, promoción horizontal y vertical, a través de la formación inicial y el desarrollo profesional permanente, e impulsar un proceso ordenado de retiro y jubilación.

## **Política 8**

**Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo el PIB hasta alcanzar al menos el 6%**

**Justificación:** El sistema educativo requiere contar con un financiamiento seguro y sostenible que permita cumplir con su objetivo fundamental que es brindar una educación de calidad.

**Objetivo:** Garantizar los recursos financieros necesarios para el desarrollo del sistema educativo a largo plazo.

## **DIRECCION NACIONAL DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL**

### **Información General**

La DINAMEP, (Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional), como rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio. (Dinamep, 2010).

Su planificación anual lo fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la Formación Docente y de la Capacitación y Perfeccionamiento Docente, en el marco de los requerimientos de la Política 7 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación –SER- Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo. (Dinamep, 2010).

Para la ejecución de los procesos Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, a nivel nacional, coordina con la Subsecretaría General de Educación, las Subsecretarías Regionales, las Direcciones Nacionales, las Direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional (DIPROMEPS), que son las responsables finales, de la organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos del mejoramiento profesional. Los funcionarios que laboran

en la –DINAMEP- cumplen las funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento docente, facilitados por Universidades contratadas, asistencia técnica internacional u Ogs y ONGs, que han suscrito Convenios con el Ministerio de Educación, para la actualización de los docentes en el conocimiento de la ciencia en general y de la pedagogía, la tecnología en lo particular y su incidencia y aplicación en el desarrollo social, económico y cultural del país, en el contexto de una realidad cambiante y globalizada, que exige una visión humanista, la práctica de los valores y la vigencia en el ejercicio de los derechos humanos, con orientación al desempeño profesional y a los aprendizajes escolares. (Dinamep, 2010)

### **Funciones:**

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

Participar en la planificación y programación general de la educación y de la ejecución de las Políticas del Plan Decenal de Educación.

Elaborar el Plan Operativo Anual de la Institución Celebrar Convenios de cooperación para la ejecución de proyectos de formación inicial y de capacitación y perfeccionamiento docente, relacionadas con las políticas y acciones educativas que ejecuta el Ministerio de Educación Proponer a la Dirección Nacional de Planeamiento innovaciones y adecuaciones curriculares. Elaborar y difundir en el magisterio nacional material científico, pedagógico y Tecnológico Asesorar, Planificar, Controlar y Evaluar la ejecución de programas de formación inicial y de la educación presencial, semipresencial y a

distancia La formación inicial y la capacitación y el perfeccionamiento de los docentes en servicio, se constituyen en los pilares fundamentales para la aplicación del Modelo de Desarrollo Profesional, que de manera sistémica, progresiva y financiada, deberá atender la cualificación de todos los docentes del sistema educativo nacional que deberá ser:

**Universal:** atiende las necesidades de capacitación de los docentes y directivos institucionales

**Permanente:** funciona todo el año escolar

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

**Gratuita:** con presupuestos del Estado por considerar que la mejor inversión es la preparación del docente Para la ejecución de estas acciones, la DINAMEP previa autorización del Ministro de Educación, suscribirá Convenios con Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas, para que mediante la modalidad presencial, semipresencial y a distancia, actualicen científica y pedagógicamente a los docentes del país.

### 3.3.4 Políticas Micro: Institucionales

Los estudios sobre políticas compensatorias en educación, por ejemplo, ponen de en relieve los límites de las estrategias de carácter masivo (lo mismo para todos), pero también son elocuentes en cuanto a mostrar las dificultades que existen para incorporar la dimensión subjetiva en los modelos de gestión de dichas políticas. (Organización De Los Estados Americanos, 2002).

#### Condiciones institucionales

- Marco jurídico normativo que regula la actividad docente estatal y que establece con mayor o menor nivel de precisión aspectos que hacen a: deberes y derechos, ingreso a la docencia, la carrera docente, estímulos e incentivos<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Artículo disponible en: [www.inep.gov.br/.../UNESCO\\_Presentacion\\_sistemadoctentes.ppt](http://www.inep.gov.br/.../UNESCO_Presentacion_sistemadoctentes.ppt)

- Organización de los recursos humanos al interior de las instituciones, en su organización vertical (procesos de participación y delegación) y organización horizontal. Caracterización de los centros, y de la población atendida

### **Nivel micro. Centro educativo**

Características del centro educativo (tipo gestión, tamaño, ubicación), infraestructura edilicia, equipamiento, material didáctico y tecnológico, selección y agrupamiento del alumnado, accesibilidad a medios y servicios, características socio-económicas alumnos, organización de la institución

### **Práctica docente**

- Propone describir los diversos aspectos que asume el trabajo docente y formular las lógicas institucionales que influyen en su desempeño.
- No se agota en las actividades pedagógicas del aula, en los trámites administrativos, sino que alcanza a los variados tipos de interacciones con sus superiores, colegas, padres y alumnos fuera del aula.
- Se propone indagar respecto a su desempeño a partir de cualidades profesionales, preparación y actitudes hacia la función.
- Nivel de satisfacción que percibe respecto al trabajo y desempeño.
- Acordar objetivos, contenidos, priorización e incorporación de dimensiones y variables.
- Recopilación de antecedentes, investigaciones, encuestas, censos, estadísticas continuas
- Recopilación del marco jurídico - normativo. Análisis.
- Compatibilización de definiciones, clasificaciones, metodologías y procedimientos

### **3.3.5 Síntesis**

Definitivamente el contexto laboral en que los docentes deben manejarse demanda de muchos saberes, que engloban en un solo contexto el perfil del docente para brindar un desempeño de calidad, es así como en principio debe favorecer un entorno educativo que preste y brinde las condiciones necesarias

para que se pueda desarrollar el proceso educativo, toda vez que un buen ambiente permite desagregar todas las capacidades para conducir al conocimiento y sobre todo al desarrollo cognitivo.

Es así como entre los aspectos educativos, ya bien se trata anteriormente, como el gobierno en la carta magna y refiriéndose a lo educativo potencia una mejor interrelación de aprendizaje en la que no deslinda responsabilidades por separado a la comunidad educativa, más bien promueve e impulsa esta unidad que debe imperar en todo proceso de estudio. Todo esto es un compendio como bien se aclara en el Plan Nacional de desarrollo en la cual se han logrado cambios significativos y de éxitos relevantes para terminar con una preparación mecánica y memorística, para trasladarnos al desempeño de las capacidades desarrollando destrezas y ejemplizando saberes, los mismos que irán al progreso y desarrollo intelectual, tanto personal, laboral, y de desarrollo a nivel de país; de igual forma últimamente es bien sabido que se están dando cambios estructurales y de favorable connotación para principalmente los docentes, y por ende los educandos, potenciando siempre que todo maestro debe estar continuamente innovado y acogiendo a las disposiciones ministeriales en las que cada profesional le asiste su derecho.

Es importante así mismo resaltar que, en el plan decenal hay cambios también que coadyuvan a que cada ecuatoriano reclame sus derechos educativos y prioridades que antes no se valoraban y es así que, si todo esto se vivencia y se eleva a la práctica nuestra sociedad del conocimiento dará frutos positivos.

La Dinamep está trabajando arduamente para que los cursos de mejoramiento a los maestros se cumplan, ahora el compromiso es de todos, en tomar conciencia que solo la preparación nos conduce al éxito y, que una buena educación nos sacará de este ámbito relegado, viabilizando la igualdad de condiciones de acuerdo a la educación mundial.

### 3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

#### 3.3.1 Definición

Desde hace unos años, un conjunto de voces relativamente nuevas que emergen tanto dentro como desde fuera de la educación docente, están convergiendo en la necesidad de una reforma de ésta. El análisis crítico de la manera de pensar<sup>16</sup> y de actuar que todavía domina el panorama en este campo educativo, está poniendo de manifiesto que sus esquemas, lejos de ayudar a la educación de los alumnos con necesidades educativas especiales, los aleja de este objetivo y contribuye, además, a mantener la educación docente como un ámbito de trabajo aislado que tiene poco que aportar a la mejora de la educación en general.

En los últimos 30 años se considera al docente como un actor central en el cambio educativo. Se asume que en él recae la responsabilidad de formar las futuras generaciones de adultos que contribuirán al desarrollo de las naciones. Este contexto exige no sólo contar con docentes conscientes de su rol, sino además propiciar el desarrollo profesional de éstos a base de ciertas configuraciones epistémicas sobre el aprendizaje, la enseñanza y rol docente. Conseguir este propósito se ha tornado en una preocupación mundial que puede apreciarse, por ejemplo, en múltiples informes de la UNESCO y Congresos Internacionales abocados a discutir sobre el docente y su formación. (Herrera, 2008)

Considera así mismo que la actividad docente, y los procesos mismos de la formación del profesorado deben plantearse con la intención de generar un conocimiento didáctico o saber integrador, el cual trascienda el análisis clínico o teórico para llegar a propuestas concretas y realizables que permitan transformación positiva de la actividad docente. El hilo conductor de este proceso

---

<sup>16</sup> Gerardo Echeita (Centro de Desarrollo Curricular, MEC, España); Cynthia Duk y Rosa Blanco (UNESCO/OREALC). Coordinadores del proyecto NEA para América Latina y el Caribe. La coordinación general del proyecto la realiza Lena Saleh, Educación Especial, UNESCO, 7 Place de Fontenoy, 75700 Paris, Francia. Artículo basado en el trabajo Necesidades Especiales en el Aula. Una iniciativa de la UNESCO para la formación del profesorado en el ámbito de la integración escolar. En: *Aula de Innovación Educativa No 31. 1994. España.*

de cambio didáctico, es la problemática que genera la práctica docente y las propias concepciones espontáneas sobre la docencia.

Siendo fieles a los postulados constructivistas, la utilización de situaciones problemáticas que enfrenta el docente en su práctica cotidiana. es la plataforma para construir el conocimiento didáctico integrador al que se hizo referencia anteriormente. (Herrera, 2008)

### **Necesidades pedagógicas**

Por otra parte (Camargo, 2003), se refiere a las relaciones del maestro en los contextos de enseñanza y aprendizaje que trascienden la dimensión de las necesidades personales. Tratan sobre las temáticas vinculadas a los principales problemas de los estudiantes, las instituciones y las zonas o contextos donde las instituciones escolares se ubican. En este nivel, el docente requiere herramientas de comunicación y diálogo que le permitan acceder a la comprensión de la diversidad de sus estudiantes y de las perspectivas pedagógicas en juego para atender con pertinencia el acto educativo.

Se plantea que el quehacer profesional del docente no es solo técnico, ya que asume las siguientes características básicas: sus ejecutores gozan de relativa autonomía, dominan un saber específico y complejo (teórico, técnico y práctico) obtenido en procesos de formación de nivel superior y enriquecidos en procesos de formación permanente, son responsables del desarrollo y los resultados de los procesos y establecen relaciones que contribuyen a su desarrollo personal y profesional

La meta principal es ayudar a los profesores y a sus formadores a considerar alternativas al enfoque individualista y tener presente las dificultades experimentadas por los alumnos en su aprendizaje como una fuente de conocimiento sobre como enseñar y mejorar las condiciones del aula.

### 3.3.2 Competencias profesionales

Muchos son los enfoques y aproximaciones que se han formulado en torno al concepto “competencia laboral”. En los últimos años se ha incrementado notablemente el estudio de las competencias que se ponen en juego para el exitoso desempeño laboral. La razón nace en las rápidas y profundas transformaciones experimentadas en las estructuras empresariales en la región en las dos últimas décadas, emparentadas con las políticas de ajuste y la mayor exposición de las economías locales ante el mundo. Los actores de la formación, la producción y el empleo se han ocupado incrementalmente del mejoramiento en la competitividad y de todo cuanto de ello se relaciona con el aporte del trabajo y del talento humano.

Desde varios ángulos, según sea el actor interesado, se ha iniciado el análisis de la competencia laboral. Desde la óptica de las instituciones de formación, con el ánimo de mejorar la calidad y pertinencia de sus currículos y programas formativos. Desde la perspectiva de los Ministerios del Trabajo, con la intención de mejorar la calidad de los sistemas de formación y dotar de transparencia al mercado laboral. Desde la esquina de las empresas, centrada en la optimización de las características que hacen un desempeño exitoso en sus trabajadores a partir de la identificación de competencias clave. También, de modo creciente, los sindicatos se han aproximado al enfoque de la competencia entendiendo y practicando en muchos casos, que la formación está siendo parte de la negociación colectiva.

Desarrollar una competencia de servicio es preguntarse y saber, en nuestros actos profesionales, qué impacto tendrán, directa o indirectamente, sobre la manera en que el producto (el bien o el servicio) que se realiza beneficiará, *útilmente*, a sus destinatarios. Si se es docente, cómo los conocimientos que se difunden podrán ser utilizados provechosamente por los estudiantes. Si se es informático, cómo el software que se desarrolla prestará realmente un servicio a sus futuros usuarios. Si se es obrero en la siderurgia, cómo el acero derretido que se regula servirá para el uso que de él haga Renault o Mercedes (ya que hoy en día se puede regular cada porción adaptándola a un destinatario en particular).

Desarrollar una competencia de servicio, es también mostrar, en sus relaciones con los demás, *civilidad*, es decir, cuidados, respeto y generosidad hacia el otro. Pero es también esperar la reciprocidad en este intercambio. (Zarifian, 1997).

El servicio no es unilateral: siempre tiene una parte de negociación, de reciprocidad y de acuerdo. Por otra parte, en este sentido, el culto del cliente es absurdo: el cliente es un ser social con el que es perfectamente legítimo discutir y negociar. Cuando una telefonista “resiste” a reclamos injustificados de un cliente, y lo impulsa a modificar su punto de vista, tiene mucha razón. Puede responder en forma educada y firme a la vez. Se trata de una verdadera competencia profesional que se aprende y que entra en juego en el momento de reconocer la competencia profesional.

### **A propósito de la competencia social**

Por último, debemos decir unas palabras sobre un tema del que se discute mucho en Francia, el de la competencia social, (Zarifian, 1997) dice que competencia social se entiende, en general, las capacidades desarrolladas en los tres campos siguientes:

- La autonomía,
- La toma de responsabilidad,
- La comunicación social.

No se trata de cuestionar empíricamente la importancia de estas capacidades, sino de saber cómo situarlas y cómo valorizarlas.

Es por esto que nos parece sumamente importante integrar las actitudes de autonomía, toma de responsabilidad y comunicación en el seno de las competencias profesionales (se actúa de modo autónomo respecto a situaciones profesionales, y no “en general”), examinando, como para cualquier otra competencia, cómo pueden ser adquiridas y qué medios la empresa debe desarrollar para lograr este fin, a efectos de poder reconocerlas como incorporadas a los niveles de profesionalidad. (Zarifian, 1997).

La autonomía y la toma de responsabilidades forman parte de la definición de base de la competencia que ya he propuesto; se puede decir que se trata de actitudes sociales totalmente integradas a las competencias profesionales y que expresan las nuevas opciones de organización del trabajo. Estas actitudes no pueden realmente aprenderse y desarrollarse si no se asumen las situaciones profesionales que las solicitan, aunque el sistema educativo puede favorecer, por medio de métodos pedagógicos que pongan el acento en la iniciativa de los alumnos, el desarrollo de este tipo de actitudes.

La autonomía y la responsabilidad se construyen esencialmente en los cambios internos de los modos de funcionamiento de las organizaciones. Es un problema de devenir: uno se vuelve autónomo, uno se vuelve responsable.

El papel de la empresa, del encuadre, de los pedagogos es el de acompañar ese devenir, ese volverse, creando las condiciones favorables. No tiene sentido “formar a la gente a ser autónoma”. Hay que actuar sobre las condiciones que permiten a un individuo volverse autónomo o responsable y ayudarlo en esa trayectoria, si aparecen dificultades.

La comunicación es, en cierto modo, un problema más complejo, ya que pone en marcha efectos de reciprocidad dice (Zarifian, 1997). No se aprende a comunicar. Se aprende a insertarse activamente en relaciones de comunicación. Es preciso entonces que esas relaciones se desarrollen. Y la base de la comunicación interhumana, no es la transferencia de mensajes o de información. Es la intercomprensión, la comprensión recíproca. Comunicar es comprender al otro y compartir con él referentes, móviles y objetivos parcialmente comunes. Esto es muy visible en la vida profesional: las necesidades de comunicación (entre individuos, entre diferentes oficios o actividades, con los usuarios, etc.) son enormes y multiformes. Las informaciones, en la medida en que son compartidas, pueden ayudar a estructurar redes de comunicación. Pero la red sólo empezará a funcionar cuando las personas hayan aprendido a conocer sus puntos de vista, sus preocupaciones, sus límites y obligaciones respectivas, y

hayan comenzado a identificar los problemas comunes en los que les interesa trabajar juntas.

La comunicación es menos del orden del saber que del de los modos de socialización.

Lo que se descubre, a través de esta competencia comunicacional, es la importancia decisiva de los modos de socialización y, por lo tanto, de la manera en que los individuos se desarrollan (profesionalmente) en redes de sociabilidad, para la competencia profesional.

### **3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI**

El siglo XXI, que ofrecerá recursos sin precedentes tanto a la circulación y al almacenamiento de informaciones como a la comunicación, planteará a la educación una doble exigencia que, a primera vista, puede parecer casi contradictoria: la educación deberá transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognoscitiva, porque son las bases de las competencias del futuro. Simultáneamente, deberá hallar y definir orientaciones que permitan no dejarse sumergir por las corrientes de informaciones más o menos efímeras que invaden los espacios públicos y privados y conservar el rumbo en proyectos de desarrollo individuales y colectivos. En cierto sentido, la educación se ve obligada a proporcionar las cartas náuticas de un mundo complejo y en perpetua agitación y, al mismo tiempo, la brújula para poder navegar por él. (Delors, 1996).

Con esas perspectivas se ha vuelto imposible, y hasta inadecuado, responder de manera puramente cuantitativa a la insaciable demanda de educación, que entraña un bagaje escolar cada vez más voluminoso. Es que ya no basta con que cada individuo acumule al comienzo de su vida una reserva de conocimientos a la que podrá recurrir después sin límites. Sobre todo, debe estar en condiciones de aprovechar y utilizar durante toda la vida cada oportunidad que se le presente de actualizar, profundizar y enriquecer ese primer saber y de adaptarse a un mundo en permanente cambio. (Delors, 1996).

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

### **Aprender a conocer**

Justifica este tipo de aprendizaje, que tiende menos a la adquisición de conocimientos clasificados y codificados que al dominio de los instrumentos mismos del saber, puede considerarse a la vez medio y finalidad de la vida humana.

En cuanto al medio, consiste para cada persona en aprender a comprender el mundo que la rodea, al menos suficientemente para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás. Como fin, su justificación es el placer de comprender, de conocer, de descubrir. (Delors, 1996)

Aunque el estudio sin aplicación inmediata esté cediendo terreno frente al predominio actual de los conocimientos útiles, la tendencia a prolongar la escolaridad e incrementar el tiempo libre deberá permitir a un número cada vez mayor de adultos apreciar las bondades del conocimiento y de la investigación individual. El incremento del saber, que permite comprender mejor las múltiples facetas del propio entorno, favorece el despertar de la curiosidad intelectual, estimula el sentido crítico y permite descifrar la realidad, adquiriendo al mismo tiempo una autonomía de juicio. Desde esa perspectiva, insistimos en ello, es fundamental que cada niño, dondequiera que esté, pueda acceder de manera adecuada al razonamiento científico y convertirse para toda la vida en un "amigo

de la ciencia". En los niveles de enseñanza secundaria y superior, la formación inicial debe proporcionar a todos los alumnos los instrumentos, conceptos y modos de referencia resultantes del progreso científico y de los paradigmas de la época.

<sup>17</sup>Aprender para conocer supone, en primer término, aprender a aprender, ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento. Desde la infancia, sobre todo en las sociedades dominadas por la imagen televisiva, el joven debe aprender a concentrar su atención en las cosas y las personas. La vertiginosa sucesión de informaciones en los medios de comunicación y el frecuente cambio de canal de televisión, atentan contra el proceso de descubrimiento, que requiere una permanencia y una profundización de la información captada. Este aprendizaje de la atención puede adoptar formas diversas y sacar provecho de múltiples ocasiones de la vida (juegos, visitas a empresas, viajes, trabajos prácticos, asignaturas científicas, etcétera).

El ejercicio de la memoria, por otra parte, es un antídoto necesario contra la invasión de las informaciones instantáneas que difunden los medios de comunicación masiva. Suena peligroso imaginar que la memoria ha perdido su utilidad debido a la formidable capacidad de almacenamiento y difusión de datos de que disponemos en la actualidad. (Delors, 1996)

Por último, el ejercicio del pensamiento, en el que el niño es iniciado primero por sus padres y más tarde por sus maestros, debe entrañar una articulación entre lo concreto y lo abstracto. Asimismo (Delors, 1996) dice que convendría combinar tanto en la enseñanza como en la investigación los dos métodos, el deductivo y el inductivo, a menudo presentados como opuestos. Según las disciplinas que se enseñen, uno resultará más pertinente que el otro, pero en la mayoría de los casos la concatenación del pensamiento requiere combinar ambos.

---

<sup>17</sup> Informe de la tercera reunión de la Comisión, París, 12-15 de enero de 1994.

## **Aprender a hacer**

“Aprender a conocer” y “aprender a hacer”, son en gran medida, indisociables. Pero lo segundo está más estrechamente vinculado a la cuestión de la formación profesional: <sup>18</sup>¿cómo enseñar al alumno a poner en práctica sus conocimientos y, al mismo tiempo, cómo adaptar la enseñanza al futuro mercado de trabajo, cuya evolución no es totalmente previsible?

Al respecto, corresponde establecer una diferencia entre las economías industriales, en las que predomina el trabajo asalariado, y las demás, en las que subsiste todavía de manera generalizada el trabajo independiente o ajeno al sector estructurado de la economía.

Por lo demás, (Delors, 1996) manifiesta que el futuro de esas economías está supeditado a su capacidad de transformar el progreso de los conocimientos en innovaciones generadoras de nuevos empleos y empresas. Así pues, ya no puede darse a la expresión "aprender a hacer" el significado simple que tenía cuando se trataba de preparar a alguien para una tarea material bien definida, para que participase en la fabricación de algo. Los aprendizajes deben, así pues, evolucionar y ya no pueden considerarse mera transmisión de prácticas más o menos rutinarias, aunque éstas conserven un valor formativo que no debemos desestimar

## **Aprender a vivir juntos,**

### **Aprender a vivir con los demás**

Sin duda, este aprendizaje constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea. Demasiado a menudo, la violencia que impera en el mundo contradice la esperanza que algunos habían depositado en el progreso de la humanidad. La historia humana siempre ha sido conflictiva, pero hay elementos nuevos que acentúan el riesgo, en particular el extraordinario potencial de autodestrucción que la humanidad misma ha creado durante el siglo XX. A través de los medios de comunicación masiva, la opinión pública se

---

<sup>18</sup> Laurent Schwartz, "L'enseignement scientifique", en Institut de France, *Réflexions sur l'enseignement*, París, Flammarion, 1993

convierte en observadora impotente, y hasta en rehén, de quienes generan o mantienen vivos los conflictos. Hasta el momento, la educación no ha podido hacer mucho para modificar esta situación. ¿Será posible concebir una educación que permitiera evitar los conflictos o solucionarlos de manera pacífica, fomentando el conocimiento de los demás, de sus culturas y espiritualidad? (Delors, 1996).

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

Por último, la forma misma de la enseñanza no debe oponerse a ese reconocimiento del otro. Los profesores que, a fuerza de dogmatismo, destruyen la curiosidad o el espíritu crítico en lugar de despertarlos en sus alumnos, pueden ser más perjudiciales que benéficos. Al olvidar que son modelos para los jóvenes, su actitud puede atentar de manera permanente contra la capacidad de sus alumnos de aceptar la alteridad y hacer frente a las inevitables tensiones entre seres humanos, grupos y naciones. El enfrentamiento, mediante el diálogo y el intercambio de argumentos, será uno de los instrumentos necesarios de la educación del siglo XXI. (Delors, 1996)

#### **3.3.4 Competencias profesionales docentes**

La sociedad actual, sociedad de la información (SI), caracterizada por el uso generalizado de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación

(TIC) en todas las actividades humanas y por una fuerte tendencia a la mundialización económica y cultural, exige de todos nosotros unas nuevas competencias personales, sociales y profesionales para poder afrontar los continuos cambios que imponen en todos los órdenes de nuestra vida los rápidos avances científicos y la nueva "economía global". (Marques, 1999)

Reinventar la profesión de docente exige tener cierta claridad respecto de hacia dónde ir. Los profesores reproducen lo que aprendieron cuando fueron alumnos y cuando fueron formados. Por eso es imprescindible promover una sólida reflexión acerca de cuál es el perfil de profesor que se desea promover, para avanzar entonces respecto a cómo hacerlo en el caso de aquellos que ya están en ejercicio. (Braslavsky, 1999)

Estamos ante una nueva cultura que supone nuevas formas de ver y entender el mundo que nos rodea, que ofrece nuevos sistemas de comunicación interpersonal de alcance universal e informa de "todo", que proporciona medios para viajar con rapidez a cualquier lugar e instrumentos tecnificados para realizar nuestros trabajos, y que presenta nuevos valores y normas de comportamiento. Obviamente todo ello tiene una fuerte repercusión en el ámbito educativo. (Marques, 1999)

Cuando se hace referencia al perfil que deben tener los profesores suelen constatarse dos tendencias. La primera es una sobre simplificación. Se dice que debe saber y saber enseñar. La segunda es una falta de jerarquización. Se presentan largos listados de cualidades y conocimientos que los profesores deberían tener. Probablemente sea necesario encontrar una alternativa intermedia, que permita emitir un mensaje claro y preciso, que dé cuenta de la complejidad del perfil necesario, pero también que focalice la atención y jerarquice las acciones que se emprendan. (Braslavsky, 1999)

Es posible que la clave para promover la reinención de la profesión de enseñar esté en encontrar un foco. Se propone que ese foco sea garantizar, al mismo tiempo, competencias para un mejor desempeño en la coyuntura y para una mejor participación en la reinención de la escuela y de los sistemas educativos.

Para un primer intercambio se propone que los profesores que trabajan actualmente y que deseen continuar en roles vinculados con la mediación con los conocimientos en proceso de proliferación y en el contexto del presente cambio civilizatorio, deberán tener cinco competencias. (Lesourne, 1993)

Aunque nunca exclusivamente, dos de esas competencias tienen que ver sobre todo con la resolución de los problemas o desafíos más coyunturales. Pueden denominarse pedagógico-didáctica y político-institucional. Otras dos con las más estructurales. Pueden denominarse productiva e interactiva. La quinta competencia se refiere a un necesario proceso de especialización y orientación de toda su práctica profesional y puede denominarse especificadora.

### **La competencia pedagógico-didáctica**

En primer lugar, resulta indispensable que los profesores posean criterios de selección entre una serie de estrategias conocidas para intervenir intencionadamente, promoviendo los aprendizajes de los alumnos y creando otras estrategias allí donde las disponibles fuesen insuficientes o no pertinentes. (Braslavsky, 1999)

Existe consenso respecto de que los profesores tienen que ser facilitadores de procesos de aprendizaje cada vez más autónomos, y no expositores que desplieguen información con toda puntuosidad para que luego sea repetida de memoria. Pero a veces esta afirmación es interpretada como un llamado a prescindir de la intervención, a un dejar hacer sin conducción. Sin conducción, la posibilidad de aprendizaje de los alumnos, en especial de los de sectores populares, se resiente. Por eso los profesores deben conocer, saber seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar y recrear o crear estrategias de intervención didáctica efectivas. Esas estrategias ya no son sólo la exposición. Son mucho más. (Gimeno Sacristán, 1997)

Incluyen a las nuevas tecnologías y pueden comprender la convocatoria y el compromiso de jóvenes que las sepan utilizar como dinamizadores efectivos de secuencias de actividades en las que se utilicen recursos múltiples. Es posible que algunos alumnos sepan más de algunas cosas que ciertos profesores. Pero

los profesores son adultos que tienen que poder articular ese mayor saber sin sentirse disminuidos ni limitados para que todos aprendan más y mejor, incluso ellos. (Gimeno Sacristán, 1997)

### **La competencia institucional**

En segundo lugar, los profesores tienen que tener la capacidad de articular la macropolítica referida al conjunto del sistema educativo con la micropolítica de lo que es necesario programar, llevar adelante y evaluar en las instituciones en las que se desempeñen y con lo que deben emprender en sus espacios más acotados: las aulas, los patios, los talleres, las actividades que se desarrollen en espacios externos a las escuelas. (Braslavsky, 1999)

Parece necesario que los profesores sepan que lo que se decide en los ministerios tiene —o tiene que tener— mucho que ver con lo que pase en las escuelas y en las aulas, pero que, al mismo tiempo, no define plenamente lo que pasa en las instituciones y aulas.

En las instituciones y en las aulas ocurren numerosos procesos y acontecimientos que se definen con una cuota importante de autonomía. Buscar la ampliación de los márgenes de autonomía, probar los límites del ejercicio de la creatividad, pueden lograr no caer en denuedos, pero sí ejercer una crítica responsable frente a las políticas públicas. Puede conseguir demandar desde la acción y no desde el inmovilismo. (Braslavsky, 1999)

La comprensión de la articulación entre la macropolítica del sistema y la micropolítica de la escuela y el aula, es posible que deje a todo el sector educación salir del círculo vicioso de demandas mutuas de los gobiernos a los profesores, y de estos a aquellos, estableciendo una tensión productiva entre la autoafirmación y la autoexigencia, y la demanda a los otros actores del complejo proceso educativo en todos sus niveles de especificación.

### **La competencia productiva**

En tercer lugar, es esencial que los profesores comprendan el mundo en el que viven y vivirán, e intervengan como ciudadanos productivos en ese mundo de

hoy y del futuro. La cultura endogámica de las escuelas y de los institutos de formación docente tuvo como consecuencia que dichas instituciones se alimentaran siempre entre sí, sin interactuar con otras instituciones o ámbitos, sin plantearse preguntas ni formularse respuestas alternativas respecto del más allá espacial y temporal. (Lesourne, 1993)

Esta reclusión les ha impedido seguir el ritmo de los cambios en el mundo. Pero nadie que no comprenda ese mundo puede realmente orientar a los niños y jóvenes y promover aprendizajes para el siglo XXI. Eso implica que un desafío fundamental en la reinención de la profesión de profesor es ampliar el horizonte cultural.

### **La competencia interactiva**

En cuarto lugar, es del todo necesario que los profesores aprendan cada vez más a comprender y a sentir con el otro. El otro puede ser un alumno, un padre, una madre, un estudiante secundario, una supervisora, o los funcionarios de los ministerios; pero también las comunidades en tanto tales, los empresarios, las organizaciones sociales, las iglesias y los partidos políticos. (Lesourne, 1993)

Se trata de conocer y comprender la cultura de los niños y de los jóvenes, las peculiaridades de las comunidades, las formas de funcionamiento de la sociedad civil y su relación con el Estado; de ejercer la tolerancia, la convivencia y la cooperación entre diferentes.

Es posible que las cuatro competencias aquí propuestas merezcan ser revisadas y ampliadas. Pero resulta muy necesario encontrar una propuesta clara, simple, comunicable y comprensible que pueda reemplazar a la propuesta de «habilidades normalizada» que, tal vez por esa característica, fue una potente palanca para la acción, y en algunos países complementada por otra propuesta que tuvo características similares: la de la Escuela Nueva de las primeras décadas de este siglo. (Braslavsky, 1999)

## **La competencia especificadora**

Hasta ahora los profesores se han formado para un determinado nivel o modalidad, por un lado, y para una disciplina (en el caso de la educación secundaria) por el otro. Esto tiene como consecuencia la dificultad de los profesores de nivel inicial y primario para resolver ciertos desafíos de especialización que hoy en día es necesario atender para afrontar mejor algunas necesidades y el volumen de conocimientos propios de fin de siglo. Por otra parte, la hiperespecialización disciplinar de los profesores de educación secundaria no siempre les permite abrirse a un tipo de trabajo interdisciplinario, y atenta en gran medida contra las posibilidades de modificar la organización institucional fragmentada de la educación secundaria, concentrar el trabajo profesional en un único establecimiento y conducir la formación de un número razonable de jóvenes. En muchos países latinoamericanos hay profesores que atienden al mismo tiempo hasta 500 estudiantes, lo cual, con metodologías tradicionales, implica que no pueden ni siquiera corregir bien sus trabajos. (Braslavsky, 1999)

En consecuencia, se pretende que los profesores tengan siempre las competencias propuestas, pero, además, la de especificación, diferente a la de especialización. La especificación es, a nuestro modo de ver, la capacidad de aplicar un conjunto de conocimientos fundamentales a la comprensión de un tipo de sujetos, de una institución educativa, y/o de un conjunto de fenómenos y procesos; el complemento de los saberes que intervienen en la formación de las competencias pedagógico-didáctica, institucional, productiva e interactiva; un mayor dominio de contenidos referidos a una disciplina o campo del saber; un conjunto de metodologías o de peculiaridades institucionales que lo ponen en mejores condiciones de formar en los alumnos competencias básicas para las que se requiere su utilización. (Gimeno Sacristán, 1997)

La especificación puede tener lugar en relación con una disciplina, pero no sólo eso. También la puede tener con una situación de trabajo —las áreas rurales, por ejemplo— o con otras cuestiones. Por otro lado, no habría que limitar la especificación desde la disciplina a los profesores de educación secundaria ni desde otro tipo de conocimientos a los maestros y profesores de educación

inicial o general. Hoy en día parece conveniente que en las escuelas primarias o de educación general existan profesores que puedan especificar competencias por medio de saberes disciplinarios más sólidos, y que en los colegios secundarios puedan especificar las otras competencias a través de conocimientos más profundos acerca de las instituciones y de sus sujetos. (Lesourne, 1993)

### **3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador**

Las nuevas políticas de formación profesional tratan de adecuar los programas y el currículo educativo a las transformaciones de la economía, de las empresas, y de los mercados. Los gobiernos y las empresas piden a las personas estudiar y aprender más; pero dadas las circunstancias por las que atraviesan algunas economías nacionales, podría ocurrir que un número considerable de individuos con nuevos aprendizajes no encuentre luego empleos adecuados. (Cinterfor, 1998).

Es común observar en la práctica que, a pesar de exigirse más y mejores cualificaciones, las empresas no siempre se inclinan a retribuir debidamente la educación adicional de los trabajadores calificados.

La situación de la educación en el Ecuador es dramática, caracterizada, entre otros, por los siguientes indicadores: persistencia del analfabetismo, bajo nivel de escolaridad, tasas de repetición y deserción escolares elevadas, mala calidad de la educación y deficiente infraestructura educativa y material didáctico. Los esfuerzos que se realicen para revertir esta situación posibilitarán disponer de una población educada que pueda enfrentar adecuadamente los retos que impone el actual proceso de apertura y globalización de la economía.

Sin embargo, en los últimos años ha venido disminuyendo, de acuerdo a Ponce<sup>19</sup> su reducción muestra serias inequidades, toda vez que los grupos pobres, indígenas, las mujeres y los habitantes del campo han sido los menos beneficiados y todavía enfrentan altas tasas de incidencia del analfabetismo.

---

<sup>19</sup> Juan Ponce Jarrín: Un perfil del analfabetismo en el Ecuador: sus determinantes y su impacto en los ingresos laborales, Secretaría Técnica del Frente Social-SIISE, Quito, febrero 2003, p. 21

## Recursos del sistema educativo

El SIISE<sup>20</sup> señala que los logros educacionales de un país dependen de la inversión en recursos humanos e infraestructura para la educación, constituyendo la inversión en la capacidad instalada de la educación un reflejo de las políticas de desarrollo de capital humano.

Al respecto, el número de profesores y planteles del sistema educativo nacional considerando todos los niveles muestra un aumento significativo entre los años lectivos 1971-1972 y 2004-2005 de 9.037 a 29.244 planteles y de 45.318 a 194.987 profesores.

Sin embargo, sobre la cuestión se anota<sup>21</sup> que el crecimiento de la infraestructura y recursos humanos de la educación ha sido más rápido que el aumento de la matrícula. En efecto, en el año lectivo 1971-1972 existían 29 alumnos/as por profesor/a, en tanto que para el año lectivo 2004-2005 esta relación disminuyó a 17.

La preparación y capacitación de los docentes es fundamental para mejorar la calidad de la enseñanza en el país. Al respecto, se sostiene “que si se aumentara el nivel de preparación de los profesores, especialmente de los primeros años de educación básica, habría un mejoramiento sustancial de la calidad educativa y una mejor preparación de niños para estudiar el bachillerato”<sup>22</sup>.

Las nuevas políticas de formación profesional tratan de adecuar los programas y el currículo educativo a las transformaciones de la economía, de las empresas, y de los mercados. (Cinterfor, 1998)

Los gobiernos y las empresas piden a las personas estudiar y aprender más; pero dadas las circunstancias por las que atraviesan algunas economías nacionales,

---

<sup>20</sup> SIISE: Ficha metodológica sobre alumnado y recursos del sistema educativo

<sup>21</sup> Observatorio Social del Ecuador-UNICEF: Estado de los derechos de la niñez y la adolescencia en el Ecuador 2003, obra citada, p. 142

<sup>22</sup> PREAL, Fundación Ecuador, Contrato Social por la Educación y Grupo Faro, obra citada, p. 22

podría ocurrir que un número considerable de individuos con nuevos aprendizajes no encuentre luego empleos adecuados.

Es común observar en la práctica que, a pesar de exigirse más y mejores cualificaciones, las empresas no siempre se inclinan a retribuir debidamente la educación adicional de los trabajadores calificados.

En general, (Cinterfor, 1998) manifiesta que las personas son siempre educables, aunque no siempre sean empleables para las circunstancias del mercado; más aun, en entornos laborales precarios (desregulación, puestos de baja calidad, escasez de buenas oportunidades, etc),

Concluye diciendo que las nuevas necesidades de capacitación ya están siendo abordadas. Con modalidades novedosas por las entidades educativas y las empresas. Por tanto, el diseño de las políticas nacionales en esta materia y la gestión compartida para su implementación con empresas y sindicatos, brinda un espacio constructivo para el diálogo social que, en algunos países de la región, ya tiene un carácter permanente y ha sido institucionalizado al más alto nivel.

### **3.3.6 Síntesis**

Los docentes estamos consientes que necesitamos estar frecuentemente innovados y sobre todo con capacidad de crear, ser creativo comprende aplicar los saberes en un nuevo descubrimiento, toda vez que el saber es infinito, solo así dejamos de ser repetitivos de un proceso, técnica o método ya tomado o aplicado, seamos artífices de nuestro propio conocimiento, demos el inicio como docentes y estos serán imitados por los estudiantes.

Es importante que debemos trazarnos metas, dejar a un lado el conformismo y transformarnos en entes competitivos, con capacidad de resolver problemas, inquietudes y sobre todo competir en las distintas acciones del conocimiento, hoy que se habla tanto de una educación en competencias, no permitamos que se quede en un solo enunciado sin trascendencia.

La educación deberá transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, porque son las bases de las competencias del futuro.

El estudiante sobre todo, debe estar en condiciones de aprovechar y utilizar durante toda la vida cada oportunidad que se le presente de actualizar, profundizar y enriquecer sus primeros saberes y de adaptarse a un mundo en permanente cambio.

No se pueden así mismo dejar de lado los saberes como pilares del conocimiento: **aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos** y por último, **aprender a ser**, estas cuatro vías del saber convergen en una sola a una excelente calidad educativa.

Hago hincapié en la necesidad de ser bien preparados, de ser buenos profesionales, porque el resultado de nuestro trabajo será la carta de presentación para asegurar un trabajo. Los docentes debemos preocuparnos más en la educación inicial de nuestros alumnos, porque esta será la base para un desempeño positivo en el transcurso de la vida estudiantil, ya estamos vivenciando como las universidades seleccionan los estudiantes por sus calificaciones y los que no fueron con este perfil, prácticamente están incapacitados para continuar sus estudios, he ahí la necesidad de prepararnos convenientemente si queremos ofertar por una plaza de trabajo que nos permita vivir dignamente.

## **4. METODOLOGÍA**

### **4.1 Diseño de la investigación**

En esta investigación hemos optado por la combinación de la metodología cualitativa y cuantitativa, ya que nos permite investigar y comprender de mejor forma el rol del titulado en la actualidad, y establecer un nexo con los requerimientos que nuestra sociedad exige en lo laboral.

La investigación cualitativa, se fortaleció desde la aplicación de la encuesta. El interés mostrado por la mayor parte de encuestados en la comprensión del rol que deben desempeñar, nos permitió describir con mayor certeza la situación actual de la población.

El método descriptivo nos permitió analizar e interpretar la actividad de nuestros involucrados. Tomando como referente su realidad y los resultados de las encuestas principalmente, establecimos hitos importantes para comprobar la veracidad del hecho investigado, así como plantear recomendaciones en una forma prospectiva.

En este proceso de investigación, el método sintético fue necesario. Para recabar información disponible, ya sea en libros académicos como en Internet. La sociedad de la información nos exige como requisito indispensable la discriminación y síntesis, para poder adentrarnos en la sociedad del conocimiento.

Los métodos inductivo – deductivo constituyeron la base para sustentar nuestra investigación. Permittiéndonos la proyección de datos, generalizando hechos particulares. La ampliación del marco investigativo, que nos condujo a que los datos producto de la muestra, puedan ampliarse a una población universo, en este caso la situación laboral de los titulados de la UTPL.

El análisis de los resultados, presentes en los cuadros y gráficos estadísticos producto de la tabulación de encuestas, nos permitió confirmar y refutar varios ítems propuestos en los objetivos. Al someter estos datos a contraste, con los resultados presentados e indexados es posible ampliar nuestra visión respecto de la realidad educativa de nuestros titulados.

Ya para concluir nuestro estudio, la estadística nos facilitó enfocar situaciones hacia una explicación pormenorizada, dependiendo de la naturaleza del ítem en cuestión. Los resultados fueron agrupados en preguntas de un mismo contexto para facilitar el análisis y conocer finalmente en cada uno de los objetivos el nivel de éxito alcanzado, tomando así mismo muy en cuenta el marco teórico que para este trabajo abarca un amplio campo y muy significativo. Estos datos fueron confrontados con los resultados de estudios cercanos, realizados en otros países, estimando que nuestra realidad no está muy alejada de algunos países en vías de desarrollo.

## **4.2 Participantes de la investigación**

Los participantes a quienes va dirigida ésta investigación, es a los titulados de la UTPL. Por ello la selección fue sugerida por el equipo de planificación de la Escuela de Ciencias de la Educación, tomando en consideración el lugar de procedencia de los investigadores y de los seminaristas, en este caso 18 titulados, como también al centro al cual se pertenecen, por nuestra parte, la Extensión Cariamanga.

## **4.3 Técnicas e Instrumentos de Investigación**

### **4.3.1. Técnicas.**

En este trabajo se consideran las técnicas como la del fichaje, la técnica de la entrevista y la observación, muy importantes en distintas áreas porque nos

permite analizar lo que se pretende hacer y definir cuál es nuestra acción, lo que contestarán los titulados encuestados.

#### **4.3.2. Instrumentos.**

Los cuestionarios que en su fondo conllevan preguntas de fácil comprensión, en su mayoría preguntas de carácter cerradas y para los empleadores de preguntas abiertas, cabe indicar que estos cuestionarios fueron elaborados por la Agencia de evaluación de la Calidad y Acreditación, (ANECA) validados y adaptados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, de acuerdo a la reglamentación y entorno nacional, estos cuestionarios son los que nos permitirán recabar la información motivo de esta investigación , Cuestionarios aplicados (Anexo No. 1).

#### **4.4. Recursos.**

**4.4.1. Humanos.-** Directora de Tesis, Directores de las Instituciones Educativas, el grupo de titulados quienes hicieron posible cumplir con este anhelo investigativo.

**4.4.2. Institucional.-** Las instituciones que nos brindaron su apoyo tenemos la Escuela Rvd. Dr. Segundo Ignacio Godoy de San Antonio de las Aradas en el Cantón Quilanga y, la Unidad Educativa Santa Juana de Arco “La Salle” de la ciudad de Cariamanga.

**4.4.3. Materiales.-**En este aspecto lo más importante que se utilizó fueron los cuestionarios, las hojas Excel, cámara fotográfica, recursos de escritorio y en algunos casos videos.

**4.4.4. Económicos.-** No aplica.

#### **4.5. Procedimiento**

Se inicia esta labor participando en la primera tutoría que es la que nos prepara para este proceso y, nos permite aclarar inquietudes que al final se aplican

objetivamente, es muy importante a continuación y de hecho así lo hicimos, estudiar, analizar y comprender la guía para aclarar situaciones necesarias e imprescindibles.

Después de recabar información por intermedio del EVA, recibimos los lineamientos y disposiciones pertinentes, haciendo un ensayo de cómo sería la introducción de este trabajo; a continuación, nos expusieron el listado de la muestra a investigar y a cada equipo su respectivo código. En su momento se asignó al director de tesis.

Con todos estos antecedentes iniciamos con la búsqueda de los participantes tratando de localizarlos en sus domicilios y por vía telefónica en algunos casos.

Con dada uno de los investigados se planificó previa cita para la obtención de la información. En algunos casos se dejó los cuestionarios para ser contestados con tranquilidad en un plazo de dos a tres días. Cumplida esta primera parte empezamos con la depuración de los datos, revisando detalladamente y anotando parcialmente los resultados que al término se incluirán donde corresponden, la tabulación con mucha prolijidad fue siempre revisada, evitando algún margen de error, al ingresar seguidamente en la matriz Excel, emitida por el programa de investigación.

Con esta parte ya terminada se analizaron los datos, donde explícitamente se indica las preguntas que se relacionan y que nos conducen a conocer si se cumplieron los objetivos trazados, considerando la triangulación que engloba los resultados, la opinión de las investigadoras y el marco teórico. Esta actividad o discusión de datos nos conduce ya a definir nuestras propias conclusiones y recomendaciones, que de una u otra forma potencien la continuidad y el interés por seguir investigando y mejorando las políticas institucionales, fortaleciendo nuestra universidad en su modalidad a distancia.

El análisis de los resultados, presentes en los cuadros y gráficos estadísticos producto de la tabulación de encuestas, nos permitió confirmar y refutar varios ítems propuestos en los objetivos. Al someter estos datos a contraste, con los

resultados presentados e indexados es posible ampliar nuestra visión respecto de las realidades educativas de los titulados.

Es importante anotar que se tomó muy en cuenta el listado de control y la codificación para el análisis de los datos.

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

### 5.1 Caracterización Sociodemográfica

**Tabla No. 1**  
Titulación de los investigadores (desde 2005 - 2010)

<b>NIVEL DE PREGRADO</b>		<b>f</b>	<b>%</b>
1	Educación Infantil	-	-
2	Educación Básica	16	88,9
3	Lengua y Literatura	1	5,6
4	Químico Biológicas	1	5,6
5	Físico Matemáticos	-	-
6	Ciencias Humanas y Religiosas	-	-
7	Otra mención	-	-
8	En otra universidad	-	-
9	NC - 9	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>18</b>	<b>100,0</b>
<b>NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA)</b>		<b>f</b>	<b>%</b>
1	Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	1	5,6
2	Maestría en Pedagogía	-	-
3	Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	-	-
4	Otro Postgrado	1	5,6
5	En otra universidad	-	-
6	NC - 6	16	88,9
<b>TOTAL</b>		<b>18</b>	<b>100,0</b>
<b>NIVEL DE POSTGRADO</b>		<b>f</b>	<b>%</b>
1	Especialidad	1	5,6
2	Diplomado	1	5,6
3	En otra universidad	2	11,1
4	No he realizado estudios de diplomado o especialidad	14	77,8
<b>TOTAL</b>		<b>18</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario para titulados. Pregunta Nº 1

**Elaborado por:** Cumbicus Castillo Francisca Blondina - Cañar Llanllán Gloria

**Grafico N° 1**

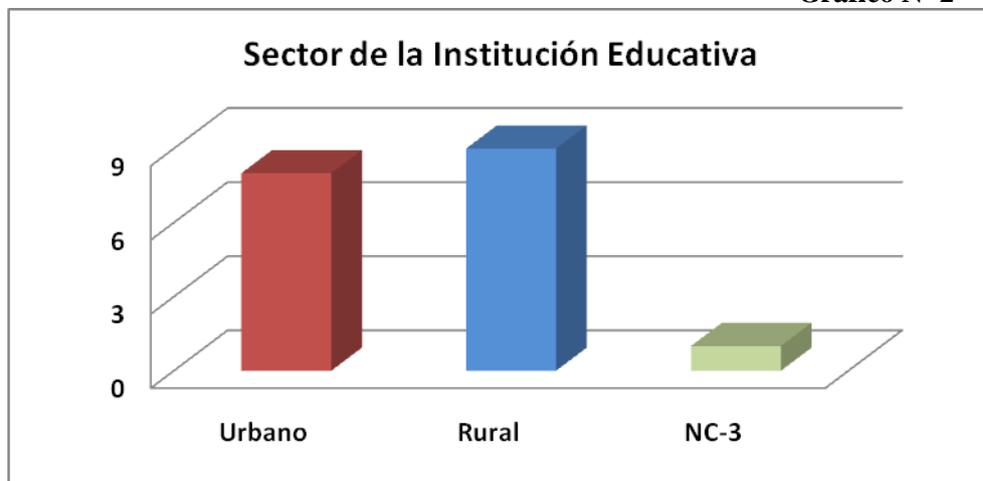


**Tabla No. 2**  
**Sector de la Institución Educativa**

P.2a En caso de que trabaje como docente, la institución educativa en la que se desempeña es del sector	f	%
Urbano	8	44,4
Rural	9	50
NC-3	1	5,6
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario para titulados. Pregunta N° 2.a  
**Elaborado por:** Cumbicus Castillo Francisca Blondina - Cañar Llanllán Gloria

**Grafico N° 2**



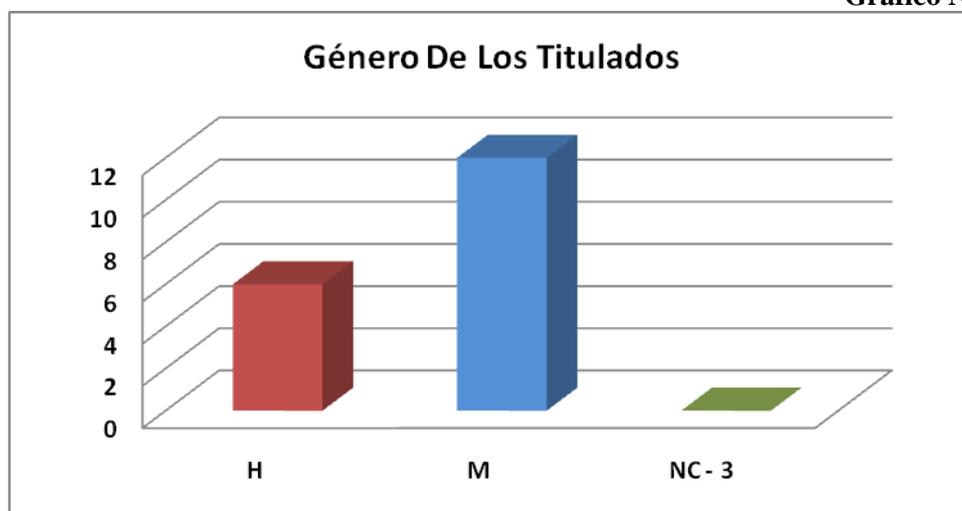
**Tabla No. 3**  
Género De Los Titulados

	A.1. Género	f	%
1	Hombre	6	33
2	Mujer	12	67
	NC - 3	-	-
	<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario para titulados. Pregunta N° A.1

**Elaborado por:** Cumbicus Castillo Francisca Blondina - Cañar Llanllán Gloria

**Gráfico No. 3**

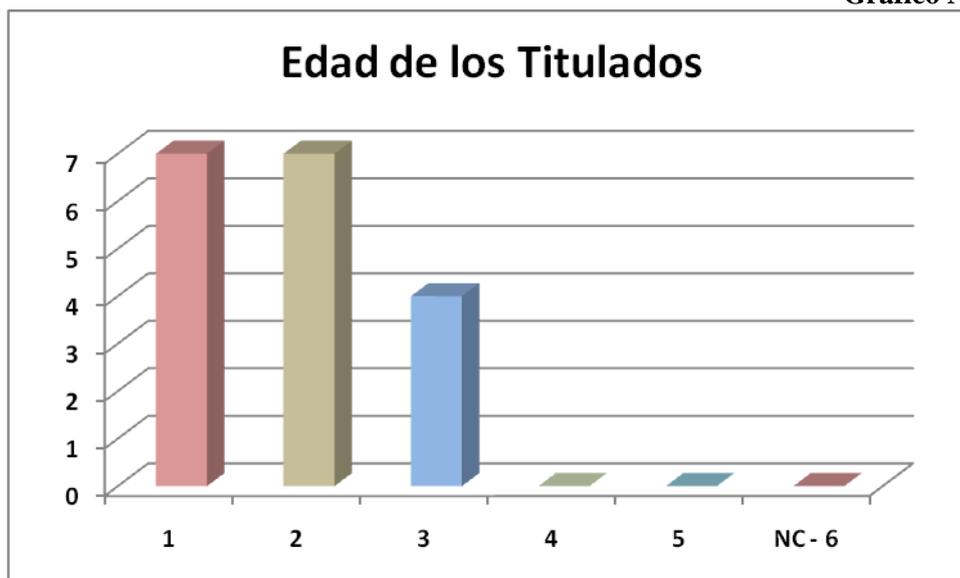


**Tabla No. 4**  
Edad de los Titulados

	A.2. Edad de años cumplidos	f	%
1	20 - 30 años	7	39
2	31 - 40 años	7	39
3	41 - 50 años	4	22
4	51 - 60 años	-	-
5	61 - + años	-	-
	NC - 6	-	-
	<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario para titulados. Pregunta N° A.2

**Elaborado por:** Cumbicus Castillo Francisca Blondina - Cañar Llanllán Gloria



## DISCUSIÓN

La población investigada el 88.9% de titulados trabajan o ejercen su profesión. Derivado de lo anterior, la formación de docentes es sin duda, en este nivel de experticia, una de las menos provistas de observaciones empíricas metódicas sobre las prácticas, sobre el trabajo real de los profesores, en lo cotidiano, en su diversidad y su dependencia actual. (Perrenoud, 1998). Y tan solo 5.6% en otra especialidad, esto nos conduce a aseverar que obtener un título en la UTPL nos brinda grandes ventajas.

De igual forma se encuentran laborando en el sector rural el 44.4%, eso demuestra que están acumulando experiencia y sentando bases sólidas para el futuro, y el 50% en el sector urbano. Es importante notar que el 88.9% de ellos trabajan adicionalmente en otras tareas, esto nos conlleva a meditar que de pronto descuide su verdadero rol ya que el profesor así no dará más libertad que aquella con la que siente auténtico y comprometido (G. Lapassade, 1999).

Es urgente, entonces, sentar las bases de una transferencia didáctica a partir de las prácticas *efectivas* de un gran número de profesores, que respete la diversidad de condiciones de ejercicio del oficio. Sin encerrarse en esto, se podrá encontrar

la *justa distancia* entre lo que se hace en lo cotidiano y los contenidos y objetivos de su formación (Morin, 2001).

En una minoría y es lamentable que no siguen preparándose con tan solo el 5.6% en maestría y se repite este número en diplomado.

Englobando y respondiendo a la pregunta más importante, debemos reconocer que la escuela de Ciencias de la Educación, es el pilar fundamental para que a todos los egresados, les permita optar por una plaza de trabajo que mejore su condición de vida, económica, personal y, como miembro activo de su entorno comunitario.

## 5.2 Situación Laboral

**Tabla No. 5**  
**Situación Laboral Actual**

P.2 ¿Cuál de las siguientes situaciones refleja mejor su situación laboral?		f	%
1	Trabaja como docente	16	88,9
2	Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	-	-
3	Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	1	5,6
4	Sin trabajo actualmente, pero ya ha trabajado antes como docente	-	-
5	Sin trabajo actualmente, pero ya ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	-	-
6	Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	-	-
7	Otras situaciones	-	-
NC-8	No contesto	1	5,6
<b>TOTAL</b>		<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario para titulados. Pregunta Nº P.2

**Elaborado por:** Cumbicus Castillo Francisca Blondina - Cañar Llanllán Gloria

Gráfico No. 5

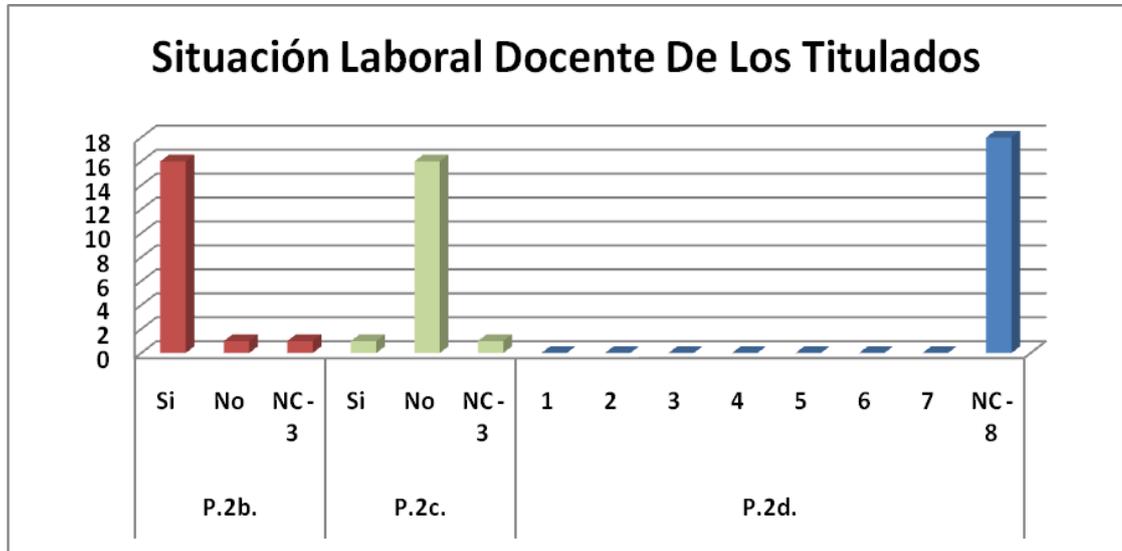


**Tabla No. 6**  
**Situación Laboral Docente De Los Titulados**

<b>P.2b (En caso de que trabaje en un puesto profesional relacionado con la docencia o no relacionado con la docencia) ¿Ha trabajado antes como docente?</b>		<b>f</b>	<b>%</b>
Si		16	88,9
No		1	5,56
NC - 3		1	5,6
<b>TOTAL</b>		<b>18</b>	<b>100</b>
<b>P.2c En caso de que trabaje como docente, ¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?</b>		<b>f</b>	<b>%</b>
Si		16	88,9
No		1	5,56
		1	5,6
<b>TOTAL</b>		<b>18</b>	<b>100</b>
<b>P.2d En caso de estar desempleado, ¿Cuál de las siete alternativas se ajusta mejor a su situación?</b>		<b>f</b>	<b>%</b>
<b>1</b>	Prepara carpetas para trabajar en docencia	-	-
<b>2</b>	Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de meritos	-	-
<b>3</b>	Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	-	-
<b>4</b>	Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación	-	-
<b>5</b>	Continúa estudiando en otra área de conocimiento	-	-
<b>6</b>	Está tomando cursos de formación continua	-	-
<b>7</b>	Otras situaciones	-	-
<b>Nc-8</b>	No contesto	18	100
		<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario para titulados. Pregunta Nº P.2.b, P.2.c, P.2.d  
**Elaborado por:** Cumbicus Castillo Francisca Blondina - Cañar Llanllán Gloria

**Gráfico No. 6**



**Tabla No. 7**

**Trabaja actualmente o trabajaba en el ámbito de su especialidad?**

P.4 ¿Trabaja actualmente o trabajaba en el ámbito de su especialidad?	f	%
SI	14	77,78
NO	2	11,11
NC-3	2	11,11
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

	P.4.a ¿Trabaja actualmente o trabajaba en el ámbito de su especialidad?	f	%
<b>1</b>	Educación Infantil	-	-
<b>2</b>	Educación Básica	15	83,33
<b>3</b>	Lengua y Literatura	-	-
<b>4</b>	Químico Biológicas	1	5,60
<b>5</b>	Físico Matemáticas	-	-
<b>6</b>	Ciencias Humanas y Religiosas	-	-
<b>7</b>	Otra/s (especifique)	-	-
<b>8</b>	NC-4	2	11,11
	<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario para titulados. Pregunta Nº P.4, P.4.a  
**Elaborado por:** Cumbicus Castillo Francisca Blondina - Cañar Llanllán Gloria

Gráfico No. 7

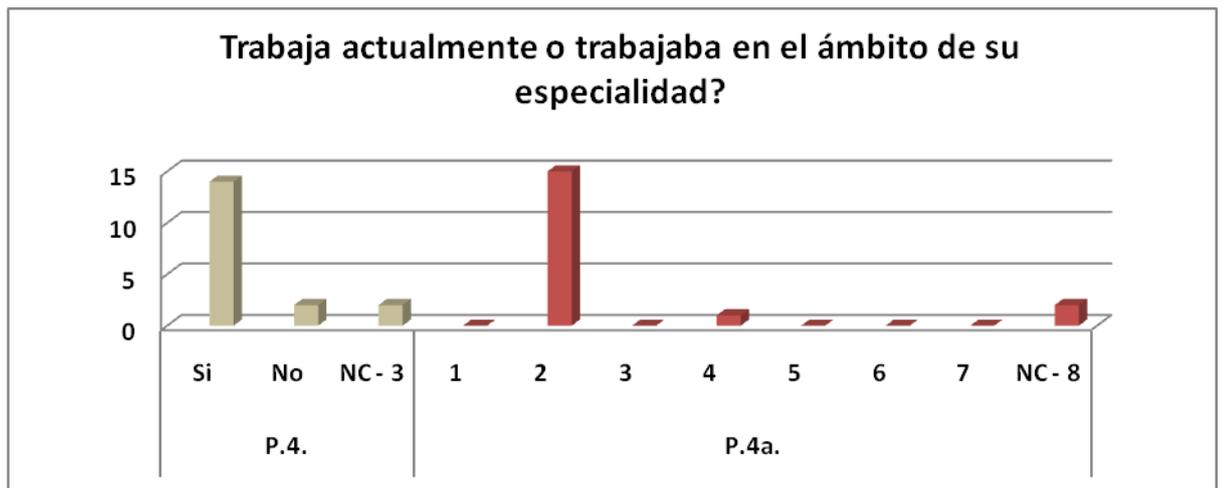


Tabla No. 8

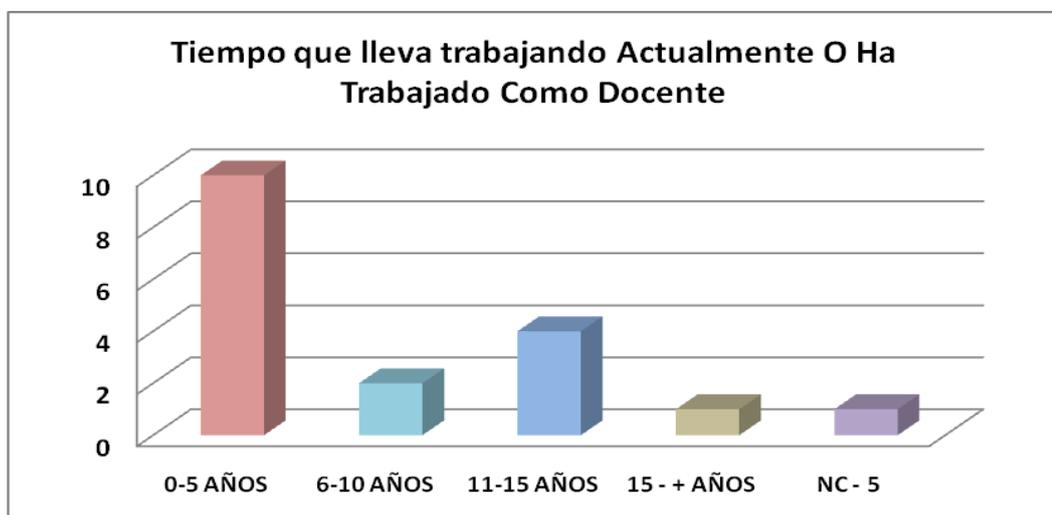
Tiempo que lleva trabajando Actualmente O Ha Trabajado Como Docente

P.7. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual o cuánto tiempo trabajó en el último empleo como docente en caso de que en la actualidad no trabaje?		f	%
1	0 - 5 años	10	55,56
2	6 - 10 años	2	11,11
3	11 - 15 años	4	22,22
4	15 - + años	1	5,56
5	NC-5	1	5,56
<b>TOTAL</b>		<b>18</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario para titulados. Pregunta N° P.7

Elaborado por: Cumbicus Castillo Francisca Blondina - Cañar Llanllán Gloria

Gráfico No. 8



**Tabla No. 9**  
**Situación Laboral Antes Y Después De La Titulación**

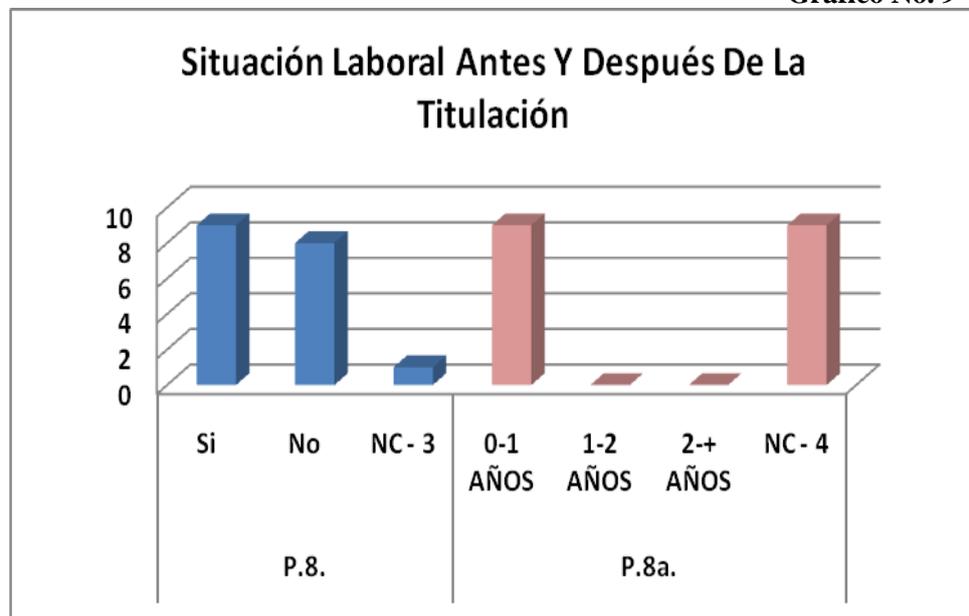
P.8. ¿Cuándo inició sus estudios estuvo trabajando como docente?		f	%
1	SI	9	50,00
2	NO	8	44,44
	NC-3	1	5,56
<b>TOTAL</b>		<b>18</b>	<b>100</b>

P.8.a. En caso de que la respuesta sea negativa en P.8 y que posterior encontró trabajo. ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo como docente desde que obtuvo la titulación?		f	%
1	0 - 1 años	9	50,00
2	1 - 2 años	-	-
3	2 - + años	-	-
4	NC-4	9	50,00
<b>TOTAL</b>		<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario para titulados. Pregunta Nº P.8, P.8.a

**Elaborado por:** Cumbicus Castillo Francisca Blondina - Cañar Llanllán Gloria

**Gráfico No. 9**



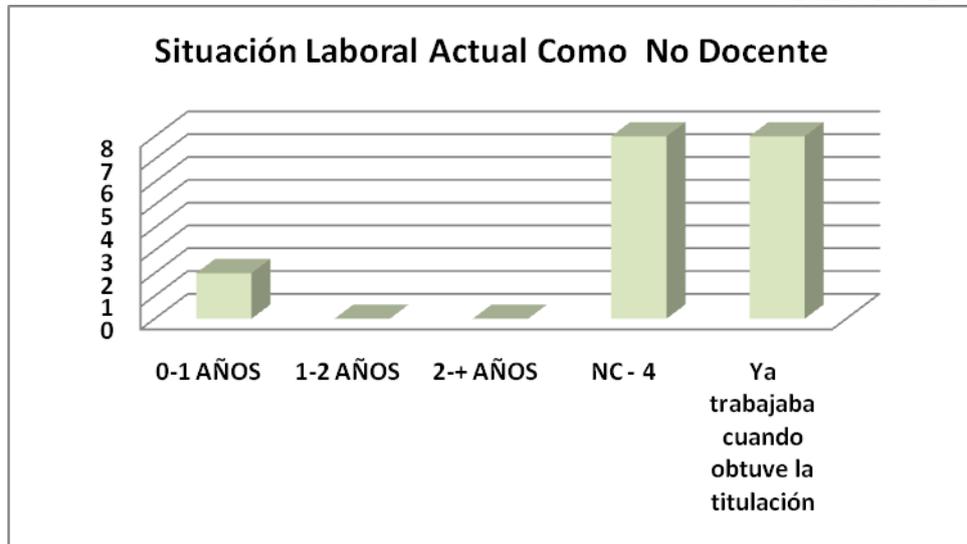
**Tabla No. 10**  
**Situación Laboral Actual Como No Docente**

<b>P.14. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual o trabajó en el ultimo empleo como no docente desde que obtuvo la titulación?</b>		<b>f</b>	<b>%</b>
<b>1</b>	0 - 1 años	2	11,11
<b>2</b>	1 - 2 años	-	-
<b>3</b>	2 - + años	-	-
<b>4</b>	NC-5	8	44,44
<b>5</b>	Ya trabajaba cuando obtuve la titulación	8	44,44
<b>TOTAL</b>		<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario para titulados. Pregunta Nº P.14

**Elaborado por:** Cumbicus Castillo Francisca Blondina - Cañar Llanllán Gloria

**Gráfico No. 10**



**Tabla No. 11**  
**Tiempo Como Docente Desde Que Obtuvo La Titulación**

<b>P.15. ¿Cuánto tiempo ha trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación?</b>		<b>f</b>	<b>%</b>
<b>1</b>	0 - 1 años	10	55,56
<b>2</b>	1 - 2 años	2	11,11
<b>3</b>	2 - 3 años	1	5,56
<b>4</b>	3 - 4 años	-	-
<b>NC-5</b>	4 - 5 años	5	27,78
<b>TOTAL</b>		<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario para titulados. Pregunta Nº P.15

**Elaborado por:** Cumbicus Castillo Francisca Blondina - Cañar Llanllán Gloria

Gráfico No. 11

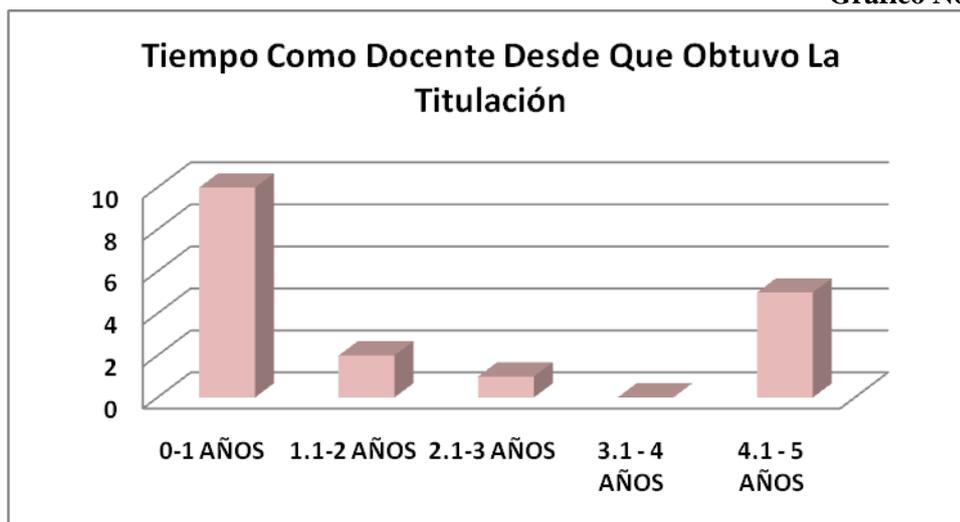


Tabla No. 12

Tiempo Como No Docente Desde Que Obtuvo La Titulación

P.16. ¿Cuánto tiempo ha trabajado en total en un puesto profesional no docente desde que obtuvo la titulación		f	%
1	0 - 1 años	5	27,78
2	1 - 2 años	-	-
3	2 - 3 años	-	-
4	3 - 4 años	-	-
5	4 - 5 años	-	-
	NC - 6	13	72,22
<b>TOTAL</b>		<b>18</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario para titulados. Pregunta Nº P.16

Elaborado por: Cumbicus Castillo Francisca Blondina - Cañar Llanllán Gloria

Gráfico No. 12

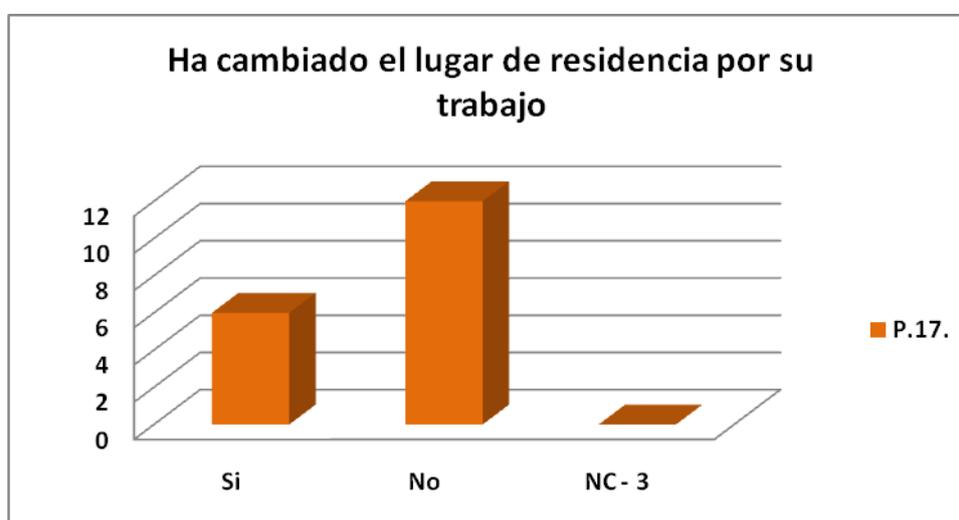


**Tabla No. 13**  
Ha cambiado el lugar de residencia por su trabajo

P.17. ¿Su trabajo actual, o su último empleo en caso de que en la actualidad no trabaje, le demando cambiar el lugar de residencia?		f	%
1	SI	6	33,33
2	NO	12	66,67
	NC – 3	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario para titulados. Pregunta Nº P.17  
**Elaborado por:** Cumbicus Castillo Francisca Blondina - Cañar Llanllán Gloria

**Gráfico No. 13**

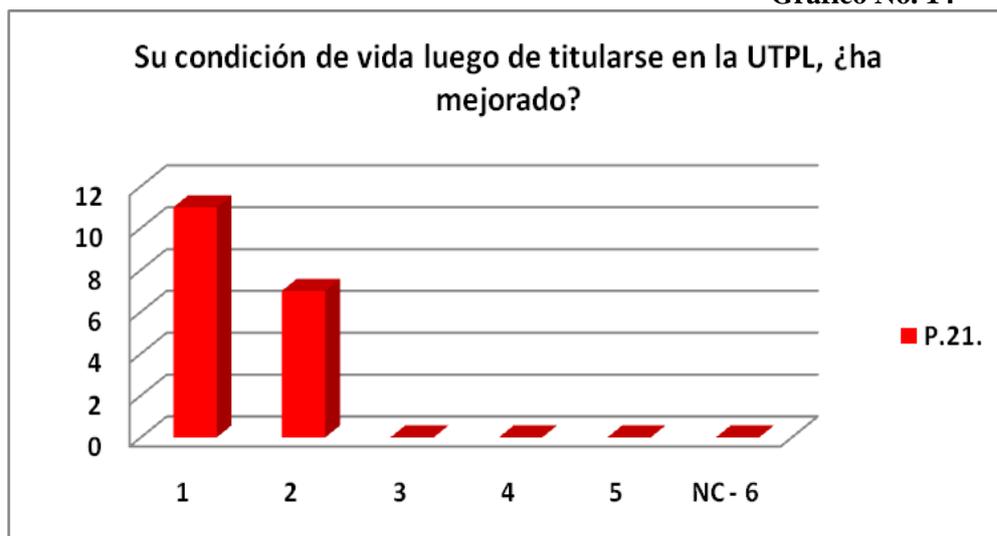


**Tabla No. 14**  
Su condición de vida luego de titularse en la UTPL, ¿ha mejorado?

P.21 Su condición de vida luego de titularse en la UTPL, ¿ha mejorado?		f	%
1	Definitivamente si	11	61,11
2	Probablemente si	7	38,89
3	Indeciso	-	-
4	Probablemente no	-	-
5	Definitivamente no	-	-
	NC – 6	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario para titulados. Pregunta Nº P.21  
**Elaborado por:** Cumbicus Castillo Francisca Blondina - Cañar Llanllán Gloria

Gráfico No. 14



### Empleadores

Tabla No. 15

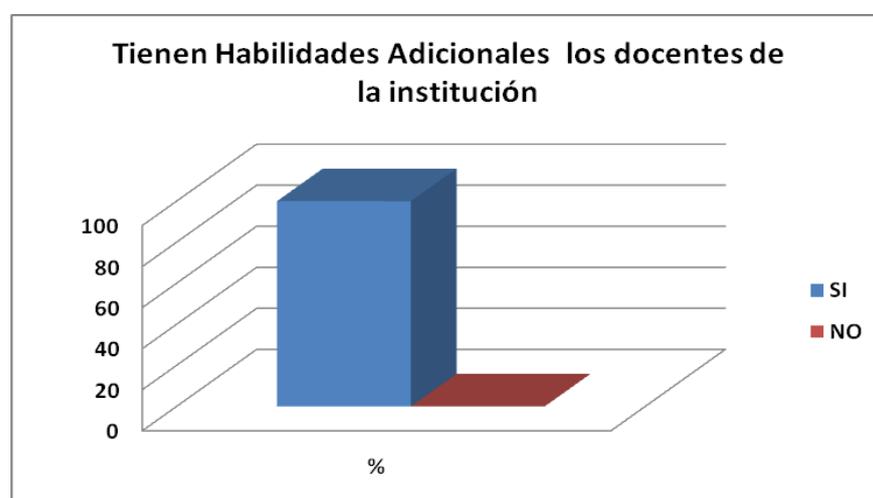
Tienen Habilidades Adicionales los docentes de la institución

11. Los docentes de la Institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (graduados en la UTPL)		f	%
1	SI	2	100
2	NO	-	-
NC - 3		-	-
<b>TOTAL</b>		<b>2</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario para Empleadores. Pregunta Nº 11

Elaborado por: Cumbicus Castillo Francisca Blondina - Cañar Llanllán Gloria

Gráfico N° 15



## DISCUSIÓN

Los titulados en un 66.67% están laborando en un centro educativo fiscal, algunos de ellos se iniciaron al obtener su título, ya lo manifiesta (Perrenoud, 1998); la formación no tiene ninguna razón de estar completamente al lado de la reproducción, ella debe anticipar las transformaciones.

Es justamente para hacer evolucionar las prácticas que importa describir las condiciones y las dificultades del trabajo real de los docentes. Es la base de toda estrategia de innovación.

Propone elementos para una discusión sobre formación docente continua, basada en la insatisfacción con los conceptos que aparecen en aquellas políticas educacionales, chilenas y de otros países latinoamericanos, que se refieren a esta formación como "capacitación" o como perfeccionamiento. (Ávalos, 2002).

Entonces quien inicia bien, culmina bien, y si a esto le adjuntamos una formación de cuarto nivel que es lo esencial, estaremos forjando un profesional de calidad que es uno de los perfiles que busca la UTPL.

En lo que refiere a la contratación y nombramiento, es equitativo el resultado, hoy estamos los docentes en una situación inestable, por un lado que el gobierno dará seguridad laboral pero al mismo tiempo, demuestra la total inseguridad, dígame con ese tipo de pruebas punitivas que se desconocen los parámetros de calificar y por otra parte el de contratar docentes, el fin es incierto, solo nos debemos por el momento quienes están ejerciendo, hacerlo bien y con mística profesional.

Entre las condiciones de enseñanza el 83.33% lo hacen a tiempo completo y, solo el 5 56% por horas, realmente se conoce que los establecimientos esperan ser atendidos en su infraestructura como en material didáctico. Los estudios evaluativos coinciden en señalar que el proceso de enseñanza-aprendizaje que ocurre en la sala de clase es uno de los principales factores que explican los bajos aprendizajes. En efecto, es en las "prácticas pedagógicas", es decir, en la dinámica de interacción socio-afectiva, cognitiva y pedagógica que ocurre entre el docente y el grupo curso en el aula escolar, donde se encuentra la mayor dificultad de los cambios educativos, que promueve la reforma. Esto es

particularmente importante para los establecimientos que atienden estudiantes que provienen de las familias más carentes y vulnerables (Huidobro, J.E. 1999; Arellano, José P., 2000).

Por otra parte, hemos notado que el género en los docentes el 33.00% corresponde a los hombres y el 67.00% a las mujeres. El término género circula en las ciencias sociales y en los discursos que se ocupan de él, con una acepción específica y una intencionalidad explicativa. Dicha acepción data de 1955, cuando el investigador John Money propuso el término "papel de género" (gender role) para describir el conjunto de conductas atribuidas a los varones y a las mujeres. Pero ha sido Robert Stoller el que estableció más nítidamente la diferencia conceptual entre sexo y género en un libro dedicado a ello (Stoller, 1968).

Este objetivo en la parte que corresponde, nos hace meditar seriamente como en el docente, juegan distintas acepciones, porque en forma hiperónima, la situación docente se inicia desde su formación, su seguridad laboral, las condiciones y el género, para de acuerdo a ello identificar su perfil más adecuado.

En definitiva este objetivo claramente se evidencia que se cumple en un 50% en el campo laboral.

### 5.3 Contexto Laboral

**Tabla No. 16**  
**Situación En La Institución Que Trabaja**

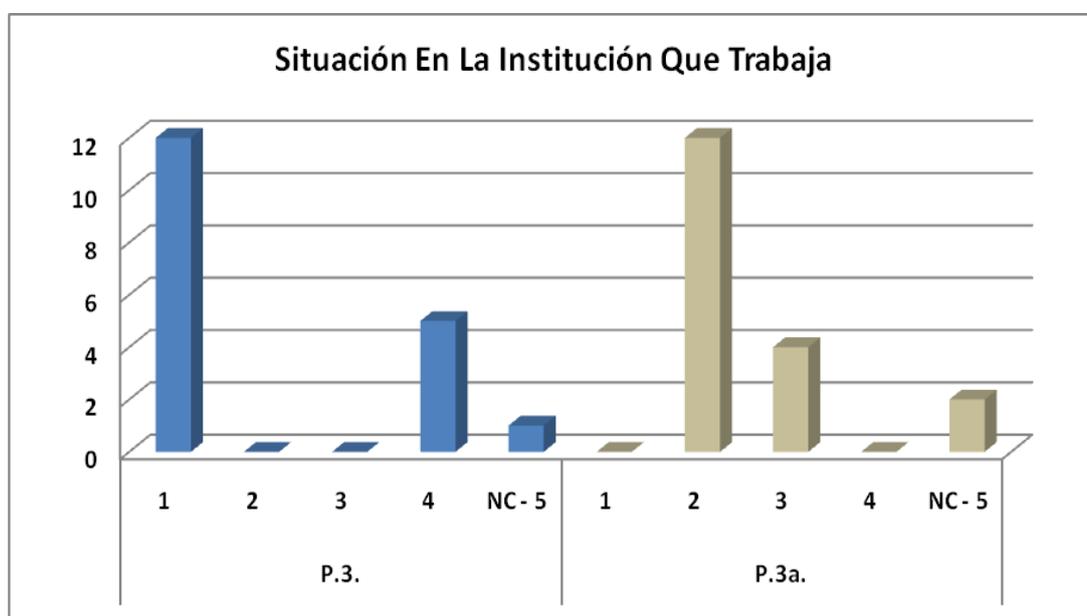
	<b>P.3. ¿En qué tipo de institución desarrolla/desarrollaba su trabajo?</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>1</b>	Institución educativa fiscal	12	66,67
<b>2</b>	Institución educativa municipal	-	-
<b>3</b>	Institución educativa particular	-	-
<b>4</b>	Institución educativa Fiscomisional	5	27,77
<b>5</b>	NC-5	1	5,60
	<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

P.3.a La institución educativa en la que se desempeña/desempeñaba es de nivel:		f	%
1	Inicial	-	-
2	Básico	12	66,67
3	Bachillerato	4	22,22
4	Superior	-	-
5	NC-5	2	11,11
<b>TOTAL</b>		<b>18</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Cuestionario para titulados. Pregunta N° P.3, P.3.a

*Elaborado por:* Cumbicus Castillo Francisca Blondina - Cañar Llanllán Gloria

**Gráfico No. 16**



**Tabla No. 17**

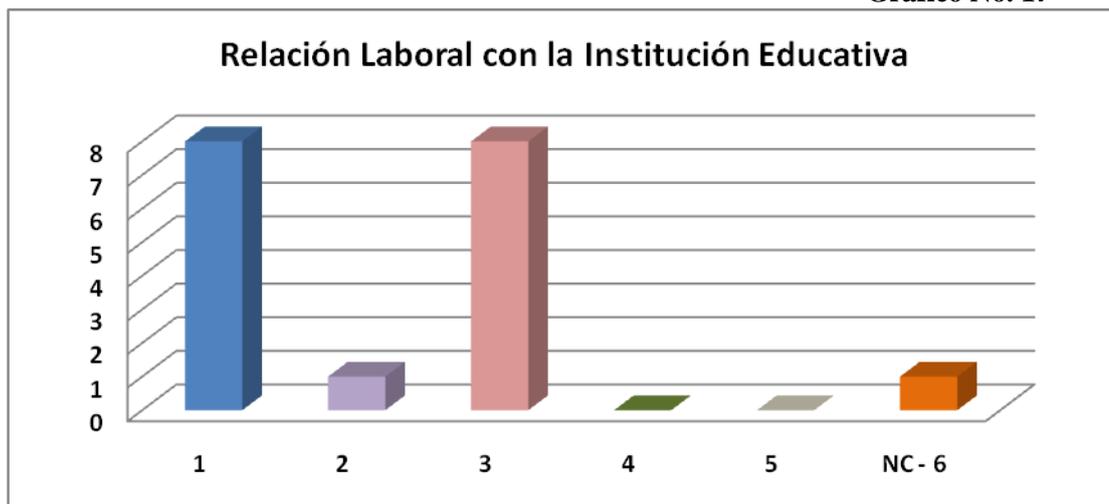
**Relación Laboral con la Institución Educativa**

P.5. ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía con la institución educativa?		f	%
1	Nombramiento	8	44,44
2	Contrato indefinido	1	5,56
3	Contrato ocasional	8	44,44
4	Reemplazo	-	-
5	Otras (especifique)	-	-
6	NC-6	1	5,56
<b>TOTAL</b>		<b>18</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Cuestionario para titulados. Pregunta N° P.5

*Elaborado por:* Cumbicus Castillo Francisca Blondina - Cañar Llanllán Gloria

Gráfico No. 17



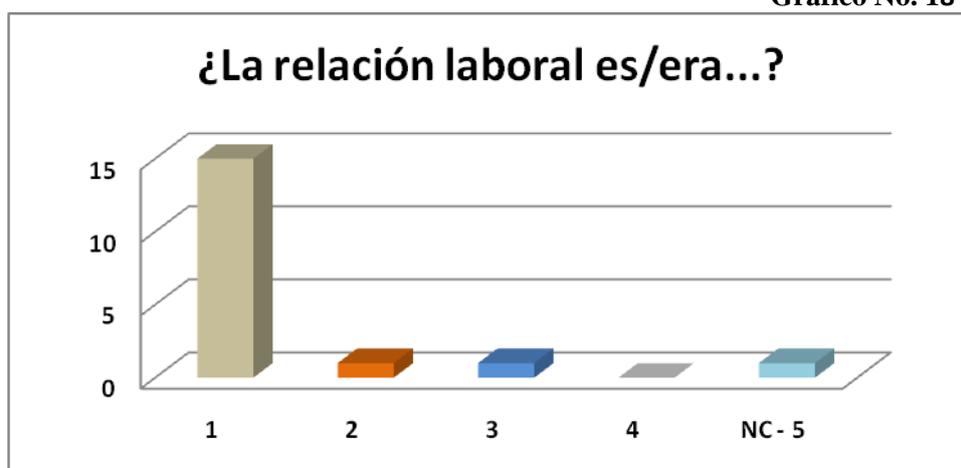
**Tabla No. 18**  
**La Relación Laboral Es/Era...**

	P.6. ¿La relación laboral es/era...?	f	%
1	A tiempo completo	15	83,33
2	A tiempo parcial	1	5,56
3	Por horas	1	5,56
4	Otras (especifique)	-	-
5	NC-5	1	5,56
<b>TOTAL</b>		<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario para titulados. Pregunta N° P.6

**Elaborado por:** Cumbicus Castillo Francisca Blondina - Cañar Llanlán Gloria

Gráfico No. 18



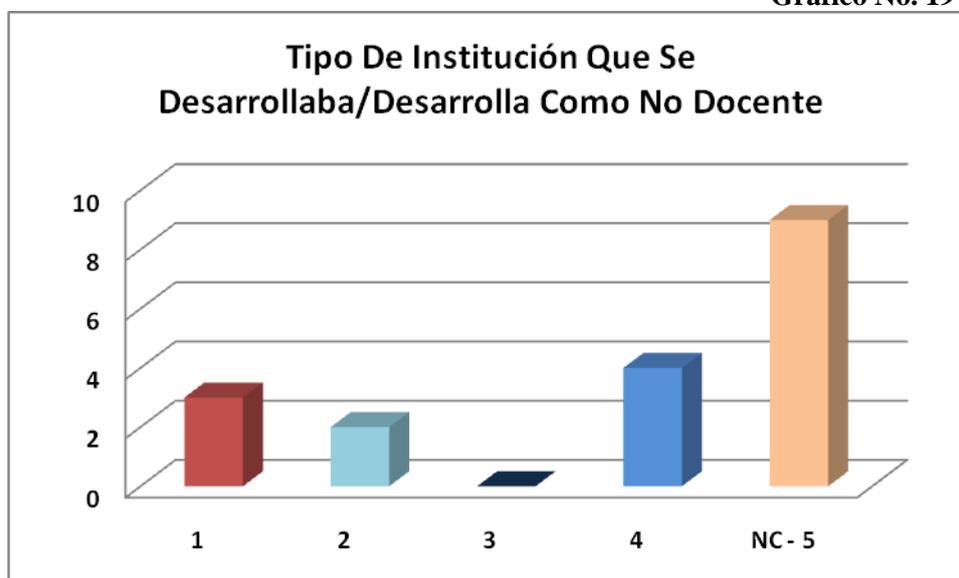
**Tabla No. 19**  
**Tipo De Institución Que Se Desarrollaba/Desarrolla Como No Docente**

P.9. ¿En qué tipo de institución/empresa desarrolla/desarrollaba su trabajo como no docente?		f	%
1	Administración Pública	3	16,67
2	Empresa privada	2	11,11
3	Empresa familiar	4	22,22
4	Trabajador/a por cuenta propia	-	-
5	NC- 5	9	50,00
<b>TOTAL</b>		<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario para titulados. Pregunta N° P.9

**Elaborado por:** Cumbicus Castillo Francisca Blondina - Cañar Llanllán Gloria

**Gráfico No. 19**



**Tabla No. 20**  
**Tipo De Titulación Exigida Para El Puesto Que Ocupa/Ocupaba**

P.10. ¿Qué titulación es/era la exigida en la institución/empresa donde trabaja/trabajaba para el puesto que ocupa/ocupaba?		f	%
1	De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	-	-
2	De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc)	4	22,22
3	Ninguna/No se exige titulación	5	27,78
4	NC-4	9	50,00
<b>TOTAL</b>		<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario para titulados. Pregunta N° P.10

**Elaborado por:** Cumbicus Castillo Francisca Blondina - Cañar Llanllán Gloria

Gráfico No. 20

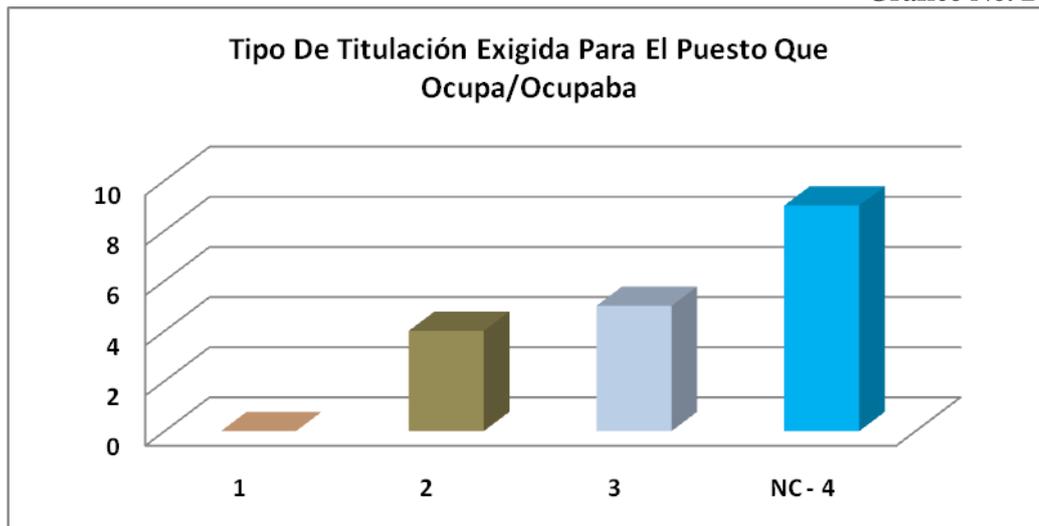


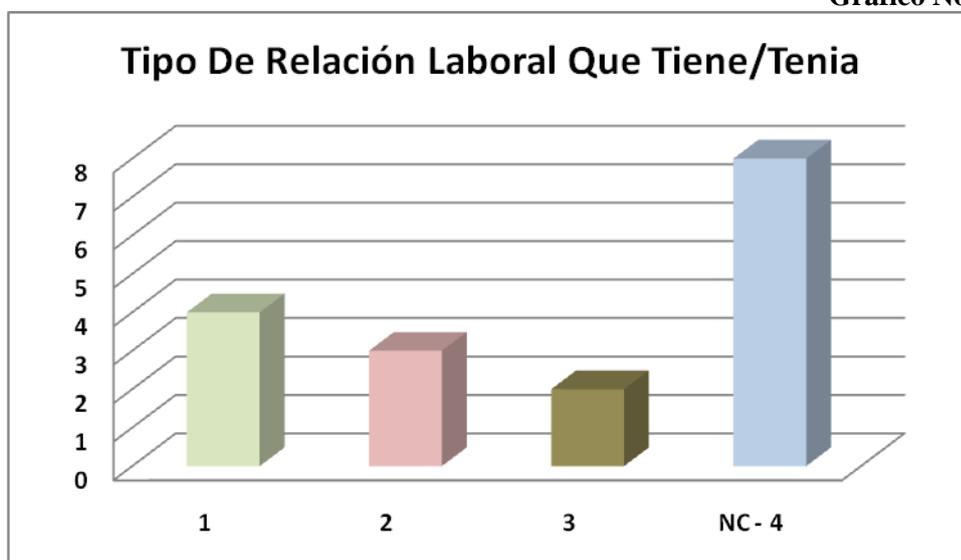
Tabla No. 21  
Tipo De Relación Laboral Que Tiene/Tenia

	P.11. ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía?	f	%
1	Laboral indefinida	4	22,22
2	Laboral de duración determinada	3	16,67
3	Otras situaciones (especifique)	2	11,11
4	NC-4	9	50,00
	<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario para titulados. Pregunta N° P.11

Elaborado por: Cumbicus Castillo Francisca Blondina - Cañar Llanllán Gloria

Gráfico No. 21



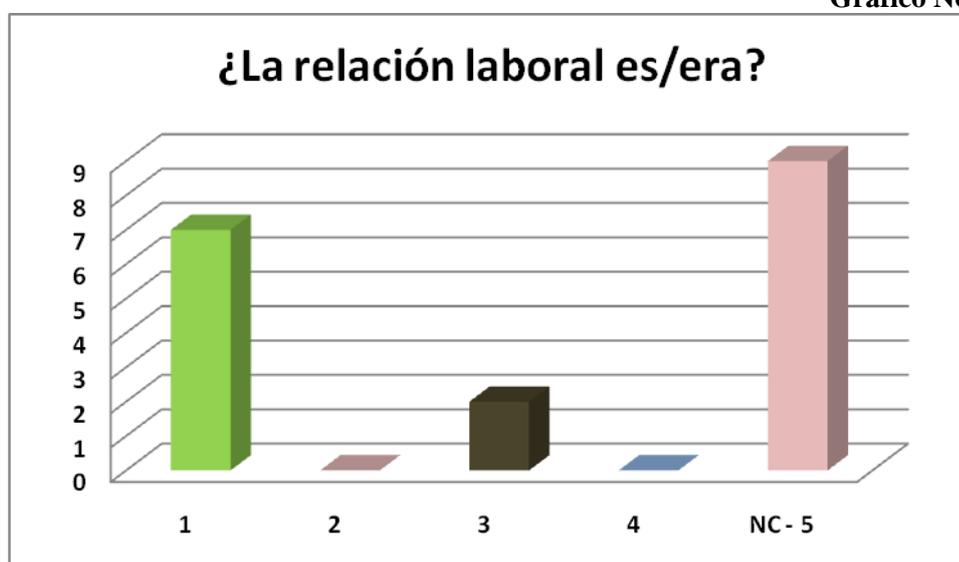
**Tabla No. 22**  
La relación laboral es/era...

	P.12. ¿La relación laboral es/era...?	f	%
1	A tiempo completo	7	38,89
2	A tiempo parcial	-	-
3	Por horas	2	11,11
4	Otras (especifique)	-	-
5	NC-5	9	50,00
	<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario para titulados. Pregunta N° P.12

**Elaborado por:** Cumbicus Castillo Francisca Blondina - Cañar Llanllán Gloria

**Gráfico No. 22**



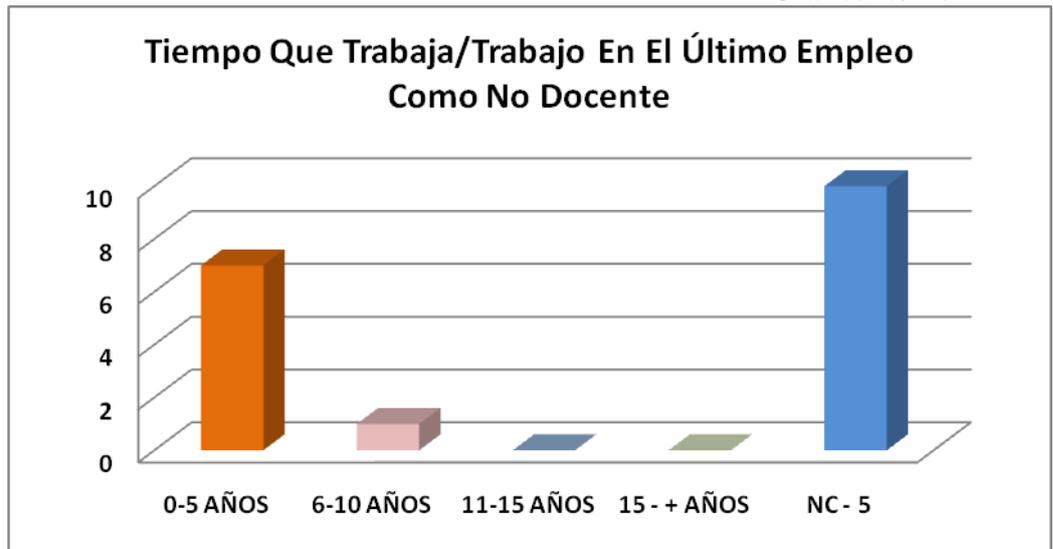
**Tabla No. 23**  
Tiempo Que Trabaja/Trabajo En El Último Empleo Como No Docente

	P.13. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual o trabajó en el último empleo como no docente en caso de que en el actualidad no trabaje?	F	%
1	0 - 5 años	7	38,89
2	6 - 10 años	1	11,11
3	11 - 15 años	-	-
4	15 - + años	-	-
5	NC-5	10	55,56
	<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario para titulados. Pregunta N° P.13

**Elaborado por:** Cumbicus Castillo Francisca Blondina - Cañar Llanllán Gloria

Gráfico No. 23



## Empleadores

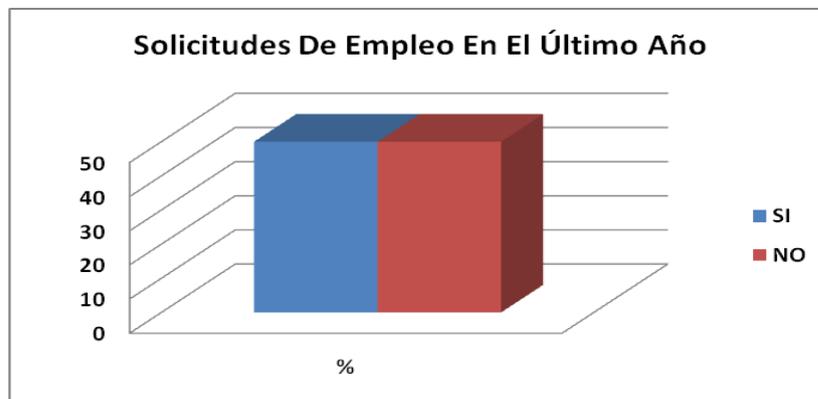
Tabla No. 24  
Solicitudes De Empleo En El Último Año

2. Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?		f	%
1	SI	1	50
2	NO	1	50
	NC - 3	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>2</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario para Empleadores. Pregunta N° 2

Elaborado por: Cumbicus Castillo Francisca Blondina - Cañar Llanllán Gloria

Gráfico N° 24



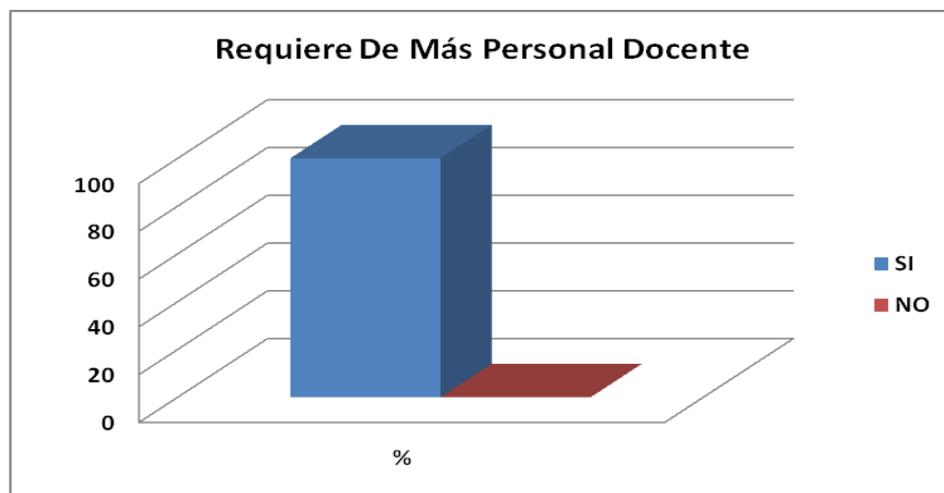
**Tabla No. 25**  
**Requiere de más personal docente**

3. ¿Requiere de más personal docente?		f	%
1	SI	2	100
2	NO	-	-
	NC - 3	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>2</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario para Empleadores. Pregunta Nº 3

**Elaborado por:** Cumbicus Castillo Francisca Blondina - Cañar Llanllán Gloria

**Grafico N° 25**

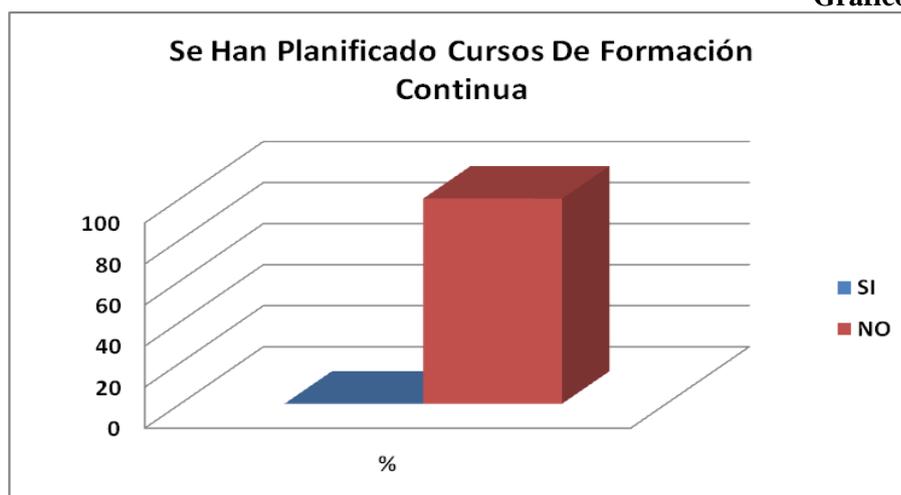


**Tabla No. 26**  
**Se Han Planificado Cursos De Formación Continua**

5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, ¿se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años?		f	%
1	SI	-	-
2	NO	2	100
	NC - 3	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>2</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario para Empleadores. Pregunta Nº 5

**Elaborado por:** Cumbicus Castillo Francisca Blondina - Cañar Llanllán Gloria



## DISCUSIÓN

Este ámbito conlleva a múltiples aportaciones que con la tabulación de datos de los encuestados, nos abre un amplia gama de conocimientos que todo profesional de la educación debe manejar, es así como el 83.33% se dedica a tiempo completo al desempeño docente, a diferencia de quienes lo hacen por horas, esto se puede confirmar con lo manifestado por (Aranberri, 2001), quien manifiesta que es el entorno que responde a la enseñanza de asignaturas del curriculum oficial de las diferentes especialidades, definido con dos perfiles de acceso: profesor y alumno y en el interaccionan un conjunto de funcionalidades que se aplican a cada una de las asignaturas introducidas.

Por otra parte el 44.44 % se divide en el sector urbano y rural y esto nos conduce a una propuesta de *Comunidad de Aprendizaje* que exponemos aquí sintéticamente integra educación escolar y no-escolar, recursos reales y virtuales, en un ámbito territorial determinado (urbano y/o rural), abrazando de este modo las diferentes nociones de CA (*Comunidad de Aprendizaje*) "Comunidad de Aprendizaje", lanzada a fines de 1997 por la Fundación Kellogg. Se inspira en el pensamiento más avanzado y la mejor práctica de la "educación comunitaria" y de movimientos como la Educación Popular en América Latina, y toma asimismo elementos de la "visión ampliada de la educación básica" propuesta en la Conferencia Mundial sobre Educación para Todos". No se plantea como un modelo cerrado.

Limitado al ámbito local, deslindado del estado e incluso pensado como alternativo a éste, sino expresamente como una propuesta de política educativa, centrada alrededor de una estrategia de desarrollo y transformación educativa y cultural a nivel local, con protagonismo ciudadano y teniendo en la mira el desarrollo local y el desarrollo humano.

De alguna manera es importante que los titulados sigan estudiando, solo el 5.6% continúan. Por ello (López, 2002), manifiesta que la educación tiene como propósito la formación del hombre, tanto en su aspecto técnico como humanístico.

Los titulados manifiestan que su condición de vida ha mejorado en un 67% y nos preguntamos, ¿es acaso por sus estudios? Bien lo manifiesta (Cinterfor, 1998) Las nuevas políticas de formación profesional tratan de adecuar los programas y el currículo educativo a las transformaciones de la economía, de las empresas, y de los mercados.

Se conoce ahora que los titulados no se prepara en otros idiomas y si hablamos de nuestra investigación el 00.00% no conoce el quichua entre su preparación si en la Carta Magna manifiesta, la Asamblea Constituyente declarará la plurinacionalidad e interculturalidad del Estado ecuatoriano.

La Ley determina que en los currículos de estudio se incluya la enseñanza de un idioma ancestral; de las realidades y las historias nacionales no oficiales y de los saberes locales. (Ley de Educación Vigente).

La educación es la relación que busca la formación integral de la persona, pero es necesario que se exija un título de cuarto nivel, solo el 22.22% de las instituciones consideran el tercer nivel para una contratación. Los docentes deben estar innovándose, más aún si la (DINAMEP, 2010) programa, direcciona y coordina el Sistema Nacional de Formación Docente, de Capacitación y Mejoramiento del sector educativo en servicio activo, pero lamentablemente no se interesan.

## 5.4 Necesidades De Formación

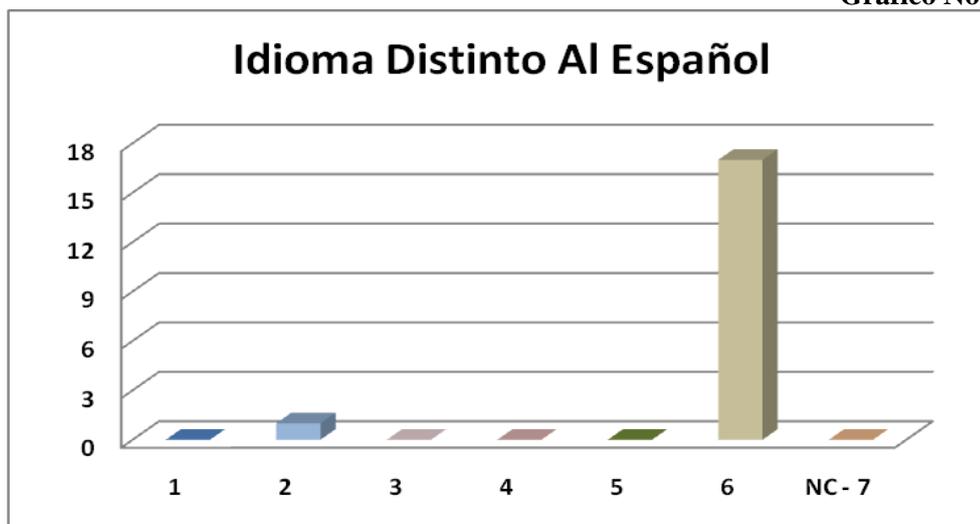
**Tabla No. 27**  
Idioma Distinto Al Español

P.18. ¿Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español?		f	%
1	Quichua	-	-
2	Inglés	1	5,56
3	Francés	-	-
4	Portugués	-	-
5	Otros (especifique)	-	-
6	NO	17	94,44
NC – 7		-	-
<b>TOTAL</b>		<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario para titulados. Pregunta N° P.18

**Elaborado por:** Cumbicus Castillo Francisca Blondina - Cañar Llanllán Gloria

**Gráfico No. 27**



**Tabla No. 28**

¿Maneja la información a nivel de usuario?

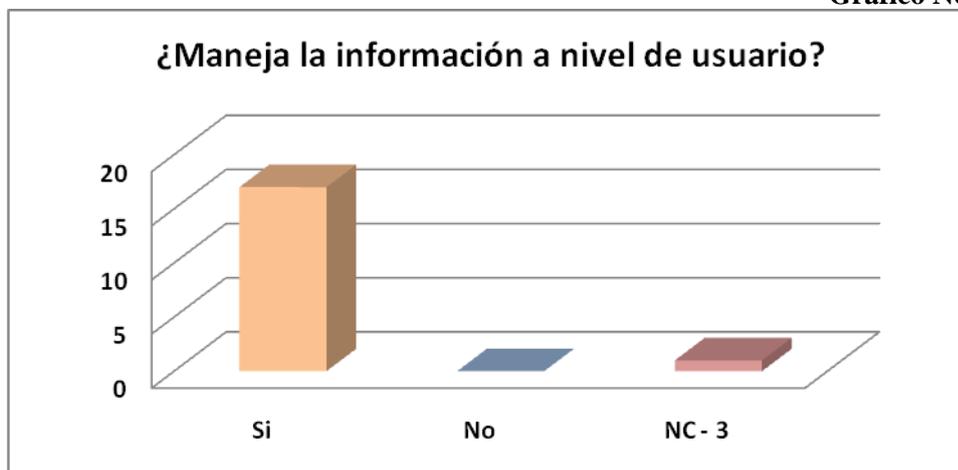
P.19. ¿Maneja la información a nivel de usuario?		f	%
1	Si (Word, Excel, Power Point, Access, Paint, del internet : correo electrónico, buscadores (Yahoo, gmail, Google), facebook, twiter)	17	94,44

2	NO	-	-
	NC – 3	1	5,56
	<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario para titulados. Pregunta N° P.19

**Elaborado por:** Cumbicus Castillo Francisca Blondina - Cañar Llanllán Gloria

**Gráfico No. 28**



**Tabla No. 29**

**Cursos De Capacitación En Los Que Requiere Actualización Profesional**

P.20. ¿Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional?: Puede contestar a mas de una alternativa		f	%
1	Didáctica y Pedagogía	13	72
2	Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la información y la Comunicación (TIC)	9	50
3	Temas relacionados con su área de formación (Especifique)	5	28
4	Organización y Gestión de centros educativos	1	6
5	Diseño y planificación Curricular	15	83
6	Educación en valores	4	22
7	Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento) Especifique	1	6
8	No me interesan	-	-
	NC – 10	-	-

**Fuente:** Cuestionario para titulados. Pregunta N° P.20

**Elaborado por:** Cumbicus Castillo Francisca Blondina - Cañar Llanllán Gloria

**Gráfico No. 29**



## DISCUSIÓN

En esta investigación data que el 77.78% ejerce su especialidad pero necesita seguir formándose (Herrera, 2008). En los últimos 30 años se considera al docente como un actor central en el cambio educativo. Se asume que en él recae la responsabilidad de formar las futuras generaciones de adultos que contribuirán al desarrollo de las naciones.

Si el 83.33% reconoce la necesidad de formación, ésta debe ser de calidad, manteniendo múltiples perfiles, ya lo manifiesta (Camargo, 2003) al referirse a las relaciones del maestro en los contextos de enseñanza y aprendizaje, que trascienden la dimensión de las necesidades personales.

De igual forma debemos ser competitivos, cómo lograrlo, si apenas el 5.6% sigue preparándose?. Muchos son los enfoques y aproximaciones que se han formulado en torno al concepto “competencia laboral”. En los últimos años se ha incrementado notablemente el estudio de las competencias que se ponen en juego para el exitoso desempeño laboral, entonces para desarrollar una competencia de servicio es preguntarse y saber, en nuestros actos profesionales, qué impacto tendrán, directa o indirectamente, sobre la manera en que el producto (el bien o el servicio) que se realiza beneficiará, *útilmente*, a sus destinatarios (Zarifian, 1997). Si se es docente, cómo los conocimientos que se difunden podrán ser utilizados provechosamente por los estudiantes? Si se es

informático, cómo el software que se desarrolla, ¿prestará realmente un servicio a sus futuros usuarios?. Solo imaginemos.

Reinventar la profesión de docente exige tener cierta claridad respecto de hacia dónde ir. Los profesores reproducen lo que aprendieron cuando fueron alumnos y cuando fueron formados. Por eso es imprescindible promover una sólida reflexión acerca de cuál es el perfil de profesor que se desea promover, para avanzar entonces respecto a cómo hacerlo en el caso de aquellos que ya están en ejercicio. (Braslavsky, 1999).

Aunque no todo está mal con los titulados, el 94.44% conocen o se preparan, en campos como el software, la internet, el correo electrónico etc, que se desarrolla en la investigación y en algunos centros educativos, esto prestará realmente un servicio a sus futuros usuarios.

Concluimos este análisis con datos reales manifestando que, aunque las necesidades de formación son múltiples como se detalla, un 72% en Pedagogía, un 50% en las Nuevas Tecnologías TICs, Un 83% en diseño y Planificación Curricular. (Cinterfor, 1998) concluye diciendo que las nuevas necesidades de capacitación ya están siendo abordadas. Con modalidades novedosas por las entidades educativas y las empresas.

Pero en definitiva refiriéndonos concretamente al objetivo planteado se cumple, ya que en los titulados existe una necesidad imperiosa y necesaria de seguir formándose y preparándose para un mejor desempeño

## **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1. Conclusiones**

- Con mucha satisfacción se pudo conocer que la titulación les ha favorecido exitosamente para actualmente estar laborando en la educación, objetivo de la Escuela de Ciencias de Universidad Modalidad a Distancia.
- Un alto porcentaje (88.9%), de profesionales no continua estudiando, se mantienen en el título de tercer nivel.
- Los egresados el 88.9% en su mayoría están ubicados en Educación básica y un grupo minoritario el 11.2% en el nivel de Bachillerato.
- Prácticamente el 50% ya trabajaba y a los neo titulados les sirvió haber terminado sus estudios, por ser una competencia favorable al optar por un trabajo en educación.
- Los titulados un 44,44% tienen nombramiento definitivo al igual que un contrato ocasional y un 5,56% un contrato indefinido.
- Existen mucho interés en prepararse en áreas afines al trabajo que desempeñan, el 83% en Diseño y Planificación Curricular, por considerarla parte integral del servicio que están ofertando en la educación.
- Los empleadores el 90%, dan prioridad a los titulados por la UTPL, por ser una institución de renombre y con un prestigio bien adquirido.
- Los empleadores brindan consideraciones y les adjudican actividades más relevantes e importantes a los titulados de UTPL en un 95%.

## 6.2. Recomendaciones

- En una forma prospectiva es importante que las autoridades sigan con esta forma de investigación, para conocer los alcances de los profesionales que entregan al desempeño docente, y corregir si hubieren algunas situaciones pedagógicas en la formación de sus estudiantes.
- No quedarse con solo datos, conclusiones y recomendaciones, sino hacer siempre el seguimiento a quienes continúan con estos repositorios en pos de una actividad posterior.
- Hacer de conocimiento vía internet estos hechos investigados, como fuente de consulta para quienes deseen optar por esta carrera y modalidad a distancia y, puedan objetivamente conocer la facilidad y el beneficio personal que genera como ventaja competitiva, en el loable ejercicio de ser docente.
- Una recomendación muy puntual, que ya conociendo las necesidades educativas de los titulados, en lo posterior se integre en el pensum de estudios todas estas áreas que se han descrito y manifestado, a las futuras promociones de licenciados/as en Educación Básica.
- Que la universidad dinamice y participe, ofertando trabajo en las instituciones educativas a los mejores egresados/as como aliciente al trabajo y la dedicación.
- Finalmente hacer de conocimiento institucional el excelente desempeño de los distinguidos/as catedráticos, por dirigir con sabiduría a los futuros profesionales, tanto en la parte académica como en esta investigación, motivándoles a seguir laborando en beneficio de nuestra prestigiosa universidad.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

### a) Textos:

Casanova, M. (1992). La Evaluación, Garantía De Calidad Para El Centro Educativo. Zaragoza: Edelvives.

Fitoussi, J.-P. (1997). La Nueva Era De Las Desigualdades. Buenos Aires: Manantial.

Lesourne, J. (1993). Educación Y Sociedad. Los Desafíos Del Año 2000. Barcelona: Gedisa.

Torres, R. (1995). "De Críticos A Constructores: Educación Popular, Escuela Y Educación Para Todos",. Buenos Aires.: Bonn: Dvv.

Zarifian, P. (1997). Eloge De La Civilité. París: Editions L'harmattan.

### b) Revistas:

Aranberri, J. A. (2001). Colaboración Docente A Partir De Las TIC. . Barcelona: Campus Global Interuniversitario.

Camargo, M. (2003). Realidades Y Necesidades Formativas De Los Docentes De La Educación Básica, Media Y Universitaria. Chia: Universidad De La Sabana.

Cinterfor. (1998). Formación Para La Empleabilidad: Entre La Eficiencia Económica Y La Equidad Social. Montevideo.

Coll, C. (1999 Vol. XXI, ). "Algunos Desafíos De La Educación Básica En El Umbral Del Nuevo Milenio". México:: UNAM.

Delors. (1996). Los Cuatro Pilares De La Educación. En La Educación Encierra Un Tesoro. México: UNESCO.

Gimeno Sacristán, J. ( 1997). Docencia Y Cultura Escolar. Madrid.

López F. (2002). Hacia Unos Centros Educativos De Calidad. Contexto, Fundamentos Y Políticas En La Gestión Escolar. Madrid.: Secretaria

General De Educación Y Formación Profesional Del Ministerio De Educación Y Cultura.

Organización De Los Estados Americanos. (2002).

Ministerio De Educación, Ciencia Y Tecnología. Estrategias Sistémicas De Atención A La Deserción, La Repitencia Y La Sobreedad En Escuelas De Contextos Desfavorecidos. Buenos Aires.

Rockwell, E. (1981). Investigación Básica E Innovación Educativa En El Nuevo Manual Del Instructor Comunitario (Dialogar Y Descubrir Del CONAFE). México: Esfinge.

Salinas, J. (1991). Nuevos Ambientes De Aprendizaje Para. Edutec: Islas Baleares.

Schon, D. (1987). La Formación De Profesionales Reflexivos. Madrid, Paidós: MEC.

**a) Documentos electrónicos:**

Braslavsky, C. (1999). Formación Docente. Revista Iberoamericana de Educación, disponible en: <http://www.rieoei.org/oeivirt/index.html>.

Dinamep. (2010). [www.educacion.gov.ec/\\_upload/dinamep.pdf](http://www.educacion.gov.ec/_upload/dinamep.pdf)  
[www.educacion.gov.ec/\\_upload/dinamep.pdf](http://www.educacion.gov.ec/_upload/dinamep.pdf)

Educación, M. E. ((1999)). <http://universidades.universia.es>. Recuperado el 04 de Febrero de 2011, de [universidades.es](http://universidades.es).

**b) Artículos en publicaciones periódicas electrónicas:**

Hernández, J. (2001, Febrero). Carta-magna-de-valores-para-una-nueva-civilización [en línea]. Disponible en: <http://www.wyparliament.org>. [Consulta 2011, febrero]

Herrera, M. A. (2008, Marzo). Estudios Pedagógicos XXXIV, N° 1: 7-26, 2008 [en línea]. Disponible en: <http://www.scielo.cl> [Consulta 2011, febrero 01]

Marques, D. P. (1999, Junio). Los Docentes: Funciones, Roles, Competencias Necesarias [en línea] Disponible en: <http://dewey.uab.es> [Consulta 2011, 10 febrero]

## 8. ANEXOS

(Encuestas y Fotografías)



Código titulado:

### ANEXO No. 1.

### CUESTIONARIOS

#### CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Buenos días/tardes, dentro del Programa Nacional de Investigación para optar al título de Licenciatura de Ciencias de la Educación de la UTPL, se está realizando una encuesta para evaluar la SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UTPL, en los últimos cinco años. La población de la encuesta la componen un total de 3.014 titulados de todo el país. Usted ha sido seleccionado como informante, por lo que su colaboración es especialmente valiosa para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. Le agradecería conteste al siguiente cuestionario que no le tomará más de cinco minutos. El documento fue tomado de la ANECA<sup>23</sup> y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

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

- Educación b...

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

<b>PREGRADO</b>		
<b>MENCIÓN</b>	<b>Año de finalización</b>	
Educación Infantil.....	.....	1
Educación Básica.....	.....	2
Lengua y Literatura.....	.....	3
Químico Biológicas.....	.....	4
Físico Matemáticos.....	.....	5
Ciencias Humanas y Religiosas.....	.....	6
Otra mención .....	.....	7
En otra universidad.....	.....	8

<sup>23</sup> Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA)		
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo.....	.....	1
Maestría en Pedagogía.....	.....	2
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia.....	.....	3
Otro Postgrado .....	.....	4
En otra universidad.....	.....	5
ESPECIALIDAD /DIPLOMADO (CONTESTAR SOLO EN EL CASO DE QUE NO TENGAN CONTINUIDAD CON LA TITULACIÓN DE MAESTRÍA)		
Especialidad.....	.....	1
Diplomado.....	.....	2
En otra universidad.....	.....	3

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

• Trabaja como docente.....	1
• Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia.....	2
• Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia.....	3
• Sin trabajo actualmente, pero ya ha trabajado antes como docente.....	4
• Sin trabajo actualmente, pero ya ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia...	5
• Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente.....	6
• Otras situaciones.....	7

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

• Urbano.....	1
• Rural.....	2

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

• Si.....	1
• No.....	2

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

• Si.....	1
• No.....	2

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

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

**TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE**

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

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

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

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

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

• Si.....	1
• No.....	2

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

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

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

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

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

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

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

• Si.....	1
• No.....	2

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

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

**TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE**

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

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

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

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

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

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

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

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

• Ya trabajaba cuando obtuve la titulación .....	1
--	---

**A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO**

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

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

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

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

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

• Si.....	1
• No.....	2

**PARA TODOS**

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

• Quichua.....	1
• Inglés.....	2
• Francés.....	3
• Portugués.....	4
• Otros (especifique).....	5
• NO.....	6

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

• Si(Word, Excel, Power Point, Access, Paint, del internet:) correo electrónico, buscadores (Yahoo, gmail, Google), facebook, twiter.....	1
• NO.....	2

## LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

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

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

• Definitivamente si.....	1
• Probablemente si.....	2
• Indeciso.....	3
• Probablemente no.....	4
• Definitivamente no.....	5

## DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

• Hombre.....	1
• Mujer.....	2

A.2. Edad en años cumplidos: .....

A.3. Provincia de residencia: .....

A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado. ....

***Gracias por su colaboración***



**ANEXO No. 2.**

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

Código titulado: \_\_\_\_\_

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

El documento fue tomado de la ANECA5 y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

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

SI                      NO

En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente? \_\_\_\_\_

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI                      NO

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

NIVEL	Ámbito de conocimiento
<ul style="list-style-type: none"><li>• _____</li><li>• _____</li><li>• _____</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• _____</li><li>• _____</li><li>• _____</li></ul>

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

CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• _____</li> <li>• _____</li> <li>• _____</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• _____</li> <li>• _____</li> <li>• _____</li> </ul>

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

SI            NO

En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

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

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

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

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

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

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

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

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

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

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

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

SI                      NO

En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

*Gracias por su colaboración*

**ANEXO No. 3**

**FOTOGRAFÍAS**

**Durante el proceso de la encuesta sobre la situación actual de los titulados de la UTPL modalidad a distancia periodo 2005 - 2010**

**Foto No. 1**



**Foto No 2**



**Foto No. 3**



**Foto No 4**



**Foto No. 5**



**Foto No 6**



**Foto No. 7**



**Foto No 8**



**Foto No. 9**



**Foto No 10**



**Foto No. 11**



**Foto No 12**



**Foto No. 13**



**Foto No 14**



**Empleadores Loj6 contestando encuesta**

**Foto No. 15**



**Foto No 16**

