



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja.

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja.

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**“SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD
TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA-ESCUELA DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN”.**

Estudio realizado en la Ciudad de Cariamanga Provincia de Loja en el año 2011.

**TRABAJO DE FIN DE CARRERA PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN HISTORIA Y GEOGRAFÍA.**

AUTORAS:

Figuroa Jiménez Marquidia Marizol.

Jungal Guerrero María Hermandina

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Mgs. Jaramillo Serrano.
Fabián.

TUTOR TRABAJO DE FIN DE CARRERA: Mgs. Vivanco María Elena.

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.

C E R T I F I C A:

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

(f) _____

Loja, junio del 2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja.

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Nosotras, Figueroa Jiménez Marquidia Marizol y Jungal Guerrero María Hermandina, 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 la Universidad.

(f) _____

(f) _____

C.I.

C.I.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja.

AUTORÍA:

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

(f) _____

(f) _____

C.I.

C.I.



Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN.....	3
3. MARCO TEÓRICO.....	4
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	4
3.1.1 Formación Docente y Formación Continua.....	5
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	10
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	16
3.1.4 El género y la profesión docente.....	21
3.1.5 Síntesis.....	27



3.2	CONTEXTO LABORAL.....	29
3.2.1.	Entorno educativo, la comunidad educativa.....	32
3.2.2.	La demanda de educación de calidad.....	34
3.2.3.	Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	41
3.2.4.	Políticas micro: institucionales.....	52
3.2.5.	Síntesis.....	52
3.3	NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	54
3.1.1.	Definición.....	57
3.1.2.	Competencias profesionales.....	58
3.1.3.	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	59
3.1.4.	Competencias profesionales docentes.....	60
3.1.5.	Necesidades de formación en el Ecuador.....	63
3.1.6.	Síntesis.....	65
4.	METODOLOGÍA.....	66
4.1.	Diseño de la investigación.....	66
4.2.	Participantes de la investigación.....	67
4.3.	Técnicas e instrumentos de investigación.....	67
4.3.1	Técnicas.....	67
4.3.2.	Instrumentos.....	67
4.4.	Recursos.....	67
4.4.1.	Humanos.....	67
4.4.2.	Institucionales.....	68
4.4.3.	Materiales.....	68
4.4.4.	Económicos.....	68
4.5.	Procedimiento.....	68



5.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	69
5.1	Caracterización sociodemográfica.....	69
5.2	Situación laboral.....	73
5.3	Contexto laboral.....	80
5.4	Necesidades de formación.....	84
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	93
6.1	Conclusiones.....	93
6.2	Recomendaciones.....	96
7	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	97
8	ANEXOS	105



1. RESUMEN.

La presente investigación trata de la: “SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA-ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN”.

Como meta propuesta es determinar la situación laboral actual de los titulados y caracterizar la situación sociodemográfica, para poder reconocer el contexto institucional identificando las necesidades de formación en base al mercado laboral.

Los participantes de la investigación son 14 titulados incluyendo 2 directivos, localizados su mayoría en la provincia de Loja en sus diferentes cantones y parroquias, encontrándolos con ayuda de ellos en sus lugares de trabajo, manifestando una gran colaboración.

Es evidente que más del 50% de los titulados encuestados, no han continuado con la preparación académica y mejoramiento de títulos profesionales; pero encontramos en ellos gran optimismo en su labor diaria aunque sí es muy sacrificada y poco gratificada y remunerada lo que en su mayoría manifiestan que de las instituciones encargadas en lo relativo a la educación exista mayor preocupación y empeño en dictar cursos de perfeccionamiento, para que de ésta forma la educación mejore y nuestro país tenga un mejor futuro.

Instituciones, maestros, niñez, juventud y ambiente educativo deben tener un enlace mutuo porque de ellos depende el adelanto de la educación.

Como conclusiones el maestro es el elemento primordial en la labor docente, la enseñanza aprendizaje depende en gran parte de la dedicación de los mismos; de los cursos de perfeccionamiento y que su labor se desarrolle en un ambiente que sea acorde con la educación actual. Como resultados a la investigación realizada vemos que los adolescentes a mas de tener guias primordiales que son los padres los maestros desempeñan



un papel importante en la educación orientando a la niñez y juventud a conseguir buenas metas en el futuro

Hoy en día el papel de los formadores no es tanto enseñar unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y están siempre accesibles, recordemos que estamos en un mundo que se encuentra en constante cambio el alumno debe aprender de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC Tecnología de la Información y la comunicación, para el desarrollo de una sociedad cada vez mejor.

Una meta del maestro es sin duda que el alumno aprenda de manera significativa y no mecánica, que desarrolle su habilidad oral y que cuente con los medios para que su aprendizaje sea dinámico e interactivo.



2. INTRODUCCIÓN

Con el propósito de determinar la **situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja**, que ejerce o ha ejercido la docencia en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato del Ecuador; y analizando el tema podremos definir el conjunto de rasgos peculiares y competencias profesionales de los docentes de la Escuela de Ciencias de la Educación, cuyo objetivo es determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL .

Frente al problema "SITUACION LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA- ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN "verificamos que el cien por ciento de los titulados están trabajando como docentes dentro de la provincia de Loja los mismos que a través de sus servicios están colaborando con el proceso de enseñanza aprendizaje en el desarrollo de la sociedad entera dentro del país.

Gracias a la colaboración de nuestra tutora, titulados y fuentes de investigación realizamos nuestro trabajo de una forma satisfactorio, en el transcurso del mismo verificamos que los maestros colaboran y se esfuerzan en su labor diario pero necesitan capacitaciones en forma continua para el mejoramiento de la enseñanza aprendizaje porque los maestros son los guías y orientadores de nuestra niñez y juventud para en adelante de nuestro país.

Justificando lógicamente el tema desde el simple hecho de ser comunicado es capaz de orientar investigaciones interiores, obedeciendo a una necesidad lógica en el planteo claro y simple del tema de investigación; representando una estimable contribución al desarrollo del conocimiento.

Se pretende explicar el sentido y alcance de la tecnología educativa para distinguir las etapas que aparecen en la evolución de la situación actual laboral de los titulados utilizando estrategias psicológicas comunicativas y didácticas para el logro de la investigación. Como



también recoger y analizar datos con la búsqueda de elementos para asegurar los procesos académico administrativo que permitan atender las necesidades de formación profesional.

3. MARCO TEÓRICO.

3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.

La situación profesional de los docentes está llena de aspiraciones, expectativas, satisfacción o insatisfacción de los deseos, sentimientos, logros y frustraciones a lo largo de los años de la vida laboral vividos. Existen, por tanto, un conjunto de condiciones de muy diversa índole que contempladas globalmente permiten comprender qué piensa el profesor de su vida profesional.

Aquí vale la pena recordar a Durkheim (1858-1917): “Se dice que el maestro joven se orientará por los recuerdos de su vida de instituto y de su vida de estudiante, el profesor de mañana sólo podrá repetir los gestos de su profesor de ayer, y como éste sólo imitaba a su propio maestro.

La Situación Profesional de los Docentes:

Creencias y actitudes.- Opinión sobre el nivel educativo de la sociedad, preocupaciones sociales, sensibilidad ante las diferencias de los alumnos, cambios necesarios.

Organización del centro y la participación.- Organización y dirección, las relaciones con las familias.

Enseñanza en el aula.- La colaboración entre los profesores, las prioridades educativas.

La primera dimensión se refiere a las creencias y actitudes de los profesores en ella, se han incluido cuatro tipos de indicadores: la opinión sobre el nivel educativo y cultural de la sociedad española, las preocupaciones sociales, las actitudes antes las diferencias de los alumnos y la valoración de los cambios para mejorar la calidad de la enseñanza.

La segunda dimensión aborda la situación profesional de los docentes. Constituye el núcleo del estudio por lo que se han diferenciado cinco indicadores: satisfacción profesional, desarrollo profesional, formación, valoración social y relaciones con la



Administración. Analizados de forma conjunta, se pueden establecer dos extremos. En uno se situarían los profesores insatisfechos y desmoralizados, que no creen que la docencia esté valorada por la sociedad y que no confían en la formación recibida ni el apoyo de la Administración. La tercera dimensión se refiere al funcionamiento del centro, en la que se han diferenciado dos indicadores: organización y participación.

La Situación Profesional de los Docentes; tiene un objetivo principal de conocer la situación de los profesores, el estilo mayoritario de enseñanza y la valoración de su práctica pedagógica. Se han establecido tres indicadores: actitud ante la cooperación entre los profesores, valoración de la docencia en clase y equilibrio de los objetivos de la enseñanza.

En un extremo en el que se desarrolla esta dimensión estarían los profesores con una visión amplia y colaboradora del ejercicio de la enseñanza.

3.1.1 FORMACIÓN INICIAL DOCENTE Y FORMACIÓN CONTINUA.

La formación de docentes para los niveles Inicial y Básico está confiada a los institutos pedagógicos, los cuales dependen del Ministerio de Educación y Culturas. Actualmente existen 25 Institutos pedagógicos (IPED) y 8 interculturales bilingües (IPIB). Estos fueron creados para atender las demandas de docentes de manera sectorizada, existen uno por provincia y dos o más en las provincias de mayor concentración poblacional, en tanto que los IPIB están ubicados en lugares de mayor población indígena, por lo que estos toman en cuenta la existencia de diferentes grupos lingüísticos.

Los institutos pedagógicos han formulado su visión, misión y mecanismos de gestión pedagógica, administrativa y financiera. Estos son:

Visión: Liderar la formación docente inicial y permanente de maestros de educación preprimaria, primaria y áreas especiales, para mejorar la educación que promueve el desarrollo sustentable del país. (Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional), DINAMEP (2000).



Misión: formar docentes en preservicio y en forma continua para los niveles pre primario, primarios y áreas especiales afines, con criterio abierto, pensamiento crítico, autogestionado, innovador y creativo, con elevada autoestima y valores éticos y morales, con investigaciones e innovaciones pedagógicas que permitan mejorar la práctica educativa del docente ecuatoriano. DINAMEP (2000).

Características de los institutos en la formación de los Docentes:

- Formar docentes que orienten la educación preprimaria y primaria y en áreas especiales de acuerdo con el desarrollo bio-psico-social del niño y las demandas socioeconómicas y culturales de la nación ecuatoriana.
- Constituirse en centros de capacitación y perfeccionamiento docente de los profesores de los niveles de educación preprimaria, primaria y áreas especiales de la zona de influencia del IPED.
- Establecer un sistema de medición de logros, rendición de cuentas, sobre la calidad de sus instituciones formadoras de maestros en relación con las necesidades de desarrollo nacional y con la participación de los padres de familia.
- Elaborar instrumentos para evaluar el desempeño de los formadores de maestros y personal administrativo de los IPED para mejorar la calidad de la formación docente.
- Diseñar y desarrollar el currículo institucional de formación y capacitación docente con autonomía pedagógica en relación con el contexto socio-económico local y nacional.
- Implementar mecanismos de gestión administrativa con la finalidad de mejorar los recursos humanos y materiales para un eficiente cumplimiento de la función docente.

En el 2000 se definió el perfil del docente para la educación básica, que contiene los siguientes elementos: MEC (2000).



-
- Características personales, para consigo mismo, para con los otros y para con el entorno: compromiso con su rol de mediador, autoestima, responsabilidad, apertura mental, reflexión, honestidad, autonomía, puntualidad, entusiasmo, entre otros.
 - Capacidad profesional como guía en la construcción de aprendizajes:
 - Capacidad profesional como diseñador del microcurrículo:
 - Capacidad profesional como evaluador de procesos y logros

El maestro es probablemente el elemento más importante para determinar la calidad del servicio educativo que se provee en el país.

El CPEIP promueve la calidad de la formación inicial de profesores y profesoras realizando un trabajo conjunto con las instituciones académicas que imparten carreras de Pedagogía. El objetivo es que incorporen los estándares necesarios en la formación de docentes para que futuros y futuras docentes egresen con un alto grado de compromiso y responsabilidad profesional.

La formación del profesorado universitario se debe considerar como un proceso continuo, en evolución, programando de forma sistemática, cuyo primer eslabón sea una formación inicial, dirigido tanto a sujetos que se están formando para la docencia (doctorandos y becarios) como a docentes en ejercicio (Sánchez Núñez, 1996). La tarea docente universitaria es tan compleja que exige al profesor el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por ello, aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar con ella (Ramsden, 1992). Estamos apuntando hacia una formación en ejercicio que mejore las capacidades personales y profesionales de los docentes, a través de una serie de conocimientos, destrezas y actitudes que los profesores necesitan para desarrollar la profesión de enseñar y contribuir para su continuo desarrollo profesional.

Los docentes deben ser capaces de:



- Participar en las acciones pedagógicas e institucionales, es decir, en aspectos organizativos, de vinculación comunitaria y administrativos, propios de la gestión de las escuelas;
- Desarrollar el juicio crítico y los hábitos valorativos en los alumnos para que se realicen como personas en todas las dimensiones.

La creencia de los docentes es que se da una alta permanencia en el puesto de trabajo inicial, para el que consideraban tener la formación adecuada. El porcentaje de permanencia se situaría en el 39,7%, 10 puntos por encima del conjunto de los trabajadores y las trabajadoras ocupados.

La investigación encontró que en muchos países de Latinoamérica, algunos docentes ni siquiera llegan a la formación pos secundario, y que además existen carencias en la calidad de la formación inicial y en servicio.

Capacitación, perfeccionamiento y actualización docente La capacitación permite adecuarse en forma permanente al ejercicio de la profesión. El perfeccionamiento permite profundizar conocimientos y construir herramientas para generar innovaciones y procesos de transformación. La actualización permite completar aspectos de la formación que aparecen como nuevos requerimientos.

La función promoción e investigación y desarrollo asociada a las de formación y de actualización y perfeccionamiento, tiene el propósito de introducir la perspectiva y las herramientas de la investigación en el análisis de las situaciones cotidianas de las escuelas, como así también en el diseño, la implementación y la evaluación de estrategias superadoras.

Los saberes, las prácticas pedagógicas y la investigación educativa, constituirán ejes complementarios para la construcción y mejoramiento de las prácticas profesionales en las instituciones que forman docentes y serán consideradas actividades interdependientes.

Acciones coordinadas de los institutos de Formación Docente:



- Instituciones de otros niveles educativos;
- Otras Instituciones de Formación Docente Continua ;
- Otras instituciones de la comunidad.

Las funciones de formación docente, de capacitación, actualización, perfeccionamiento docentes, de promoción e investigación y desarrollo configuran un proceso integrador, dinámico y permanente que dará sentido al criterio de profesionalización. Además, la evolución del conocimiento y el eventual desempeño de diferentes roles a lo largo de la trayectoria profesional del docente exigirán permanentes revisiones y actualizaciones.

La formación inicial docente en los países de la región centroamericana, ha evolucionado inserta en la diversidad de los contextos, sociales, políticos, económicos, afrontando las decisiones políticas y las demandas propias de un planeta dinámico y de contextos nacionales, regionales y continentales desiguales.

Se han formulado tres preguntas: La primera se refiere a la valoración de los profesores sobre su formación inicial; la segunda, al tiempo que dedican a su actualización; la tercera, a la utilización en su enseñanza de los resultados de la investigación educativa. En relación con la primera pregunta, los profesores manifiestan una valoración ligeramente negativa sobre la formación inicial de los profesores. El 40,4% está en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación: “La formación inicial de los profesores es satisfactoria”. Solo el 36,5% está de acuerdo con el acierto de la formación inicial actual, los profesores de secundaria son algo más críticos con la formación inicial que los maestros de infantil y primaria ya que el 43,5% de los primeros considera que no es satisfactoria frente al 39% de los maestros. Sin embargo, las diferencias más importantes se encuentran en función de los años de experiencia docente. Los más jóvenes son más críticos: el 51,9% considera que la formación inicial no es satisfactoria frente al 37,9% de los profesores con más años de docencia. Posiblemente los jóvenes son más conscientes de la inadecuación de su formación con las funciones que deben desempeñar y con las demandas de los alumnos. Tal vez no han podido compensar sus carencias iniciales con la experiencia o con la formación



continuada. Podría suceder también que los programas de formación inicial se hubieran deteriorado con el transcurso del tiempo, lo que explicaría la valoración más negativa de los profesores jóvenes.

Es necesario apuntar que la formación inicial de los profesores apenas ha cambiado desde los años 70. La estructura de una diplomatura de tres años para los maestros y de una licenciatura junto con un curso de actualización didáctica para los profesores de secundaria se incluyó en la Ley General de Educación y se ha mantenido con ligeros cambios en la LOGSE (Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo) de 1990 y en la LOCE (Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza) de 2002. Posiblemente es una de las pocas estructuras del sistema educativo que se mantiene inalterada desde hace treinta años. El Sistema de Formación Continua de Profesores promueve el desarrollo profesional, personal y social de todos los profesores, con el propósito de mejorar los procesos formativos de los estudiantes.

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

Es necesario que el Sistema recoja, analice, evalúe las demandas y genere respuestas pertinentes para las distintas necesidades de aprendizaje y los cambios que éstos requieran.

3.1.2. LA CONTRATACIÓN Y LA CARRERA PROFESIONAL.

El establecimiento de un periodo de prueba al comenzar el ejercicio de la profesión debería ser considerado tanto por el personal docente como por los establecimientos de enseñanza como una oportunidad ofrecida al principiante para estimularle y permitirle actuar satisfactoriamente, para establecer y mantener niveles de eficiencia profesional adecuados y para favorecer el desarrollo de sus dotes pedagógicos. La duración normal del periodo de



prueba debería conocerse de antemano y los requisitos exigidos deberían ser de orden estrictamente profesional. Si el nuevo maestro no da satisfacción durante el periodo de prueba, habrían de comunicársele las razones de las quejas contra él formuladas y reconocerle le derecho a impugnarlas.

En la medida de lo posible, convendría nombrar al personal docente experimentado, para puestos de responsabilidad en la enseñanza tales como inspector, administrador escolar director de enseñanza u otro puesto que tenga atribuciones especiales.

Los ascensos deberían fundarse sobre una evaluación objetiva de las cualificaciones del interesado para el puesto de que se trata, según criterios estrictamente profesionales determinados en consulta con las organizaciones de personal docente.

La estabilidad profesional y la seguridad del empleo son indispensables tanto para el interés de la enseñanza como para el personal docente y deberían estar garantizadas incluso cuando se produzcan cambios en la Organización tanto del conjunto como de una parte del sistema escolar.

Deberían definirse claramente las medidas disciplinarias aplicables al personal docente por faltas profesionales. Las acusaciones y las medidas eventuales no deberían hacerse públicas sino a petición del docente interesado, salvo si entrañan la prohibición de enseñar o cuando la protección o el bienestar de los alumnos lo requieran.

Todo educador debería gozar en cada etapa del proceso disciplinario, de garantías equitativas, que deberían comprender especialmente:

- a. El Derecho a ser informado por escrito de los reproches que se le hacen y de los hechos en que se fundan tales imputaciones;
- b. El Derecho de conocer sin restricciones el contenido del expediente;
- c. El Derecho a defenderse y a ser defendido por un representante de su elección y de contar con el tiempo suficiente para preparar su defensa;



- d. El Derecho a ser informado por escrito de las decisiones que se tomen respecto de él, así como de los motivos;
- e. El Derecho a interponer apelación ante las autoridades y órganos competentes claramente determinados.

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

El personal docente debería ser sometido periódicamente a reconocimiento médico y estos reconocimientos deberían ser gratuitos.

Debería prohibirse a quienes empleen personal docente rescindir el contrato de una educadora por razones de embarazo o por licencia de maternidad.

Cuando fuese conveniente habría que procurar poner a la disposición de las educadoras que tengan cargas de familia, los servicios de atención para los niños, tales como las guarderías infantiles o casas cuna.

Deberían tomarse medidas para que las educadoras con cargas de familia obtengan puestos en su lugar de residencia y para que los matrimonios en que ambos cónyuges son educadores puedan ser empleados en destinos próximos o incluso en el mismo establecimiento docente.

Cuando las circunstancias lo aconsejen, las mujeres con cargas de familia que se han retirado de la enseñanza antes de la edad normal para el retiro, deberían ser estimuladas para volver al servicio.

Las autoridades y los establecimientos docentes deberían reconocer la validez de los servicios a jornada parcial prestados, en caso necesario, por el personal calificado que, por motivos diversos, no puede prestarlos a jornada completa.



El personal docente que presta un servicio regular a jornada parcial debería:

- a. Recibir una remuneración proporcionalmente igual a los demás.
- b. Gozar de los mismos derechos correspondientes al personal docente a jornada completa.
- c. Beneficiarse con una protección adecuada y apropiada en lo relativo a seguridad social, incluyendo los regímenes de pensiones pagados por los empleadores.

El personal docente y sus organizaciones deberían participar en la elaboración de nuevos programas, manuales y medios auxiliares de enseñanza.

Todo sistema de inspección o de supervisión debería ser concebido con el objeto de estimular y ayudar al personal docente para el mejor cumplimiento de sus tareas profesionales y para evitar que sea restringida la libertad, la iniciativa y la responsabilidad del personal docente.

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

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

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

Las autoridades deberían prestar consideración adecuada a las recomendaciones del personal de enseñanza relativas al tipo de enseñanza que mejor convenga a cada uno de los alumnos, así como a la orientación futura de sus estudios.

En interés de los alumnos deberían realizarse todos los esfuerzos para favorecer la cooperación entre los padres y el personal de enseñanza, pero los educadores deberían estar



protegidos contra toda injerencia injustificada de los padres en materias que son esencialmente de la competencia profesional de los educadores.

Los padres de familia que desearan presentar quejas sobre una institución escolar o sobre un educador, deberían tener la facultad de discutirlos primeramente con el director de la institución y con el educador interesado. Toda queja que se presentara ulteriormente a las autoridades superiores debería formularse por escrito y su texto debería comunicarse al educador interesado.

El estudio de las quejas debería hacerse en forma que el personal docente interesado tenga plena posibilidad de defenderse sin que se dé publicidad alguna al asunto.

Dado que el personal docente debería evitar en forma especial que sobrevengan accidentes a sus alumnos, los empleadores del personal docente deberían protegerlos contra el riesgo del pago de daños y perjuicios si los alumnos son víctimas de accidentes tanto en la propia escuela como en el transcurso de actividades escolares que se realicen fuera de la escuela.

Al reconocer que la situación del personal docente depende en gran parte de su propio comportamiento, todos los educadores deberían esforzarse en alcanzar los más altos niveles posibles en todas sus actividades profesionales.

Los niveles de eficiencia exigibles al personal docente deberían definirse y hacerse respetar con el concurso de las organizaciones de dicho personal.

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

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



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

Con objeto de que el personal docente pueda cumplir plenamente con sus obligaciones, las autoridades deberían establecer y aplicar regularmente un procedimiento de consulta con las organizaciones de educadores sobre cuestiones tales como la política de la enseñanza, la organización escolar y todos los cambios que pudieran ocurrir en la enseñanza.

Las autoridades y el personal docente deberían reconocer la importancia de la participación de los educadores, por conducto de sus organizaciones o por otros medios, en la elaboración de las disposiciones encaminadas al mejoramiento de la calidad de la enseñanza, en la investigación pedagógica y en el desarrollo y divulgación de métodos de enseñanza nuevos y mejores.

Las autoridades deberían facilitar la creación de grupos de trabajo encargados de fomentar dentro de una escuela o de una estructura más vasta, la cooperación del personal docente de una misma disciplina y considerar con la debida atención las opiniones y las sugerencias de dichos grupos.

Cuando un cargo público obligue a un educador a abandonar su puesto, debería conservar sus derechos de antigüedad, así como sus derechos de pensión y poder, a la expiración de su mandato, volver a ocupar su puesto u obtener otro equivalente.

Los sueldos y las condiciones de trabajo del personal docente deberían determinarse por vía de negociaciones entre las organizaciones del personal docente y los empleadores.

Deberían establecerse procedimientos, por vía de reglamentación o de acuerdo entre las partes, para garantizar al personal docente el derecho de negociar, por medio de sus organizaciones, con sus empleadores públicos o privados.

Debería instituirse un sistema, encargado de resolver los conflictos que puedan plantearse entre el personal docente y sus empleados por causa de las condiciones de empleo.



3.1.3. LAS CONDICIONES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE.

Existe una conexión muy estrecha entre enseñanza y aprendizaje, pero no se trata del tipo de conexión que apoya la afirmación de que no puede haber enseñanza sin aprendizaje. Sostener que no hay enseñanza sin aprendizaje confunde las condiciones genéricas con lo que podrían llamarse las condiciones de evaluación de la enseñanza.

Hay una especial relación semántica entre los términos «correr una carrera» y «ganar», de modo tal que el significado del primero depende, de diversas maneras, de la existencia del segundo. Llamo a esta relación dependencia ontológica.

El docente debía “actuar permanente como un factor importante del avance social que posibilitará la auténtica liberación del hombre, la patria y los pueblos.” (Huerta Grande 1973).

En los últimos años, a través de nuevas normas legales se ha comenzado a desmontar el dispositivo de las políticas neoliberales de los 90. Ha aumentado la inversión educativa y los salarios docentes salieron del congelamiento que habían sufrido durante doce años.

Pensar en procesos educativos que sean eficaces en términos de apropiación de los conocimientos necesarios para cada etapa de escolarización, implica sostener políticas educativas que contemplen una gran cantidad de variables necesariamente entramadas en un proceso de mutua interrelación.

Con un número razonable de estudiantes por curso, dotados de un personal suficiente en cantidad y especificidad, que a su vez esté bien remunerada y que tenga garantizados procesos de formación permanente que posibiliten la reflexión sobre la propia práctica pedagógica para su mejoramiento.

Quedan varias décadas de destrucción permanente y sistemática del sistema educativo, en un contexto donde se dañó seriamente la capacidad de intervención del Estado y en el cual



aún subsisten índices de pobreza superiores al 25%, es imprescindible acompañar este conjunto de políticas con medidas socioeducativas para sostener la escolarización de los sectores más vulnerables. Si, y sólo si se atienden a todas estas variables, estaremos hablando seriamente de mejorar la calidad educativa.

El Consejo de Políticas Educativas y el Consejo Nacional de la Calidad Educativa. Ambas instancias pueden ser muy potentes para avanzar en el mejoramiento integral del sistema educativo.

La idea de dependencia ontológica ayuda a explicar por qué la mayoría de nosotros percibe una conexión tan estrecha entre enseñar y aprender. Si nadie aprendiera, sería difícil imaginar que pudiéramos disponer del concepto de enseñar. Porque si el aprendizaje no se produjera nunca, ¿qué sentido tendría enseñar?. Debido a que el concepto de enseñanza depende de un concepto de aprendizaje, y debido a que con tanta frecuencia el aprendizaje se produce después de la enseñanza, podemos fácilmente tender a pensar que una cosa es causa de la otra; o que sin la enseñanza no hay aprendizaje. Los que sostienen que hay una relación causal entre enseñanza y aprendizaje están, en nuestra opinión, confundidos por la relación ontológicamente dependiente entre ambos conceptos.

El concepto de la condición de estudiante o de alumno es el concepto más paralelo al de enseñanza. Sin estudiantes, no tendríamos el concepto de enseñante; sin profesores, no tendríamos el concepto de alumno. He aquí una pareja equilibrada y ontológicamente dependiente. Por ejemplo, **los profesores** explican, describen, definen, refieren, corrigen y estimulan. **Los alumnos** repiten, practican, piden ayuda, repasan, controlan, sitúan fuentes y buscan materiales de estudio.

Debido a que el término «aprendizaje» funciona tanto en el sentido de tarea como en el de rendimiento, es fácil mezclar ambos y sostener, por lo tanto, que la tarea de la enseñanza es producir el rendimiento del aprendizaje.



Nosotros sostengo que los alumnos no necesitan querer o desear ser estudiantes antes de que los profesores puedan decir que están enseñando, en el sentido genérico del término.

El concepto de enseñanza implícito en gran parte de la bibliografía de investigación está arraigado en la idea genérica combinada con las condiciones de evaluación para la enseñanza con éxito. La particular idea de éxito se basa en el convencimiento de que hay una especie de conexión causal entre enseñanza y aprendizaje. Conceptualmente, la idea de ser estudiante o alumno parece relacionarse de forma mucho más coherente con la de enseñanza de lo que lo hace la idea de aprender. Así, se argumentó que la investigación sobre la enseñanza reflejaría más integridad conceptual si no estuviera ligada a un concepto de enseñanza arraigado en las condiciones estándar de evaluación del éxito. Por el contrario, la investigación debería basarse en una idea de la enseñanza que tuviera como preocupación central la realización, por parte de los estudiantes, de ciertos tipos de tareas y actividades.

El propósito esencial de la enseñanza es la transmisión de información mediante la comunicación directa en medios auxiliares, que presentan un mayor o menor grado de complejidad y costo. Como resultado de su acción, debe quedar una huella en el individuo, un reflejo de la realidad objetiva, del mundo circundante que, en forma de conocimiento, habilidades y capacidades, le permitan enfrentarse a situaciones nuevas con una actitud creadora, adaptativa y de apropiación.

La enseñanza se propone reunir los hechos, clasificarlos, compararlos y descubrir sus regularidades, sus necesarias interdependencias, tanto las de carácter general como las internas.

Cuando se recorre el camino de la enseñanza, al final, como una consecuencia obligada, el neurorreflejo de la realidad habrá cambiado, tendrá características cuantitativas y cualitativas diferentes, no se limitará sólo al plano abstracto sino que continuará elevándose más y más hacia lo concreto intelectual, o lo que es lo mismo, hacia niveles más altos de



concretización, donde, sin dejar de considerarse lo teórico, se logra un mayor grado de comprensión del proceso real.

Todo proceso de enseñanza científica es un motor impulsor del desarrollo que, consecuentemente, y en un mecanismo de retroalimentación positiva, favorecerá su propio progreso en el futuro, en el instante en que las exigencias aparecidas se encuentren en la llamada "zona de desarrollo próximo" del individuo al que se enseña. Este proceso de enseñanza científica deviene en una poderosa fuerza de desarrollo, que promueve la apropiación del conocimiento necesario para asegurar la transformación continua y sostenible del entorno del individuo en aras de su propio beneficio como ente biológico y de la colectividad de la cual es un componente inseparable.

La enseñanza existe para el aprendizaje; sin ella, este no se alcanza en la medida y cualidad requeridas; mediante ella, el aprendizaje estimula. Así, estos dos aspectos, integrantes de un mismo proceso, de enseñanza-aprendizaje, conservan, cada uno por separado sus particularidades y peculiaridades, al tiempo que conforman una unidad entre la función orientadora del maestro o profesor y la actividad del educando.

El proceso de enseñanza, con todos sus componentes asociados, debe considerarse como un sistema estrechamente vinculado con la actividad práctica del hombre.

El aprendizaje es un proceso de naturaleza extremadamente compleja, cuya esencia es la adquisición de un nuevo conocimiento, habilidad o capacidad. Para que dicho proceso pueda considerarse realmente como aprendizaje, en lugar de una simple huella o retención pasajera, debe poder manifestarse en un tiempo futuro y contribuir, además, a la solución de problemas concretos, incluso diferentes en su esencia a los que motivaron inicialmente el desarrollo del conocimiento, habilidad o capacidad.

El aprendizaje, si bien es un proceso, también resulta un producto por cuanto son, precisamente, los productos los que atestiguan, de manera concreta, los procesos.



Asimismo, el significado de lo que se aprende para el individuo influye de manera importante en el aprendizaje. Puede distinguirse entre el significado lógico y psicológico; por muy relevante que sea un contenido, es necesario que el alumno lo trabaje, lo construya y, al mismo tiempo, le asigne un determinado grado de significación subjetiva para que se plasme o concrete en un aprendizaje significativo que equivale a decir, que se produzca una real asimilación, adquisición y retención de dicho contenido.

El aprendizaje humano, primero asimila y luego acomoda lo asimilado. Es como si el organismo explorara el ambiente, tomara algunas de sus partes, las transformara y terminara luego incorporándolas sobre la base de la existencia de esquemas mentales de asimilación o de acciones previamente realizadas, conceptos aprendidos con anterioridad, que configuran, todos ellos, esquemas mentales que posibilitan la incorporación de otros conceptos y el desarrollo de nuevos esquemas.

Las actividades de enseñanza que realizan los profesores están inevitablemente unidas a los procesos de aprendizaje; el principal objetivo del profesorado es que los estudiantes progresen positivamente en el desarrollo integral de su persona y, en función de sus capacidades y demás circunstancias individuales, logren los aprendizajes previstos en la programación del curso (establecida de acuerdo con las directrices del Proyecto Curricular de Centro, y el PPC, (Partido Popular Cristiano).

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

Actualmente se considera que el papel del profesorado en el acto didáctico es básicamente proveer de recursos y entornos diversificados de aprendizaje a los estudiantes, motivarles para que se esfuercen, orientarles y asesorarles de manera personalizada; no obstante, a lo largo del tiempo ha habido diversas concepciones sobre cómo se debe realizar la enseñanza, y consecuentemente sobre los roles de los profesores y sobre las principales funciones de



los recursos educativos, agentes mediadores relevantes en los aprendizajes de los estudiantes.

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

3.1.4. EL GÉNERO Y LA PROFESIÓN DOCENTE.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó recientemente un informe sobre la participación de la mujer en el mercado laboral que muestra la existencia en el mundo entero de prejuicios sexistas entre la mano de obra (OIT 2010): si se examina el número total de mujeres trabajadoras, alrededor del 47 por ciento trabaja en el sector servicios y el 37 por ciento en la agricultura. Las condiciones de trabajo características en estos sectores pueden describirse como poco remuneradas, con largos horarios de trabajo y a menudo sin disposiciones ni acuerdos formales.

Un estudio de la OCDE (Organización para la Cooperación del Desarrollo Económico) de 2004, basado en datos europeos y de los Estados Unidos, concluye que la mitad del total de las trabajadoras están empleadas en once de 110 ocupaciones. En cambio, la mitad de los trabajadores están empleados en más de 20 ocupaciones diferentes. Si las profesiones denominadas "tradicionalmente masculinas" están repartidas en una gama de sectores, las "tradicionalmente femeninas" se concentran en pocas áreas: las tres ocupaciones con mayor proporción de mujeres trabajadoras son el trabajo secretarial, la enfermería y la enseñanza en el nivel preescolar y de primaria. El empleo femenino es muy alto en las ventas, los hoteles, la restauración y el trabajo doméstico. OCDE (Organización para la



Cooperación del Desarrollo Económico) de 2004, cuando la gama de cualificaciones y requisitos difiere en forma marcada, todas estas actividades pertenecen al sector de los servicios.

Un aspecto crucial es el supuesto arraigado de comportamiento "correcto" desde el punto de vista femenino y masculino en relación con determinadas competencias y responsabilidades "naturales". "Las características de las profesiones femeninas" reflejan los estereotipos comunes respecto a las mujeres y sus supuestas aptitudes." (Anker 2001) Varios estudios revelan que la creencia de que las mujeres están más dispuestas a recibir órdenes, a aceptar salarios más bajos y a ser menos propensas a quejarse de las condiciones de trabajo que sustenta la persistencia de la segregación ocupacional. (Anker 2001).

Es justo reconocer que hay cambios y mayor participación femenina en las actividades de la política, empresariales, científicas, deportivas, laborales, en las artes, en los medios, tanto como las leyes que protegen sus vidas.

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

Una Profesión Femenina y Joven

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

De acuerdo a la edad, los docentes latinoamericanos tienden a ser más jóvenes que en los países desarrollados. En países como República Checa un tercio de los docentes está por



encima de los 50 años, mientras que en algunos países de Latinoamérica el promedio se sitúa entre 32 y 42 años llegando a 26 años, como es el caso de Venezuela y Brasil. Esto según Denise Vaillant (Diciembre 2004), "tiene ventajas porque un cuerpo docente más joven, supone energía y dinamismo, pero indica un déficit en experiencia docente". Por esto, "es importante entender que la formación no termina con la titulación. Debe existir un acompañamiento en la iniciación que fortalezca a los nuevos docentes", afirma.

Así concluyó la exposición de la investigadora Denise Vaillant(Diciembre 2004), que además de dejar planteadas las problemáticas sobre la profesión docente, mencionó que las soluciones requieren políticas que articulen todos los componentes: Situación laboral, formación inicial y en servicios, evaluación y gestión institucional.

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

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

Compartiendo el hecho de que el magisterio argentino es mayoritariamente femenino, y teniendo por comprobado que aunque las mujeres gocen de la independencia material y económica, la verdadera independencia es de carácter simbólica, se trata de la capacidad de cada cual para enfrentarse al mundo y para lograrlo parece necesario que las mujeres se reconozcan pertenecientes al colectivo femenino, para que puedan reconocer las valiosas diferencias, sus capacidades peculiares, sin compararse con los hombres, aceptando y valorando las diferencias de cada género.

Deberán desarrollar una adaptación activa y cuestionadora de la realidad, preguntándose sobre lo obvio, para ser protagonistas del cambio necesario, analizando el imaginario social y su creación de sentidos, y para que desarrollen “el análisis y comprensión del sistema de valores y actitudes de las maestras de primaria como agentes de socialización en la



transmisión y transformación de los estereotipos sexuales en la educación” Mabel Burin (2002). Habrá que contribuir a la formación de trabajadores y trabajadoras de la educación que puedan cuestionar la multi determinación social, histórica, política económica, de sexo, étnica, e inconsciente de la constitución de la subjetividad de varones y mujeres, para que los docentes lleguen al reconocimiento de los modos de ser al asumir temas como el género y entenderlo como una construcción cultural sobrepuesta al sexo, para que puedan aportar y transformar el hecho educativo en cada tiempo y lugar en que les toque actuar.

En los institutos de formación docente la temática de género y educación, se ve tangencialmente o se lo trabaja como un contenido más, pero no se propone el atravesamiento en las unidades ni se la desarrolla dentro de una materia o trayecto.

Se trata de cambiar ideologías, valores, ideales y creencias en lo que la sociedad espera de cada mujer, de cada varón y como la escuela a través de los valores que enseña perpetúa el androcentrismo. Es dentro de ella que deben gestarse estrategias para una verdadera toma de conciencia.

Estimular los deseos de saber y poder de las mujeres flexibilizando los mecanismos de inhibición - represión de esos deseos re-forzados en la familia y la escuela, de asumir e interpretar el “currículum oculto” y lo que se reprime o corrige de aquello que no coincide con las expectativas sociales.

Es importante considerar a la escuela como institución “subjetiva” en el respeto por el desarrollo y el desempeño de la derivación de su género a cada alumna, a cada alumno aceptando “la imposibilidad de educar a la sexualidad humana”. Prima ante el femenino, si se habla de un grupo mixto se usa el masculino y como consecuencia la mente identifica por rutina de modo inconsciente, a lo masculino con lo total, al varón con la persona, produciendo la ocultación de la existencia y la participación de las mujeres.”



Sugerencias Temáticas para Desarrollar en la Formación Docente:

La formación y la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una de forma estratégica que el docente del siglo XXI debe asumir como herramienta praxiológica y útil para asumir los cambios y transformaciones que se experimenta en este sector educativo.

La tarea docente universitaria en el siglo XXI, es tan compleja que exige al profesor el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica.

Es importante que los docentes que laboran en las instituciones educativas a nivel superior en el siglo XXI, realicen una juiciosa reflexión acerca de sí sus capacidades; ante esta realidad, se hace necesario una nueva reconfiguración del rol del docente universitario, su nueva contextualización debe emerger de una nueva visión filosófica y a su vez debe estar articulado al progreso de los estudiantes.

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

Lo mencionado anteriormente por Tedesco aunque siendo un concepto de hace ya varios años aun esto se aplica en la actualidad, cuando vemos como los verdaderos docentes tiene una formación continua para introducir nuevo conocimientos, actitudes y aplicarlos a los estudiantes. De este cambio permanente con el afán de superación se refiere la Conferencia Internacional de Educación (1998), acerca del rol de los docentes en un mundo en proceso de cambio. Expresan las orientaciones y problemas que deberían resolverse como así también cuáles serían los requerimientos que la sociedad de las próximas décadas efectuará en el sector educativo, los cuales dan una visión acabada del enfoque sistémico sobre la problemática docente en su conjunto:



Es importante resaltar que la universidad también juega un papel preponderante en todo este proceso de complejidad como señala Philip G Altbach, (2006) La institución y sus líderes se encuentra en el centro de la sociedad del conocimiento, desde luego que es la institución más importante dentro del complejo proceso de creación y distribución de conocimiento.

Todo lo antes dicho lleva implícita la necesidad de una profunda renovación de las Estructuras académicas mentales, de la organización administrativa y de los métodos docentes. El cambio de los métodos docentes es una exigencia impuesta por la naturaleza misma del conocimiento contemporáneo, cuyo crecimiento exponencial, multidisciplinariedad e internacionalización, es concomitante de su rápida obsolescencia.

El estrés del docente: una relectura de Durkheim

Vicent Gil Asensio. Profesor de Música del IES (Instituto de Educación Secundaria) Centre de Tecnificació Esportiva de les Illes Balears (CTEIB) (Palma de Mallorca) 22/03/2010

Según datos publicados en 2010 por la Federación Estatal de Trabajadores de la Enseñanza de U G T (Unión General de Trabajadores.) más del 50% de los docentes sufre estrés [1]. La cuestión no es nueva. Ya en 2001, el Instituto Superior de Estudios Psicológicos difundía en un artículo que el colectivo de la enseñanza era uno de los principales afectados por la depresión, la fatiga psíquica, el estrés y otras dolencias psíquicas o derivadas de ellas Por su parte, González y Novell [3] apuntan que el estrés es un proceso interactivo entre la persona y su entorno, y nos invitan a «considerar su complejidad desde una perspectiva que vaya mucho más allá que un esquema mecanicista que relacione causas y efectos».

Al margen de las evidencias que nos ofrecen las encuestas y los medios de comunicación en relación a los cambios que experimenta la sociedad, en este artículo proponemos una reflexión sobre el estrés docente a la luz de un concepto acuñado por Émile Durkheim (1858-1917). Relectura (2010).



En efecto, las diferentes administraciones educativas utilizan sistemas de acceso a la función docente que premian la capacidad y el mérito, de acuerdo con la Constitución. Por otra parte, son frecuentes las informaciones difundidas por los medios de comunicación o por los agentes sociales donde se da cuenta de un mal funcionamiento del sistema. Es el caso del comunicado de prensa emitido por FETE-UGT (Federación Estatal Sectorial de la Unión General de Trabajadores) País Valencia el pasado 9 de marzo de 2010 [4], donde se expone que «las convocatorias de oposiciones docentes previstas para 2010 [...] reproducen las carencias y deficiencias de que adolecían las convocatorias anteriores, pervirtiendo de manera significativa el sistema transitorio de acceso a la función docente previsto por la LOE (Ley Orgánica de Educación)».

En conclusión, una relectura del concepto de anomia parece explicar razonablemente las situaciones de estrés que viven los docentes hoy en día, pues denota las contradicciones a las que se ven sometidos, tanto en el seno de la propia institución como en su relación con la comunidad educativa.

3.1.5. SÍNTESIS.

El maestro es un elemento más importante para determinar la calidad del servicio educativo que se provee en el país. Si a su vez, la acumulación de capital humano es uno de los elementos claves para salir de la pobreza y para que una economía crezca, los mecanismos que determinan quién es maestro y que incentivos tiene se convierten en un elemento central de la estrategia de crecimiento de un país.

La Situación Profesional de los Docentes; tiene un objetivo principal de conocer la situación de los profesores, el estilo mayoritario de enseñanza y la valoración de su práctica pedagógica. Se han establecido tres indicadores: actitud ante la cooperación entre los profesores, valoración de la docencia en clase y equilibrio de los objetivos de la enseñanza.



En Ecuador, la supresión de las antiguas normales y la creación de nuevos institutos de formación docente, originó una gran polémica, un debate nacional que todavía no ha terminado. Grandes sectores del magisterio rechazaron esta medida, la que a la larga se impuso por una dictadura; sin embargo, otros sectores, especialmente jóvenes, pensaban que las normales habían cumplido su ciclo vital y que era necesario un recambio

La política de contratación del personal docente debería definirse claramente en el nivel apropiado, en colaboración con las organizaciones de educadores y convendría establecer normas que definan las obligaciones y los derechos del personal docente.

Periodo a Prueba de un docente. La duración normal del periodo de prueba debería conocerse de antemano y los requisitos exigidos deberían ser de orden estrictamente profesional. Si el nuevo maestro no da satisfacción durante el periodo de prueba, habrían de comunicársele las razones de las quejas contra él formuladas y reconocerle el derecho a impugnarlas.

Las mujeres docentes tienen menos probabilidades de encontrarse en una escala salarial de puestos directivos y tardan más en llegar a esta escala en comparación con sus compañeros masculinos. En el Reino Unido, en la enseñanza primaria sólo el 75 por ciento de los directores son mujeres, mientras que en la secundaria las mujeres que se desempeñan como directoras sólo representan el 40 por ciento. Además, únicamente el 9 por ciento de las universidades están dirigidas por una mujer, 2009. Mientras más alto es el nivel jerárquico y el poder de decisión y prestigio que conlleva, menor es el número de mujeres.

La proporción de mujeres trabajadoras en un determinado gremio profesional juega un papel importante en la cuantía de su remuneración (Drudy 2008): varios estudios indican que mientras más feminizada es una profesión o actividad, más probabilidades se tienen de estar mal remunerada. Las encuestas específicas nacionales en Corea, Suiza, Alemania y los Países Bajos, donde la mayoría de los docentes de la enseñanza secundaria superior son hombres, muestran que los salarios medios en relación con el PIB (Producto Interno Bruto)



per cápita fueron superiores que en la mayoría de los 5 demás países de la OCDE (Organización para la Cooperación del Desarrollo Económico).

3.2. CONTEXTO LABORAL.

El contexto empresarial es necesario para que los trabajadores tengan un papel más protagónico en su desarrollo laboral y personal y en la construcción de su función dentro de la empresa; por las necesidades del desarrollo que el trabajo demanda al desempeño necesario para obtener resultados de negocio, así como basada en criterios de efectividad que no responden al real objetivo que debería de tener no responde a la situación contextual actual. Por ejemplo se miden número de cursos a los que asiste un trabajador o número de horas de capacitación, pero no se mide si esa competencia es la que requiere para desempeñarse eficientemente.

El objetivo del Contexto Laboral es analizar, las condiciones laborales y las características personales de una muestra de trabajadores que atienden a personas con discapacidad intelectual.

Dentro del Contexto Laboral podemos anotar algunos rasgos de las actuales condiciones del trabajo docente:

- El incremento de los requerimientos profesionales, la ampliación y diversificación de tareas.
- La necesidad de trabajo en equipo como un requerimiento de la organización institucional.
- El impacto de la expansión del conocimiento en general del desarrollo y diversificación de los enfoques de enseñanza.
- La incorporación de nuevos temas de agenda tales como la diversidad cultural.

La actividad docente no se reduce a un hacer técnico y previsible sino que requiere de la resolución de situaciones variadas y diversas, caracterizadas por la incertidumbre en las cuales el o la docente necesita elaborar una respuesta adecuada a la situación.



La actividad docente, al igual que otras actividades profesionales requiere, para su desempeño, de “prácticos reflexivos”. Es decir, no es posible para los y las docentes contar con un repertorio de respuestas para las distintas situaciones características de su trabajo y en la mayoría de los casos es necesario combinar los conocimientos y experiencias previas para construir una respuesta apropiada. Esta característica lleva a indagar en los distintos recursos que movilizan los y las profesionales tales como la “reflexión en la acción” y la “reflexión sobre la acción”.

Se afirmar que el docente produce conocimiento nuevo acerca de la enseñanza en la medida en que, a través de la experiencia y la reflexión, genera nuevas respuestas a los problemas que plantea su trabajo. En este sentido, es un profesional que no implementa un currículum simplemente, sino que lo traduce y recrea en cada situación.

Perrenoud destaca en su trabajo las nuevas competencias que emergen del contexto actual, tales como la incorporación de nuevas tecnologías a la enseñanza, la intensificación de las tareas de diseño y el requerimiento de trabajo en equipo. Aclara, además, que la complejización y diversificación de la tarea docente no significa el abandono de prácticas habituales como planificar, dar clases; sino su integración en un contexto más complejo pero también más rico.

EL Sistema Universidad Abierta (SUA). Esta modalidad es el área educativa de mayor dinamismo y evolución de los últimos años. Desde 18 años se dedica a la implementación de ofertas de extensión – grado y postgrado, con modalidad a distancia. El SUA, concreta sus acciones a través de una estructura organizativa de Centro Regional de Educación Abierta y Permanente (CREAP), que actualmente ascienden a 26, que conforman una red de coparticipación integrada por Municipios u ONG (Organización no Gubernamental) de localidades de la provincia de Buenos Aires. De allí, la importancia y proyección que el enfoque de competencias laborales ofrece a los países en desarrollo.

Dentro del Contexto Laboral contamos con las **Competencias Laborales** que significa “disputa o contienda entre dos o más personas sobre algo; Situación de empresas que



rivalizan en el mercado ofreciendo o demandando un mismo producto o servicio;

Competencia deportiva”. Por otra parte le atribuye estos significados:

“1.- Incumbencia; 2.- Pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado”.

Se puede entender la competencia como:

(1) Rivalidad deportiva o empresarial: Competencia deportiva, Competencia empresarial,

(2) Pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo.

Considerando la segunda acepción, entendemos la competencia como “una configuración psicológica que integra diversos componentes cognitivos, metacognitivos, motivacionales y cualidades de la personalidad en estrecha unidad funcional, que posee el individuo para desempeñarse real y eficientemente en una esfera específica de la actividad, atendiendo al modelo de desempeño deseable socialmente construido en un contexto histórico concreto”. (Fernández González y otros, 2003:25).

Componente Cognitivo.- son capacidades que permiten al hombre conocer el mundo que le rodea en toda su integridad y penetrando en su verdadera esencia. Gracias a esto, el hombre puede orientarse e influir de modo directo en la transformación de la realidad y, con esto transformarse a sí mismo. (Pérez Martín y otros, 2002: 28)

Componente Metacognitivo.- son capacidades que permiten hacer referencia a los procesos que garantizan la toma de conciencia (reflexión metacognitiva) y el control (regulación metacognitiva) del proceso de construcción del conocimiento acerca de la realidad. (Llivina y otros, 2005: 13).

Componente Motivacional.- integra aquellos procesos afectivos que estimulan, sostienen y orientan el desempeño eficiente del sujeto en motivaciones predominantemente intrínsecas, su autovaloración como profesional y expectativas positivas acerca de su desempeño. Las cualidades o rasgos de la personalidad son las “características relativamente estables de la personalidad que expresan las actitudes del hombre hacia los objetos y fenómenos de la realidad”. (Pérez Martín y otros, 2002: 52-54)



Competencia laboral desde un Contexto Laboral:

Se entiende como las capacidades productivas de un individuo que se definen y miden en términos de desempeño en un determinado **Contexto**; y que movilizan conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de adecuada calidad.

En este sentido, la competencia laboral implica la capacidad de movilizar una serie de atributos para trabajar exitosamente en diferentes contextos y bajo diferentes situaciones emergentes.

Clases de Competencias laborales: básicas, genérica, específicas

Es necesario tomar en consideración el contexto socio - económico a nivel mundial que impregna los sistemas educativos. Por lo tanto la educación contribuye a garantizar la equidad, no hay que dejar de tener en cuenta el aporte que debe hacer el Estado desde otras esferas de su responsabilidad: esto es, salud, trabajo, acción social, minoridad, entre otras. Como señala Tedesco (1998) la relación entre Equidad y Educación no es unidireccional ni estática, y sería pertinente preguntarse ¿cuánta equidad (desde lo social) es necesaria para que haya una educación con calidad?

3.2.1 ENTORNO EDUCATIVO, LA COMUNIDAD EDUCATIVA.

Entorno educativo:

El Entorno Educativo se encarga de promover actividades que lleven al mejoramiento de la calidad de la educación y lograr el bienestar de los estudiantes. Busca no solo impartir instrucción sino la educación integral, se caracteriza por estar abierta al cambio, ya que se encuentra en constante desarrollo.

Comunidad educativa:



Comunidad Educativa es el conjunto de personas que son responsables de la educación por un entorno educativo. Si se trata de una escuela, ésta se forma por los alumnos, ex-alumnos, docentes, directivos, padres, benefactores de la escuela y vecinos.

La existencia de una comunidad educativa en términos legales no garantiza la existencia de una comunidad real y ésta es una de las condiciones para conseguir un clima de relaciones que permita la vivencia de una cultura crítica.

Las comunidades, cuentan con sus propias instituciones y agentes de enseñanza y aprendizaje: familias, iglesias, clubes, organizaciones de vecinos, bibliotecas, mercados, fábricas, organizaciones productivas. Se aprende en la comunidad y la escuela es un actor y del proceso de aprendizaje.

En el sistema educativo nacional existe una larga tradición en las escuelas de entablar proyectos con la comunidad desde diferentes perspectivas. Se establecieron modalidades de vinculación que han contribuido a generar formas creativas que colaboraron tanto en el quehacer educativo de la escuela como en mejoras en la vida de la comunidad.

Acciones educativas:

1. Acciones Educativas Comunitarias:

Son las acciones que emprenden la escuela y la comunidad y que salen del marco estrictamente escolar, ampliándose a lo educativo.

2. La construcción de redes interescolares e intersectoriales: Se subdividen en:

La primera acción del programa, será la implementación de la libreta escolar impulsada por el Ministerio de Educación y el Ministerio de Salud como forma de garantizar el seguimiento de la trayectoria de la escolaridad básica de los alumnos.

2. a. Las Redes de Escuelas. Son las diferentes alianzas que se logra insertar la escuela y que posibilitan el trabajo en forma compartida entre las escuelas y la comunidad representada por sus instituciones y organizaciones.



2. b. Las Redes Intersectoriales. Espacio de articulación entre los distintos recursos de la sociedad local en que atraviesa la problemática del niño y el joven en el contexto social concreto.

3. Las acciones referidas a la inclusión escolar:

El trabajar conjuntamente en la elaboración de proyectos educativos entre la escuela y otras organizaciones con fines educativos.

Convocatoria a organizaciones comunitarias para la conformación de:

Comunidad de aprendizaje, relevamiento del contexto, diseño de un proyecto entre la escuela y las organizaciones barriales.

3.2.2 LA DEMANDA DE EDUCACIÓN DE CALIDAD.

A continuación anotaremos la definición de Tres Conceptos de la Demanda de Educación de calidad:

1. *La Demanda de Educación de Calidad.*- Es una Tecnología de transmisión y retención de conocimientos o destrezas cognitivas.
2. *“Educación de calidad”*.- En el sistema de un país no es sino una manera de expresar lo que entendemos y deseamos como una ‘vida de calidad humana.
3. *La educación de buena calidad.*- Es aquella cuyos rasgos evolucionan favorablemente con tendencia hacia lo óptimo.

Enunciamos a continuación las principales demandas que los cambios plantean a los sistemas educativos y que se incorporan a las agendas de especialistas y de gobernantes:

Le corresponde a los sistemas educativos impulsar la creatividad en el acceso, difusión e innovación científica y tecnológica.

Deben desarrollar capacidades de anticipación del futuro y de actualización permanente para seleccionar información, para orientarse frente a los cambios, para generar nuevos cambios, para asumir con creatividad el abordaje y resolución de problemas.



La combinación de principios políticos, pedagógicos y administrativos configura la estructura de los sistemas educativos a partir de los cuales se definen los niveles, los ciclos, la obligatoriedad y los criterios de articulación y de coordinación. Los niveles identifican los tramos en que los sistemas atienden el cumplimiento de las necesidades educativas que plantea la sociedad en un determinado contexto de espacio y de tiempo. Su duración tiene que ver con la explicitación de estas necesidades sociales (Aguerrondo, 1990).

Iván Núñez señala que el rol profesional implica que el docente tiene una formación de nivel superior que lo capacita para conectarse permanentemente con el saber pedagógico acumulado, para diagnosticar los problemas de aprendizaje de sus alumnos y las necesidades educativas de su entorno, para recurrir por sí mismo a la recreación o generación de métodos y técnicas y para la elaboración local del currículum.

La autonomía escolar es el marco apropiado para la configuración profesional del rol docente. Una auténtica descentralización que haga menos rígida y uniforme la administración, que entregue crecientes cuotas de poder a los actores sociales y a las comunidades locales, que atienda a la heterogeneidad de las realidades regionales y locales y a la diversidad de cada escuela y de cada aula, es el ámbito privilegiado para construir la profesionalización del trabajo docente (Núñez, 1990).

La Diversidad y Magnitud de las Demandas Educativas:

- La falta de fe de poblaciones en contextos sociales y económicos.
- La ausencia de capacidades institucionales y técnicas para afrontar los problemas de la repitencia y de la deserción.
- Promesas no cumplidas por los ministerios de educación, afecta a los docentes, alumnos y padres de familia.
- La reducción del financiamiento de la educación.
- La uniformidad del tratamiento dado a sectores socio-culturales y económicos, con resultados insatisfactorios para los alumnos de poblaciones carenciadas.



- El fortalecimiento de las instancias centralizadas y burocratizadas, que opera en la autonomía de las escuelas.

Los procesos de descentralización se efectivizan en las escuelas cuando se acompañan con autonomía y con poder de decisión sobre aspectos sustantivos de su quehacer. Estudios recientes lo confirman a partir del análisis de características comunes que poseen algunas escuelas eficaces de la (OCDE, (Organización para la Cooperación del Desarrollo Económico) 1991; Tedesco, 1991; Mello, 1991 y 1993). Hadad afirma que «las escuelas eficaces y bien organizadas presentan varias características en común: disponen de un ambiente bien ordenado, enfatizan el desempeño académico, establecen altas expectativas para el desempeño de sus alumnos y son dirigidas por profesores y directores que realizan un enorme esfuerzo por ofrecer una enseñanza efectiva y estimular a sus alumnos a que aprendan, independientemente de sus condiciones familiares» (1990).

Nuevos Papeles que asume la Institución Escolar:

- Convertirse en un espacio de democratización y participación de la sociedad, y de punto de contacto de los sectores populares con el Estado.
- Configurar un estilo de gestión a nivel local, diferenciado y flexible en su organización escolar, que trabaje a lo largo de los años de escolaridad,
- Conformar un ámbito con capacidad de decisión para la elaboración de su proyecto educativo a partir del conocimiento más cercano de las demandas sociales; entre otros.

La Descentralización Pedagógica se concreta en la Escuela asumiendo nuevas atribuciones y facultades para:

- La elaboración de su propio proyecto educativo en relación con la captación de las demandas de su comunidad, para que los alumnos aprendan con mayor claridad.



-
- La selección de objetivos y contenidos específicos, adecuados a los intereses de su contexto, y los acordados para la región.
 - La participación de la comunidad en la determinación de los aprendizajes de desarrollo local.
 - La conducción de los procesos de aprendizaje en el aula.
 - La organización y capacitación de los docentes en función de las necesidades del proyecto educativo institucional.

Sobre la descentralización Pedagógica Guio Mar Namó de Mello ha brindado aportes sustantivos en varias publicaciones. Parte del análisis de los efectos que produjeron las estrategias centralizadas que se adoptaron para mejorar la calidad de las escuelas, entre las cuales destaca la provisión de insumos básicos necesarios para el funcionamiento cotidiano de los establecimientos, todas las escuelas recibieron los mismos insumos, sin considerar las peculiaridades de cada uno y, por lo general, los recibieron fuera de fecha debido a la demora de los procedimientos burocráticos.

La demanda y la oferta de una educación democrática constituyeron un núcleo de interés central entre los directivos, docentes y padres del EPL (Ejercicio Popular de Liberación). El análisis de los testimonios permite observar que la representación de los vínculos democráticos al interior de la escuela cobra para los padres connotaciones tensionadas entre la utopía de unas interacciones armoniosas reguladas por una autoridad sutil “invisible”, para Bernstein (1993).

Mello, nos habla de Remuneraciones, financiamiento de programas compensatorios, financiamiento de proyectos institucionales, y; el presupuesto de la Escuela Autónoma.

a) Remuneraciones

Una parte de las decisiones sobre las remuneraciones debería delegarse a las escuelas, como por ejemplo, las jornadas extraordinarias de trabajo. Así, cada escuela tendría derecho a un volumen adicional de recursos a ser utilizados para pagos extraordinarios de su equipo, a



partir de los resultados de las evaluaciones que indiquen que la escuela está mejorando su desempeño. Este es, sin duda, un tema controvertido, pero no por eso debemos retirarlo de la agenda de discusión (Mello, pág. 207).

b) Financiamiento de programas compensatorios.- Cada institución pueda elevar la calidad de los aprendizajes de sus alumnos; proveyendo libros de textos, útiles y equipamiento a las escuelas.

c) Financiamiento de proyectos institucionales

El Estado debe orientar su intervención a través de mecanismos que alienten a las escuelas a mejorar sus niveles de calidad y eficiencia.

d) El presupuesto de la escuela autónoma

Se trata de crear mecanismos mediante los cuales la escuela posea su propio presupuesto, transferido en cantidades globales, con capacidad para administrarlo y con poder de decisión sobre los gastos prioritarios.

La autonomía tiene el poder de decidir cómo ejecutarlo, aun cuando una parte permanezca como un crédito al que la escuela tiene derecho a pesar de estar suministrado por las instancias centrales. Aunque dicha autonomía financiera no se implante de una vez y completamente, previendo que habrá etapas y procesos de negociación, considerando inclusive los plazos para capacitar a las escuelas en esta tarea, el objetivo final debe ser éste. Sólo en estos términos la autonomía financiera puede constituir un instrumento de automejoramiento de las escuelas, útil para perfeccionar su organización interna, obligando al equipo a pensar en el conjunto de la escuela, en el proyecto, en los objetivos y en las prioridades» (Mello, págs. 208 y 210).

Hablemos de la actuales remuneraciones no colaboran con el proceso de profesionalización de los docentes. Deberían ser retribuidos, con salarios mejores que los actuales. Como las partidas de sueldos consumen aproximadamente el 90% de los presupuestos de los



ministerios de educación, se analizará alternativas para reformular las estructuras salariales para mejorar los incrementos de los recursos humanos y financieros.

Corresponde al Estado determinar una política de incentivos; contamos con tres tipos de incentivos más importantes:

1. La autonomía de las escuelas permite combinar distintos tipos de incentivos que operen sistémicamente y produzcan un impacto más efectivo; asociar incentivos con desempeño e incentivar lo nuevo, lo innovador.
2. Una política de incentivos colabora sustancialmente en la profesionalización de los docentes, a partir de una nueva visión del valor estratégico de la educación y de la convicción de que ésta será una profesión estratégica.
3. La dinámica de las instituciones escolares donde se configuran los procesos educativos y las condiciones particulares para la enseñanza y el aprendizaje. La gestión autónoma y participativa aparece como la estrategia más adecuada para cambiar esos contextos que condicionan el trabajo docente.

El análisis de la práctica educativa y del trabajo en el aula lleva a focalizar la mirada en la calidad de los procesos internos de las instituciones, de los cuales depende la calidad de los resultados educativos. Se necesita un liderazgo educativo que dinamice la vida de la escuela y un equipo de profesionales que ejercite los márgenes de autonomía tanto colectiva como individualmente. Por parte de los integrantes del equipo de profesionales, habrá que desarrollar la habilidad para el desempeño autónomo, para la escucha y el comportamiento solidario, para el compromiso con la función, para alcanzar los conocimientos técnicos destinados a la realización de las tareas solicitadas, para lograr la capacidad de resolver problemas y para la autoevaluación (Frigerio, 1992).

Componentes de la Creatividad:



1. El Estilo Cognoscitivo: Es el juicio diferido, que implica penetrar y comprender primero, reservándose la valoración y el juicio para más adelante; y pensar en términos contrapuestos.
2. Las Actitudes Creativas: la originalidad, que presupone una disposición hacia lo que no es común y rutinario; la valoración autónoma, que implica la independencia de las influencias sociales y de los valores convencionales; y el ejercicio de la crítica y el uso productivo de la crítica de otros, recuperándola y aplicándola, aunque ateniéndose a la propia opinión final.
3. Las Estrategias: la analogía, entendida como la capacidad de ver semejanzas no vistas por otros; lluvia de ideas, llevando a cabo transformaciones imaginativas, simuladas; enumerar atributos, someter supuestos a análisis, buscar un nuevo punto de entrada (Nickerson, 1987).

“El docente investigador en su aula, que toma decisiones, que resuelve problemas, que opta ante dilemas, el intelectual crítico y creativo con independencia de criterios, cobra existencia real cuando existen espacios autónomos para ejercer esas competencias, y es fantasía cuando persisten prácticas escolares básicamente controladas desde afuera. Es más, no todos los docentes sienten la autonomía como una necesidad; a veces ocurre que la dependencia a la burocracia que da todo decidido puede proporcionar situaciones muy cómodas, en especial con profesores y maestros de bajo nivel de formación y débil status profesional y económico” (Gimeno, 1992).

Situación del Sistema Educativo en el Ecuador.

Desde la perspectiva de muchos criterios diferentes, nuestro sistema educativo fracasa sistemática y gravemente en cumplir con sus objetivos.

Por ejemplo, en el grave deterioro de las destrezas cognitivas de los egresados de los establecimientos educacionales públicos y privados, y también se muestra en la notoria merma de los estándares éticos que manifiesta la población egresada, así como en la evidente ineficiencia que el sistema demuestra en el manejo de los recursos que le son asignados.



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

POLÍTICAS EDUCATIVAS EN EL ECUADOR: 2006 – 2015

LA CARTA MAGNA.- es un documento legal Inglés escrito en 1215 CE, que tenía una gran influencia en el sistema jurídico en desarrollo de Inglaterra.

Muchos historiadores creen jurídica que la Carta Magna es uno de los documentos más importantes de todos los tiempos, y varias copias de la misma se exhiben en todo el mundo para las partes interesadas para examinar todo lo que se refiere a Carta Magna.

El nombre correcto de la Carta Magna *es la Carta Magna de Libertatum*, la Carta Magna de las libertades. El documento es generalmente abreviado como la Carta Magna, o Carta Magna.

El **Rey Juan de Inglaterra** firmó la Carta Magna después de la enorme presión de la Iglesia y sus barones. El rey Juan puso su sello a la Carta Magna en Runnymede, en junio de 1215. Muchos de los derechos que tenían los barones aparecieron en los documentos más antiguos.

Carta de Libertades publicado por **Henry I**. La Carta Magna contiene varias cláusulas que fueron muy influyentes en el desarrollo de proyectos de ley similares de derechos, tales como las primeras 10 Enmiendas a la Constitución de los Estados Unidos. Entre éstos se encontraban el derecho de hábeas corpus, una cláusula de protección de la libertad de la Iglesia, y otras cláusulas que se exponen las normas del debido proceso de ley.

King John más tarde abandonó la Carta Magna, lo que provocó una guerra que duró hasta su muerte en 1216.

Su hijo, **Henry III**, tomó el trono, y volvió a publicar la Carta Magna en 1225, en una versión diferente. Varios otros proyectos de la Carta Magna fueron producidas, la aplicación de su papel en la sociedad Inglés, hasta la versión final fue publicada por



Eduardo I en 1297. Curiosamente, la Carta Magna parecía desaparecer hasta casi 200 años más tarde, cuando la época isabelina provocado un nuevo interés y furor por el documento.

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

El nuevo **Plan Nacional de Desarrollo** para el período 2009 – 2013, presentado por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES) ante el Consejo Nacional de Planificación, recibió la aprobación del Presidente de la República, Econ. Rafael Correa Delgado y los demás miembros del Consejo Nacional de Planificación; en un acto realizado este 5 de noviembre, en el Palacio de Carondelet.

René Ramírez, Secretario Nacional de la SENPLADES, manifestó que “el Plan Nacional para el Buen Vivir es un primer paso para construir el Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa que tiene como finalidad descentralizar y desconcentrar el poder y construir el Estado Plurinacional e Intercultural”.

Además, destacó el Secretario Nacional que: “el Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013, Construyendo un Estado Plurinacional e Intercultural, ha sido elaborado a través de la orientación técnica y metodológica de la SENPLADES, en coordinación con los equipos técnicos de los distintos Ministerios y Secretarías de Estado y; sobre todo, con los aportes de ciudadanas y ciudadanos ecuatorianos”.

Una de las **principales innovaciones** del Plan es la incorporación del ordenamiento territorial e identifica las principales intervenciones y proyectos estratégicos en los territorios; e incluye la desagregación y territorialización de indicadores que sirven de sustento para el diseño de política pública en función de la diversidad propia del país.

El Plan, además, refuerza la articulación entre la planificación nacional y territorial al identificar las dinámicas y particularidades específicas para la formulación de políticas públicas.

Las 12 Estrategias de Cambio del Plan Nacional.



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

EL BUEN VIVIR:

“lograr la satisfacción de las necesidades, la consecución de una calidad de vida y muerte digna, el amar y ser amado, y el florecimiento saludable de todos y todas, en paz y armonía con la naturaleza y la prolongación indefinida de las culturas humanas.

LEY DE EDUCACIÓN.

El proyecto de Ley de Educación General enviado a la Asamblea Nacional por el Gobierno de la Revolución Ciudadana representa un nuevo giro para la educación ecuatoriana; garantizando maestros bien remunerados, con incentivos para la excelencia, así como una estructura de gestión que permitirá atender de forma eficiente las necesidades de las



escuelas y procesar ágilmente los requerimientos de los ciudadanos. Hablaremos de una nueva revolución educativa, incluyendo la regulación de la educación particular, para acabar con malas prácticas; respondiendo a las necesidades de los estudiantes y del país. Con buenos sueldos; se premiará el esfuerzo y la búsqueda de la excelencia educativa de los maestros.

REPUBLICA DEL ECUADOR.

ASAMBLEA NACIONAL

Quito, 6 de enero de 2011

Of-279-CEOLEG-SR-2011

PROYECTO DE LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL.

Art. 1.- Ámbito.- la presente Ley garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir.

Art. 2.- Principios.- La actividad educativa se desarrolla atendiendo a los siguientes principios generales:

Universalidad, educación para el cambio, libertad, interés superior de los niños, niñas y adolescentes, atención prioritaria, desarrollo de procesos, aprendizaje permanente, interaprendizaje y multiaprendizaje, educación en valores, enfoque en derechos

Art. 4.- Derecho a la educación.- La educación es un derecho humano garantizado en la Constitución de la República.

Art. 5.- La educación como obligación de Estado.- Garantiza el derecho a la educación, a los del territorio ecuatoriano a través de la Autoridad Nacional de Educación de conformidad con la Constitución de la Republica y la Ley.

Art. 7.- Derechos.- Las y los estudiantes tienen los siguientes derechos:

- a. Ser actores fundamentales en el proceso educativo;
- b. Participar en los procesos eleccionarios de las directivas de grado
- c. Ser protegidos contra todo tipo de violencia en las instituciones educativas



- d. Recibir becas y apoyo económico que les permitan acceder en igualdad de condiciones al servicio educativo;
- e. Recibir becas, permisos especiales, auspicios y apoyos para sus representaciones nacionales o internacionales;
- f. Gozar de la privacidad y el respeto a su intimidad, así como a la confidencialidad de sus registros médicos y psicológicos;

Art. 9.- De la participación y representación estudiantil.- Las y los estudiantes de todos los niveles ejercerán libremente el derecho a organizarse y a tener representación entre sus compañeros, en todos los niveles intraescolares e interescolares.

Art. 33.- Gobierno escolar.- El gobierno escolar es la instancia primaria de participación y veeduría ciudadana en la gestión de las instituciones educativas públicas

Art. 34.- Funciones.- El gobierno escolar tiene las siguientes funciones:

- a. Participar en la elaboración del plan educativo institucional (PEI).
- b. Participar en el diagnóstico y solución de las necesidades de los centros educativos.
- c. Participar activamente en la formulación, elaboración de planes y programas de prevención y contingencia de riesgos y seguridad ciudadana;
- d. Participar activamente en la formulación de planes y programas de mejoramiento continuo de la educación de los centros educativos.
- e. Participar en la organización de tribunales para la evaluación de clases demostrativas en los procesos de ingresos de nuevos docentes;
- f. Los gobiernos escolares contarán con el sistema denominado "silla vacía", para garantizar la participación ciudadana de conformidad con el respectivo reglamento.

Art. 38.- Educación escolarizada y no escolarizada.-

La educación escolarizada es acumulativa, progresiva, tiene un año lectivo cuya duración, responde a estándares y currículos específicos definidos por la Autoridad Educativa en concordancia con el Plan Nacional de Educación;

Art. 39.- La educación escolarizada.- Tiene tres niveles: nivel de educación inicial, nivel de educación básico y nivel de educación bachillerato.

Art. 43.- Nivel de educación bachillerato.- El bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica.



Art. 45.- Todos los títulos de bachillerato emitidos por la Autoridad Educativa Nacional, están homologados y habilitan para las diferentes carreras que ofrece la educación superior.

Art. 47.- Educación para las personas con discapacidad.- El Estado ecuatoriano garantizará la inclusión e integración de estas personas en los establecimientos educativos, eliminando las barreras de su aprendizaje.

Art. 49.- Educación artesanal.- La educación artesanal se ofrece a personas adultas con escolaridad inconclusa que completaron la educación general básica y desean culminar el bachillerato y además obtener formación artesanal. Se ofrecerá como especialización del bachillerato técnico.

Art. 53.- Tipos de instituciones.- Las instituciones educativas pueden ser públicas, municipales, fiscomisionales y particulares.

Art. 55.- Instituciones educativas fiscomisionales.- Son de carácter religioso, de derecho privado y sin fines de lucro, garantizando una educación gratuita y de calidad.

Art. 56.- Instituciones educativas particulares.- Las instituciones educativas particulares están constituidas y administradas por personas naturales o jurídicas de derecho privado podrán impartir educación en todas las modalidades, previa autorización de la Autoridad.

Art. 93.- La carrera educativa incluye a los profesionales de la educación en cualquiera de sus funciones.

Art. 95.- Prohibiciones para ingresar a la carrera educativa pública.- Se prohíbe el ingreso o reingreso a la carrera educativa pública por las siguientes causas:

- a. Estar comprendido en alguna de las causales de prohibición o inhabilidades para ejercer cargos públicos establecidos en la normativa correspondiente;
- b. Tener sentencia condenatoria ejecutoriada en materia penal;
- c. Haber sido cesado en sus funciones dentro la carrera educativa pública por destitución; y,
- d. Haberse jubilado por edad y años de servicio, de conformidad a la Ley.

Art. 99.- Convocatoria para llenar vacantes.- Una vez producida una vacante en cualquier nivel y por cualquier circunstancia, la autoridad nominadora en un plazo no mayor de 30 días convocará a concurso público de méritos y oposición determinando su nivel y especialidad



Art. 101.- Bases del concurso.- El contenido de las pruebas, la ponderación de los factores de calificación y bonificación, los procedimientos específicos y la metodología de cada etapa del concurso, serán determinados por el respectivo reglamento y las regulaciones del Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

Art. 104.- Resultados del concurso.- Al candidato que obtenga la mejor calificación en la sumatoria de las pruebas.

Art. 109.- Cargos Directivos.- Son cargos directivos los rectores, vicerrectores, directores, subdirectores, inspectores y subinspectores.

Art. 115.- Remuneraciones.- La remuneración de los profesionales de la educación pública será justo y equitativo con relación a sus funciones, para lo que se valorará su profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.

Art. 126.- De las evaluaciones.- deben someterse a las evaluaciones que para el efecto establezca el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

Art. 128.- Del desarrollo profesional.- El desarrollo profesional de los y las docentes del sistema educativo particular conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades, competencias y capacidades que les permitirán ofrecer un mejor servicio educativo.

PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR

OBJETIVOS DEL SISTEMA EDUCATIVO ECUATORIANO Y SU POLÍTICA EDUCATIVA.

Objetivo General:

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

MISIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO ECUATORIANO

Ofertar, a través de sus instituciones educativas, una educación de calidad que permita cumplir con la visión, basada en los principios de calidad, equidad, inclusión, pertinencia, participación, rendición de cuentas, diversidad, flexibilidad y eficiencia, que articule los



diferentes componentes del sistema nacional de educación a través del compromiso y participación de la sociedad en la construcción e implementación de una propuesta educativa que procure el desarrollo humano y satisfaga los requerimientos socioeducativos de la comunidad.

FINALIDAD DEL SISTEMA EDUCATIVO ECUATORIANO

Formar ciudadanos, hombres y mujeres creativos, críticos, solidarios y profundamente comprometidos con el cambio social; que se sienta orgullosa de su identidad nacional, que contribuya en la construcción del Estado pluricultural, multiétnico, que preserve su soberanía territorial y sus recursos naturales; que garantice el desarrollo de todas las lenguas ancestrales; que desarrollen sus valores cívicos y morales; que tengan capacidad de autogestión y de generar trabajo productivo; que participen activamente en las transformaciones que el país requiere para subdesarrollo y para su inserción en la comunidad internacional; y, que aporten a la consolidación de una democracia no dependiente, en la cual imperen la paz, la equidad de género, la justicia social y el respeto a los derechos humanos y colectivos.

FUNCIONES DEL SISTEMA EDUCATIVO ECUATORIANO

- ✧ Social. Generar igualdad de oportunidades para mejorar la calidad de vida.
- ✧ Económica. Fortalecer el talento humano para fomentar la ciencia y la tecnología.
- ✧ Política. Desarrollar aprendizajes ciudadanos que posibiliten a los niños, niñas, jóvenes y adultos el ejercicio pleno de sus derechos y responsabilidades para ejercer una adecuada participación ciudadana en los espacios públicos y privados.
- ✧ Cultural. Incorporar contenidos culturales en la educación.

PRINCIPIOS DEL SISTEMA EDUCATIVO ECUATORIANO

Inclusión, para evitar discriminación en razón de la edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma; religión, filiación política, orientación sexual; estado de salud, discapacidad o diferencia de cualquier otra índole.



Eficiencia, para formar ciudadanos, hombres y mujeres, que puedan participar activa y productivamente en los procesos de desarrollo del país.

Unidad, basada en la soberanía de la nación ecuatoriana, en su historia milenaria y en el reconocimiento de la diversidad de sus regiones, pueblos, etnias y culturas.

Continuidad, para mantener articulación, secuencia y periodicidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje, en los diferentes niveles y modalidades por las que pasa un estudiante.

Valores del Sistema Educativo Ecuatoriano: Honestidad, justicia, respeto, paz, solidaridad, responsabilidad.

Orientación del Sistema Educativo Ecuatoriano: Ética, democrática, intercultural,

POLITICAS DEL PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN:

POLÍTICA 1. Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad.

POLÍTICA 2. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años.

POLÍTICA 3. Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.

POLÍTICA 4. Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa.

POLÍTICA 5. Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas.

POLÍTICA 6. Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación.

POLÍTICA 7. Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida.



POLÍTICA 8. Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%

DINAMEP

DINAMEP (Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional) “DINAMEP”, es la dependencia técnica y administrativa del Ministerio de Educación que promueve la Capacitación, y Formación Docente de nuestro país, a través de espacios de aprendizaje que permiten democratizar el acceso a una educación de calidad, venciendo barreras de tiempo y espacio, coordinando, monitoreando, evaluando y asesorando con la participación activa y comprometida de los diferentes actores de la educación, disminuyendo de esta manera las brechas social y culturales existentes en nuestro país.

FUNCIONES DEL DINAMEP SOBRE LA EDUCACIÓN BÁSICA ECUATORIANA.

- Investigar y diagnosticar las necesidades de la formación inicial y de la capacitación de los docentes en servicio del sistema Educativo.
- Participar en la planificación y programación general de la educación.
- Elaborar el Plan Operativo Anual de la Institución.
- 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; entre otras.

DINAMEP; cuenta con sus principales representantes, entre ellos:

Dra. Teresa Orquera Ortiz,

Dra. Olga Ruiz

Dr. Kirman Obando,

Dr. Carlos Túquerrez



EQUIPO PROVINCIAL

Representantes de la DINAMEP; Jefes Provinciales de las DIPROMEPs y Rectores de los ISPEDs.

Objetivos del Dinamep:

Objetivo general del Dinamep

Mejorar el desempeño educativo de las escuelas, en 10 provincias.

Objetivo específico del Dinamep

Las escuelas estarán en capacidad de funcionar como agentes de cambio, logrando

ALCANCES INICIALES DEL DINAMEP.

- Formación de quipos de trabajo: provinciales y centrales.
- Gente capacitada y motivada, vía varios encuentros.
- Uso de una metodología participativa.
- Colaboración entre las distintas unidades técnico – administrativas en distintos niveles (local, provincial central).

Ejemplo del desempeño de las funciones del Dinamep.

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional (Dinamep) en Cotopaxi, se encuentra trabajando en una propuesta de capacitación para quienes administran las instituciones educativas en la provincia, para lo que se ha presentado proyectos en este aspecto a los diferentes municipios.

La finalidad de evaluar es únicamente determinar las falencias, para así poderlas superar y para potenciar los aciertos, tomando en cuenta que una institución requiere de una administración educativa moderna y más que nada con la cooperación de todos los sectores sociales comprometidos en el hecho educativo.

"La evaluación del desempeño docente y la evaluación institucional viene siendo un eje transversal del proceso de aprendizaje y un eje transversal del proceso de evaluación institucional, donde se quiere conocer los logros".



3.2.4 POLÍTICAS MICRO: INSTITUCIONALES.

Micro - Organizaciones y Macro - Políticas.

Para el desarrollo de estas organizaciones es fundamental el papel ejercido por el Estado. Este podrá minar la existencia de las mismas, sea por simple omisión o por la represión de movimientos sociales que al nacer en el seno del *micro-organización*, pueden aliarse a otros sectores de la sociedad civil en la lucha por rescatar el poder concentrado por el Estado. De fundamental importancia para la promoción de *micro-organizaciones* en vista a cambios estructurales resulta, la articulación micro-macro, por cuanto el impacto sociopolítico y económico del micro-organización que se forjan en los sectores invisibles dependerá de su capacidad de gravitación en el conjunto de la sociedad. Esto depende, si estas organizaciones estructuran estrategias de simple supervivencia o si, además, se constituyen en embriones de un desarrollo alternativo.

Limitantes y Potenciales de las Micro - Organización.

Una de las dimensiones que se manifiesta la crisis económica y social que padecen los países de la región es la problemática de los sectores invisibles. De allí la función relevante que éstos cumplen en la búsqueda de una opción para la superación de la crisis. Pero, aunque nazcan y maduren alternativas al orden existente, en algunos espacios micro-sociales del mundo invisible su transformación en alternativas viables de efecto global requiere identificar y reforzar aquellos sujetos capaces de impulsar su realización práctica. Al respecto no puede desconocerse que, en algunas experiencias asociadas con el mundo invisible, ya se despliegan iniciativas que pueden llegar a sobrevivir a la coyuntura de crisis que les dio origen.

3.2.5 SÍNTESIS.

En el Contexto Laboral interrelacionado y demandante se abre una nueva forma de desarrollar y reconocer la competencia de una persona y su vinculación con el mundo productivo.



El enfoque de competencias permite mayor flexibilidad en el desarrollo de las personas, mayor movilidad social y económica y más congruencia entre demanda y oferta laboral.

El objetivo del Contexto Laboral es analizar, las condiciones laborales y las características personales de una muestra de trabajadores que atienden a personas con discapacidad intelectual.

Comunidad Educativa es el conjunto de personas que son responsables de la educación por un entorno educativo. En una escuela, ésta se forma por los alumnos, ex-alumnos, docentes, directivos, padres, benefactores de la escuela y vecinos.

La Carta Magna.- Concepto.

El nombre correcto de la Carta Magna es la Carta Magna de *Libertatum*, la Carta Magna de las libertades. El documento es generalmente abreviado como la Carta Magna, o Carta Magna. Se podría considerar un proyecto de ley de derechos de la Inglaterra medieval, aunque no era muy aplicado durante varios siglos. Más importante aún, sentar un precedente que cambió la faz de Inglaterra siempre, por el que se establece que el Rey estaba por encima de la ley.

El nuevo PLAN NACIONAL DE DESARROLLO para el período 2009 – 2013, presentado por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES) ante el Consejo Nacional de Planificación, recibió la aprobación del Presidente de la República, Econ. Rafael Correa Delgado y los demás miembros del Consejo Nacional de Planificación; en un acto realizado este 5 de noviembre, en el Palacio de Carondelet.

René Ramírez, Secretario Nacional de la SENPLADES, manifestó que “el Plan Nacional para el Buen Vivir es un primer paso para construir el Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa que tiene como finalidad descentralizar y desconcentrar el poder y construir el Estado Plurinacional e Intercultural”.



La (Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional) “DINAMEP”, es la dependencia técnica y administrativa del Ministerio de Educación que promueve la Capacitación, y Formación Docente de nuestro país.

La importancia del rol del sector del micro y pequeña empresa (MYPE) en el desarrollo del país.

Para el desarrollo de estas organizaciones es fundamental el papel ejercido por el Estado. Este podrá minar la existencia de las mismas, sea por simple omisión o por la represión de movimientos sociales que al nacer en el seno del *micro-organización*.

3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

Anotamos a continuación las necesidades más concretas:

1. Los Docentes deben contar con una preparación pedagógica acorde con los cambios tecnológicos educativos.
2. Debe establecerse un pensamiento y situaciones que propicien la actualización del docente.
3. Que el docente identifique sus carencias educativas, pedagógicas, y de comunicación con sus alumnos.
4. No es suficiente una sólida preparación profesional, también es necesario tener otras habilidades.

"Las cosas no sólo son interesantes porque sí, sino porque nos afectan de algún modo en la vida cotidiana. Esto es necesario tenerlo en cuenta para saber estimular en el alumnado el interés por la ciencia." Manuel Toharia (2010)

Los formadores ante la sociedad de la información

La actual Sociedad de la Información, caracterizada por el uso generalizado de las 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 los ciudadanos nuevas competencias personales, sociales y profesionales para poder afrontar



los continuos cambios que imponen en todos los ámbitos los rápidos avances de la Ciencia y la nueva "economía global".

Funciones de los docentes hoy en día.

Hoy en día el papel de los formadores no es tanto "enseñar" unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Cada vez se abre más paso su consideración como un mediador de los aprendizajes de Preparar las clases. Organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas que consideren la realización de actividades de aprendizaje de gran potencial didáctico y que las características de los estudiantes, planificar cursos, buscar y preparar materiales para los alumnos, buscar y preparar recursos y materiales didácticos, motivar al alumno docencia centrada en el estudiante, considerando la diversidad, ofrecer tutoría y ejemplo, investigar en el aula con los estudiantes, desarrollo profesional continuado, colaboración en la gestión del centro.

Así, hoy en día los formadores necesitan utilizar las TIC Tecnologías de la Información y la Comunicación en muchas de sus actividades profesionales habituales.

Los docentes necesitan capacitarse mediante las siguientes tecnologías:

- ✓ Conocimiento de las ventajas e inconvenientes de los entornos virtuales de aprendizaje frente a los sistemas de aprendizaje presencial con apoyo TIC.
- ✓ Acceso a las fuentes de información y recursos en soporte TIC dedicadas a las labores de los formadores.
- ✓ Acceso a algunas de las múltiples fuentes de formación e información general que proporciona Internet.



El origen de las actitudes negativas por parte de un sector de los docentes suele encontrarse en alguna de las siguientes circunstancias:

- Poco dominio de las TIC, debido a una falta de formación, lo que genera: temor, recelo, impotencia, ansiedad.
- Influencia de estereotipos sociales, por falta de conocimiento sobre las verdaderas aportaciones de las TIC.
- Reticencias sobre sus efectos educativos, por falta de conocimiento buenas prácticas educativas que aprovechen las ventajas que pueden comportar las TIC.

El profesor debe tener entusiasmo, optimismo pedagógico, liderazgo, dar afecto que proporcionará la imprescindible seguridad, y debe dar confianza que reforzará el impulso de los estudiantes para demostrar su capacidad. En suma, es necesario reconocer e incentivar la competencia y buena labor docente del profesorado.

Competencias básicas:

Tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lenguaje audiovisual, buenas prácticas didácticas, didáctica de (la asignatura de cada uno), multiculturalidad, tratamiento de la diversidad, dinámica de grupos, resolución de conflictos.

Características del buen docente.

- ✪ Carácter constructivo del conocimiento, conexión entre motivación y aprendizaje.
- ✪ Prepararse las clases, planifica su trabajo.
- ✪ Conoce bien a sus alumnos, trato personalizado.
- ✪ Motivar a los estudiantes.
- ✪ Procura una buena convivencia en el aula.
- ✪ Gestionar las clases considerando la diversidad de los estudiantes; entre otras.

Características del docente como líder escolar:

- ✪ Integrar aspectos cualitativos y cuantitativos, de la sustancia y el proceso, de la visión externa e interna simultáneamente.



-
- ✘ Posibilitar el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa sin perder de vista el fin principal.
 - ✘ Mantener la capacidad de continua flexibilidad, adaptabilidad y renovación.
 - ✘ Entrar en relaciones abiertas con interlocutores más allá de la escuela.
 - ✘ Reconocer la interdependencia de las personas en el conjunto del centro y controlar la ansiedad inherente al trabajo en colaboración.
 - ✘ Enlazar las ideas nuevas y visionarias en educación con las herramientas organizativas para ponerlas en práctica. El atractivo de la labor docente (incluye una selección de las "sugerencias para los profesores del siglo XXI, de Domingo Gallego, 2004).
 - ✘ Es un trabajo enriquecedor a nivel humano. Y nuestro conocimiento crece al compartirlo.

3.3.1. DEFINICION DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.

El concepto de “formación” implica una acción profunda ejercida sobre el sujeto, tendiente a la transformación de todo su ser, que apunta simultáneamente sobre el saber-hacer, el saber-obrar y el saber pensar, ocupando una posición intermedia entre educación e instrucción. Concierno a la relación del saber con la práctica y toma en cuenta la transformación de las representaciones e identificaciones en el sujeto que se forma en los planos cognoscitivos, afectivos y sociales orientando el proceso mediante una lógica de estructuración, no de acumulación.

Es desde este concepto de formación que se continúa el análisis, y para ello es necesario significar el término “prácticas de formación”.

Para E. L. Achilli (2001) la formación docente puede comprenderse como un proceso en el que se articulan prácticas de enseñanza y de aprendizaje orientadas a la configuración de sujetos docentes/enseñantes. La práctica docente se concibe en un doble sentido: como práctica de enseñanza, propia de cualquier proceso formativo y como apropiación del oficio de docente, cómo iniciarse, perfeccionarse y actualizarse en la práctica de enseñar.



La formación de formadores debe procurar la formación de sujetos competentes, contribuyendo a la construcción de la mirada del sujeto enseñante, como concepto fundante en la constitución del oficio de docente como punto de partida de la construcción de la realidad. El punto de vista desde el cual el docente entiende la educación y su entorno problemático, es determinante de prácticas docentes.

3.3.2. COMPETENCIAS PROFESIONALES.

Concepto.- Competencia es la “capacidad de actuar de manera eficaz en un tipo definido de situación, capacidad que se apoya en conocimientos pero no se reduce a ellos”

(Perrenoud; 2002:7)

Las competencias son un conjunto articulado y dinámico de conocimientos habilidades, actitudes y valores que toman parte activa en el desempeño responsable y eficaz de las actividades cotidianas dentro de un contexto determinado.

Actualmente, las competencias se entienden como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer.

COMPETENCIAS PARA LA VIDA.

La LOE (Ley Orgánica de Educación) incluye *ocho competencias* básicas como uno de los elementos principales del currículo.

Competencia matemática, competencia en comunicación, competencia artística y cultural, tratamiento de la información y competencia digital, competencia social y ciudadana, competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo físico, competencia para aprender a aprender, iniciativa y espíritu emprendedor.



3.3.3. LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACION PARA EL SIGLO XXI.

LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN Texto: La educación encierra un tesoro

Autor: UNESCO Educación del Siglo XXI Cuatro aprendizajes fundamentales Pilares del conocimiento.

- Aprender a Conocer
- Aprender a Ser
- Aprender a Vivir juntos
- Aprender a Hacer.

Aprender a comprender el mundo que lo rodea. Fin: Placer de comprender conocer y descubrir. 1° Capacitación al individuo para hacer frente a un gran número de interacciones y a trabajar en equipo. 2° Desarrollo de la calificación profesional para el mundo del trabajo 1. Aprender a aprender 2.- Ejercitación de la atención 3.- Ejercitación de la memoria 4.- Ejercitación del pensamiento 1° Comprensión del otro 2° Distinta formas de interdependencias (proyectos comunes y preparación para tratar los conflictos) 3° Vivir el pluralismo, la comprensión mutua y la paz 1° Desarrollo de la propia personalidad 2° Capacidad de autonomía, de juicio y responsabilidad personal.

Crovi (2006), en su trabajo intitulado “Educar en la era de las redes. Una mirada desde la comunicación”, expone una asociación entre el trabajo de Delors: “La educación encierra un tesoro” y el informe Mac Bride. Considerando que ambos trabajos coinciden en una misma preocupación: un mundo desigual. Y considera que no se puede todavía hablar de una Sociedad de la Información y el Conocimiento (SIC), ya que existen grandes diferencias en cuanto al uso y apropiación de las Tecnologías de Información y comunicación (TIC). Lo cual puede apreciarse aún más específicamente si hacemos referencia a la educación superior, donde aunado al informe de los, aparece dos años después la “Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI.



3.3.4 COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES

Contamos con las siguientes competencias:

Dominio del saber Específico o propio, la concepción ética, la empatía comunicacional.

La autoestima.

Con respecto al *dominio del saber específico o propio*, se trata de alcanzar una formación profesional que permita planificar, conducir y evaluar estrategias de enseñanza promotoras del aprendizaje de los alumnos.

En este sentido, correspondería señalar dos tipos de saberes: el **saber disciplinar** y el **saber sobre los procesos de apropiación del conocimiento**. Un saber disciplinar que posibilite el adecuado abordaje de los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales. Un saber sobre los procesos de enseñanza y de aprendizaje que permita manejar un conjunto de estrategias, procedimientos, técnicas y recursos metodológicos básicos para las funciones de enseñar y aprender.

Este componente de idoneidad implica el "conocimiento de la materia como condición necesaria pero no suficiente para asegurar el aprendizaje. El impacto de la asignatura en la enseñanza depende también de otros conocimientos: teorías psicológicas, habilidades meta cognitivas, conocimientos sobre técnicas y métodos de enseñanza, conocimiento del alumnado, trabajo en equipo docente... Esta visión integral de la profesionalidad docente transforma las escuelas; ya no son solamente aulas para enseñar, sino -ante todo- un entorno para aprender a enseñar" [Amarante, A.M. (2000)].

Competencias profesionales de un docente.

1. El Profesor como Profesional.

Un profesional es alguien que aísla un problema, lo plantea, concibe y elabora una solución y se asegura su aplicación.

Así lo plantea Montero al decir que:



“... la profesión de la enseñanza no tiene un cuerpo codificado de conocimientos y habilidades compartidos, una cultura compartida. La ausencia de este cuerpo de conocimientos compartidos -una de las marcas de las profesiones- cuestiona la pertinencia de utilizar el término profesión para la enseñanza. La consideración de la experiencia práctica como la fuente más importante de adquisición de conocimientos y habilidades -situación que configura un saber vulgar técnico, o artesanal pero nunca un saber científico, base del saber profesional- ha conducido durante mucho tiempo a la irreverencia de la formación para la comunidad académica y los propios profesores” (Montero, 2001: 87).

2. El Rol del Profesor en Función de la Formación por Competencias.

Las demandas al perfil profesional del docente. Que se ven influenciadas por un contexto marcado por lo intercultural, el aumento de la heterogeneidad del alumnado, una creciente importancia hacia el dominio de varios idiomas, el progresivo aumento de las dificultades de aprendizaje de las materias científicas, por nombrar algunos elementos.

3. Competencias Docentes.

Una de las propuestas más citadas es la de Phillipe Perrenoud (2004) quien identifica a las competencias como la capacidad de movilizar varios recursos cognitivos. Este autor ha descrito y pormenorizado diez dominios de competencias consideradas prioritarias en la formación continua del profesorado. La idea parece ser la misma, es decir, responder a qué tipo de profesor necesitamos en función de concepciones competencias y formación docente determinadas por la variabilidad de los contextos.

Dominios de competencias:

Organizar a los alumnos, animar situaciones de aprendizaje, elaborar cuadros sinópticos, hacer cumplir los deberes a los alumnos, volucionar dispositivos de diferenciación implicar a los alumnos en su aprendizaje, implicar a los alumnos en su trabajo, trabajar en equipo con los alumnos, afrontar los deberes como docente, afrontar a dilemas éticos de la profesión.



Perrenoud plantea como una condición relevante que “es importante analizar con más detalle el funcionamiento de las competencias definidas, sobre todo para hacer el inventario de los conocimientos teóricos y metodológicos que moviliza” (2004:11). De esto desprende que un trabajo profundo de las competencias consiste en relacionar cada una con un grupo delimitado de problemas y de tareas y clasificar los recursos cognitivos (conocimientos, técnicas, habilidades, aptitudes, competencias más específicas) movilizados por la competencia considerada.

Perrenoud, entrega una óptica de competencia que traspasa el sentido de habilidad como acción concreta y pone énfasis en el sentido práctico o aplicativo contextualizado de todo el conjunto de habilidades y conocimientos que se posean. Entrega una guía que permite conocer las demandas que se establecen en un centro educativo en torno a las competencias, como también nos proporciona una buena herramienta pedagógica para analizar el trabajo del docente en dichos centros. La propuesta de este autor se puede considerar también para tenerla presente en la formación inicial del docente y no sólo en la formación continua del profesorado.

En este mismo sentido, el ejercicio de la competencia pasa por operaciones mentales complejas, sostenidas por esquemas de pensamiento (Altet, 1994, en Perrenoud, 2004b), los cuales permiten determinar y realizar una acción relativamente adaptada a la realidad. Así, las competencias se crean en la formación, y gracias a la aplicación y experiencia.

Perrenoud, señala que los estándares descritos en las competencias mencionadas no tienen mucho que ver con el enfoque de racionalidad técnica que promueve la investigación sobre la eficacia docente. Escudero pone énfasis en rescatar aquí el sentido del término ‘competencia docente’ equivalente a un grupo de valores, creencias y compromisos, sin dejar de lado – por cierto- los conocimientos técnicos, capacidades y actitudes de los docentes, tanto en el plano colectivo (considerando que forman parte de grupos de trabajo e instituciones educativas) como a nivel de esfuerzo personal.

La gestión y monitoreo de los distintos tipos de competencias “docentes” se estructuran, finalmente, por medio de un perfil profesional, el que puede traducirse en términos de



competencias de diverso tipo organizadas en dominios de ejercicio profesional y de formación. Estos aspectos son normalmente traducidos en términos de capacidades, tareas y funciones que emplean y desarrollan en el ejercicio de su respectiva profesión. Definido así, el perfil constituye la descripción del conjunto de los atributos de un rol o función profesional en virtud de competencias asociadas a las prácticas de la profesión. Los dominios o áreas de competencia representan grandes conjuntos de competencias agrupadas en función de grandes áreas sectoriales en que ejercen las profesiones. Así las diversas competencias son entendidas como la descripción de aquello que el discente transferirá y activará en el contexto de su desempeño profesional y que sintetiza los conocimientos, capacidades, habilidades, procedimientos necesarios para actuar eficazmente (Mertens, 1996; Le Boterf, 2000, Perrenoud, 2004; De Miguel, 2006; Pavié, 2007).

De acuerdo a lo expresado anteriormente, disponer de una descripción del perfil profesional tiene relevancia en cuanto a la promoción y reclutamiento de estudiantes, al diseño y evaluación curriculares y en término de respuesta a necesidades del mercado del trabajo. La lectura del perfil profesional de una carrera en particular debería dar una imagen lo más cercana posible a las acciones que realiza un egresado de la carrera de su ámbito profesional de desempeño, esto según las ideas expresadas por Corvalán y Hawes (2005).

Lo anterior no impide que podamos hacer una síntesis caracterizadora de las competencias, aunque es evidente por lo aportado hasta ahora la dificultad de concretar un concepto universal y compartido de lo que es competencia, pero intentaremos llegar a nuestra propia descripción conceptual (Pavié, 2007) de la misma, que incluirá las posibles competencias docentes.

3.3.5 NECESIDADES DE FORMACIÓN EN EL ECUADOR.

En Ecuador como resultado de la revolución liberal que estableció en el país la educación laica, se crearon los colegios normales Juan Montalvo (1900) para varones y Manuela Cañizares (1901) para señoritas a comienzos del siglo XX, los mismos que formaron a los



normalistas durante más de 70 años y recibieron el apoyo de las misiones alemanas que llegaron a Ecuador desde 1913 en adelante. **Uzcátegui (1981)**.

En 1938 en Ecuador, el gobierno del general Alberto Enríquez Gallo creó las escuelas normales rurales con estudios en el nivel secundario para atender a indígenas y campesinos del país.

En Ecuador, se crearon nuevos institutos de formación docente, originó una gran polémica, un debate nacional que todavía no ha terminado. Grandes sectores del magisterio rechazaron esta medida, la que a la larga se impuso por una dictadura; sin embargo, otros sectores, especialmente jóvenes, pensaban que las normales habían cumplido su ciclo vital y que era necesario un recambio.

FORMACIÓN DE DOCENTES EN ECUADOR

La formación de docentes para los niveles Inicial y Básico está confiada a los institutos pedagógicos, los cuales dependen del Ministerio de Educación y Culturas. Actualmente existen 25 Institutos pedagógicos (IPED) y 8 interculturales bilingües (IPIB) Instituto Politécnico Industrial de Berazategui

Estos fueron creados para atender las demandas de docentes de manera sectorizada, existen uno por provincia y dos o más en las provincias de mayor concentración poblacional, en tanto que los IPIB están ubicados en lugares de mayor población indígena, por lo que estos toman en cuenta la existencia de diferentes grupos lingüísticos.

EL PERFIL DEL DOCENTE ECUATORIANO

En 2000 se definió el perfil del docente para la educación básica, que contiene los siguientes elementos: Ministerio de Educación y Cultura, MEC (2000).

- ❖ Características personales, para consigo mismo, para con los otros y para con el entorno.



-
- ❖ Capacidad profesional como guía en la construcción de aprendizajes.
 - ❖ Capacidad profesional como diseñador del microcurrículo.
 - ❖ Capacidad profesional como evaluador de procesos y logros:

3.3.6 SÍNTESIS.

La Formación Docente.- El concepto de “formación” implica una acción profunda ejercida sobre el sujeto, tendiente a la transformación de todo su ser, que apunta simultáneamente sobre el saber-hacer, el saber-obrar y el saber pensar, ocupando una posición intermedia entre educación e instrucción.

Competencia es la “capacidad de actuar de manera eficaz en un tipo definido de situación, capacidad que se apoya en conocimientos pero no se reduce a ellos” (Perrenoud; 2002:7)

Debemos tener en cuenta que la Educación cuenta con 4 pilares; los mismos que deben ser practicados diariamente.

Aprender a conocer, aprender a ser, aprender a vivir juntos, aprender a hacer.

Las personas desarrollan sus competencias a lo largo de su vida y pueden ser aprendidas bajo diferentes modalidades formativas y en diferentes contextos. Se vinculan al principio del aprendizaje permanente, adquiriéndose y desarrollándose en la acción y perfeccionándose también gracias a la misma acción.

A partir de los años treinta, cuando la Educación Media comenzó a extenderse por los territorios nacionales, para atender esa creciente demanda, se empezaron a crear los institutos normales superiores o los institutos pedagógicos superiores, que después devinieron en las universidades pedagógicas o en las facultades de Educación, las cuales forman docentes especializados en las diferentes disciplinas del pensum de estudios de la Educación Secundaria.

En 1938, en Ecuador, el gobierno del general Alberto Enríquez Gallo creó las escuelas normales rurales con estudios en el nivel secundario para atender preferentemente a la población indígena y campesina, que en ese tiempo era mayoritaria en el país.



A partir de los años sesenta, las antiguas normales son transformadas en instituciones de educación superior no universitaria, que con dos o tres años de estudio posterior al bachillerato, confieren el título para el ejercicio profesional en la educación básica.

Posteriormente forman para la docencia en la educación preescolar y en algunos casos en áreas específicas, como música, artes, cultura física, entre otras.

La Formación de Docentes para los niveles Inicial y Básico está confiada a los institutos pedagógicos, que dependen del Ministerio de Educación y Culturas. Actualmente existen 25 Institutos pedagógicos (IPED) y 8 interculturales bilingües (IPIB). Instituto Politécnico Industrial de Berazategui. Fueron creados para atender las demandas de docentes de manera sectorizada, uno por provincia y dos o más en las provincias de mayor concentración poblacional, en tanto que los IPIB están ubicados en lugares de mayor población indígena, por lo que estos toman en cuenta la existencia de diferentes grupos lingüísticos.

4. METODOLOGÍA.

4.1. Diseño de la investigación.

La presente Investigación es de Tipo Mixto Cuantitativo - Cualitativo. Por lo tanto el método utilizado es de tipo descriptivo, además utilizamos los siguientes métodos:

Método Deductivo. El método en que se apoyó esta investigación fue de tipo descriptivo, ya que uno de los propósitos de este estudio consistió en determinar la situación laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Método de Análisis. Con este método analizamos el contenido de las encuestas aplicadas

Método de Síntesis. Al final de cada capítulo de esta investigación realizamos una síntesis de lo más importante del contenido

Método Cualitativo. A través de las encuestas nos dirigimos con un conjunto de preguntas a los titulados en referencia.



Método Cuantitativo. Después de haber aplicado las encuestas procedimos a la tabulación de los resultados.

4.2. Participantes de la Investigación.-

Las personas investigadas fueron en número de 14, el equipo de planificador y dos tesistas.

Las Encuestas las realizamos a los Titulados de la UTPL del periodo 2005-2010, en la Provincia de Loja, en los cantones de: Loja, Celica, Catamayo y Gonzanama.

4.3. Técnicas e Instrumentos de Investigación

4.3.1 Técnicas

La Observación Directa.- Es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos.

La Entrevista.- Es una técnica para obtener datos que consiste en un diálogo entre dos personas el entrevistador “investigador” y el entrevistado “titulados”

La Encuesta.- Utilizamos un listado de preguntas escritas las mismas que fueron contestados igualmente por escrito.

4.3.2. Instrumentos:

Encuestas realizadas a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación del periodo 2005 – 2010.

4.4. RECURSOS

4.4.1. HUMANOS:

Director del Programa, Tutora, Tesistas, Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, Empleadores/directivos de las Instituciones Educativas.



4.4.2 INSTITUCIONALES: Guía Didáctica, Tutorías presenciales.

4.4.3 MATERIALES.- Medios de Transporte: urbano y rural, cámara fotográfica, cuestionarios, entrevistas.

4.4.4 ECONOMICOS: Dinero: para transportes, investigaciones (internet), fotocopias, impresiones.

4.5 PROCEDIMIENTO.

El 13 de noviembre del 2010, llevamos a cabo la primera asesoría presencial y trabajo de asesoría de tesis en la sede central de la UTPL, en la ciudad de Loja; y nos designaron el tema a investigarse.

Una vez con todo lo necesario en nuestras manos empezamos el desarrollo de la investigación a través de los diferentes recursos que disponemos entre ellos el internet y bibliotecas. Realizando primeramente la introducción, prosiguiendo y con la ayuda de las fuentes de investigación antes mencionadas realizamos la consulta y recopilando la información más importante, elaboramos el contenido de cada uno de los temas que conforman el marco Teórico.

Como requisito para concretar el trabajo, tuvimos que realizar las encuestas a 14 titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Los cuestionarios fueron aplicados a cada uno de los encuestados en el mes de enero y a mitad de febrero de 2011; las preguntas fueron realizadas por el equipo de planificación de la UTPL.

Con los datos obtenidos procedimos a realizar las tablas correspondientes a cada pregunta, agrupándolas de acuerdo como nos señalan en la guía didáctica. Basados en los resultados que demostraron las encuestas realizadas a los titulados, procedimos a realizar el análisis de los datos obtenidos, y de acuerdo a esto llegamos a algunas conclusiones, lo cual es el objetivo de cualesquier investigación, y además, con la ayuda de la información obtenida en los cuestionarios elaboramos las recomendaciones respectivas del presente trabajo



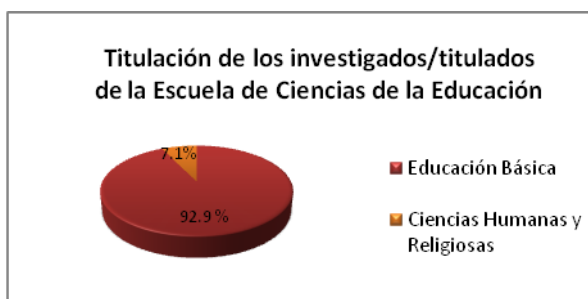
5. INTERPRETACIÓN, ANALISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.

Tabla No. 1. Titulación de los investigadores/titulados de la Escuela de CC. de la EE.

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	0	0,0
Educación Básica	13	92,9
Lengua y Literatura	0	0,0
Químico Biológicas	0	0,0
Físico Matemáticas	0	0,0
Ciencias Humanas y Religiosas	1	7,1
Otra mención	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	14	100,0

Gráfico 1



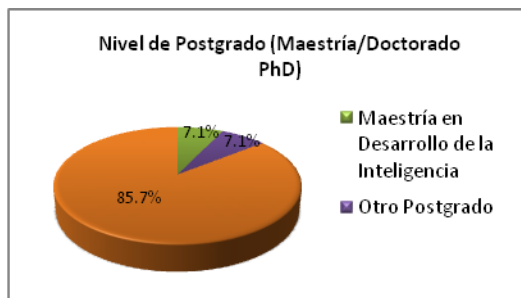
Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación. pregunta # 1.

Elaborado por: las autoras: Figueroa J. Marquidia y Jungal G. María

Tabla #2 nivel de postgrado.

NIVEL DE POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD)	f	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo	0	0,0
Maestría en Pedagogía	0	0,0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	1	7,1
Otro Postgrado	1	7,1
En otra universidad	0	0,0
No contesta	12	85,7
TOTAL	14	100,0

Gráfico.2



Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación. pregunta # 1.

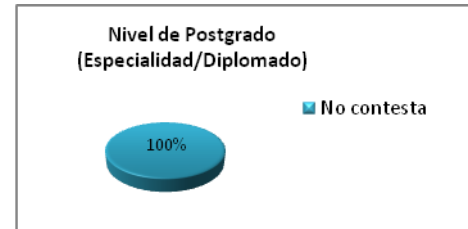
Elaborado por: las autoras: Figueroa J. Marquidia y Jungal G. María



Tabla 3. Especialidad de los titulados

NIVEL DE POSTGRADO (Especialidad / Diplomado)	F	%
Especialidad	0	0,0
Diplomado	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	0	0,0
No contesta	14	100,0
TOTAL	14	100,0

Gráfico3



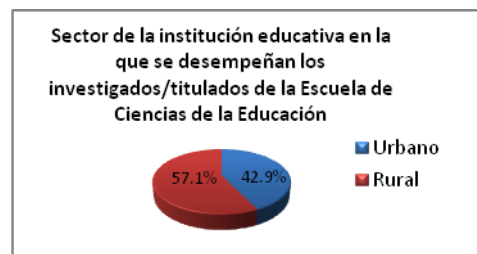
Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación.. pregunta # 1.

Elaborado por: las autoras: Figueroa J. Marquidia y Jungal G. María

Tabla 4. Sector de la Institución Educativa en la que se desempeñan los titulados.

SECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Urbano	6	42,9
Rural	8	57,1
No contesta	0	0,0
TOTAL	14	100,0

Gráfico 4



Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación. Pregunta # P2a.

Elaborado por: las autoras: Figueroa J. Marquidia y Jungal G. María

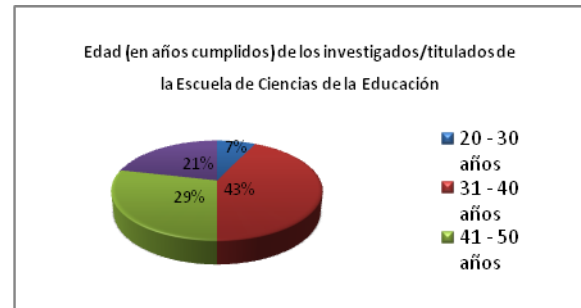


Tabla No. 5

Género y años cumplidos de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

Edad (en años cumplidos)	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL
	f	%	F	%	
20 - 30 años	1	7,1	0	0,0	1
31 - 40 años	5	35,7	1	6,7	6
41 - 50 años	2	14,3	2	13,3	4
51 - 60 años	3	21,4	0	0,0	3
más de 61 años	0	0,0	0	0,0	0
No contesta	0	0,0	0	0,0	0

Grafico 5



Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación pregunta # A1.

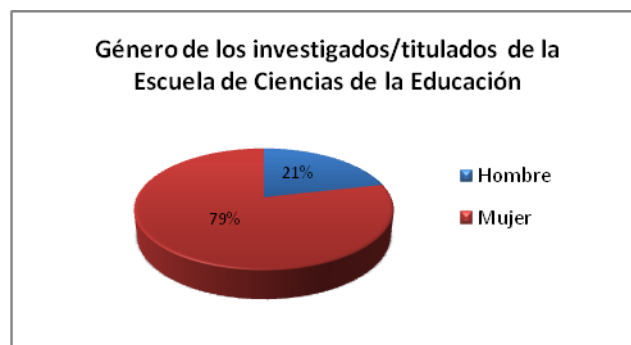
Elaborado por: las autoras: Figueroa J. Marquidia y Jungal G. María

Tabla N° 6. Género de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Tabla N° 6 Genero.

GÉNERO	f	%
Hombre	3	21,4
Mujer	11	78,6
Total	14	100,0

Grafico 6



Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación pregunta # A2.

Elaborado por: las autoras: Figueroa J. Marquidia y Jungal G. María

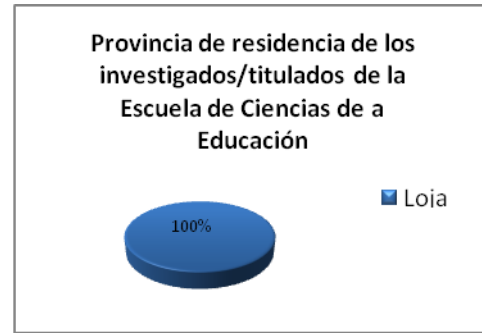


Tabla No. 7

Provincia de residencia de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

PROVINCIA DE RESIDENCIA	f	%
Loja	14	100,0
TOTAL	14	100,0

Grafico 7



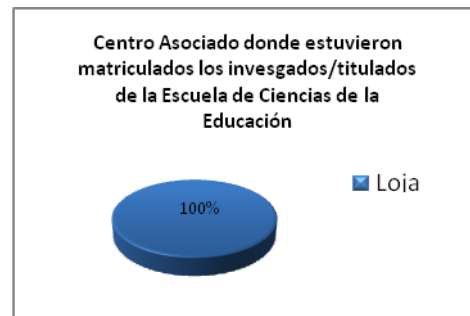
Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación pregunta # A3.

Elaborado por: las autoras: Figueroa J. Marquidia y Jungal G. María

Tabla No. 8 Centro Asociado donde estuvieron matriculados los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO	F	%
Loja	14	100,0
TOTAL	14	100,0

Grafico 8



Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación pregunta # A4.

Elaborado por: las autoras: Figueroa J. Marquidia y Jungal G. María



5.2. SITUACIÓN LABORAL.

Tabla N° 9. Situación laboral actual de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	f	%
Trabaja como docente	13	92,9
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	1	7,1
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	14	100,0

Gráfico No. 9



Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación pregunta # P2.

Elaborado por: las autoras: Figueroa J. Marquidia y Jungal G. María

Tabla N° 10. Se encuentran trabajando en un puesto profesional relacionado o no relacionado con la docencia y que han trabajado antes como docentes.

HAN TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE	f	%
Si	10	71,4
No	2	14,3
No contesta	2	14,3
TOTAL	14	100,0

Grafico 10



Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación pregunta # P2a.

Elaborado por: las autoras: Figueroa J. Marquidia y Jungal G. María



Tabla N° 11. Investigados/titulados que se encuentran trabajando como docentes y que también trabajan en otro puesto profesional no relacionado con la docencia

TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA	f	%
Si	2	14,3
No	7	50,0
No contesta	5	35,7
TOTAL	14	100,0

Grafico 11



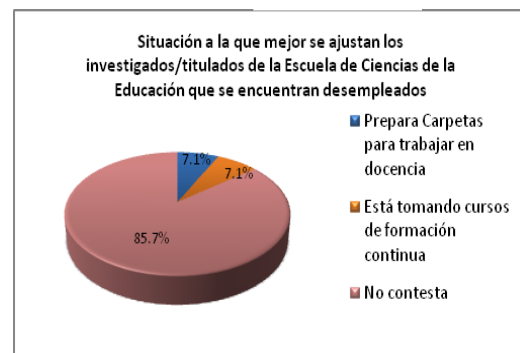
Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación pregunta # P2c.

Elaborado por: las autoras: Figueroa J. Marquidia y Jungal G. María

Tabla N° 12. Situación a la que mejor se ajustan los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se encuentran desempleados.

SITUACIÓN DE LOS INVESTIGADOS QUE SE ENCUENTRAN DESEMPLEADOS	f	%
Prepara Carpetas para trabajar en docencia	1	7,1
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	0	0,0
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	0	0,0
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación	0	0,0
Continúa estudiando en otra área de conocimiento	0	0,0
Está tomando cursos de formación continua	1	7,1
Otras situaciones	0	0,0
No contesta	12	85,7
TOTAL	14	100,0

Grafico 12



Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación pregunta # P2d.

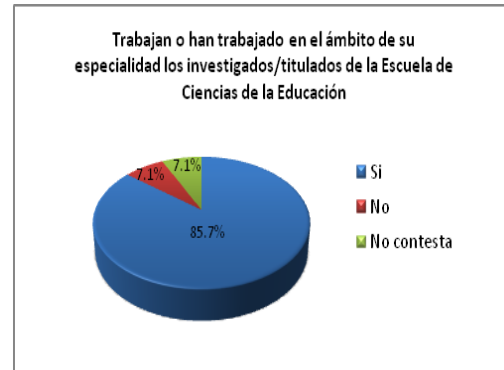
Elaborado por: las autoras: Figueroa J. Marquidia y Jungal G. María



Tabla N° 13. Trabajan o han trabajado en el ámbito de su especialidad los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TRABAJAN O HAN TRABAJADO EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD	f	%
Si	12	85,7
No	1	7,1
No contesta	1	7,1
TOTAL	14	100,0

Grafico 13



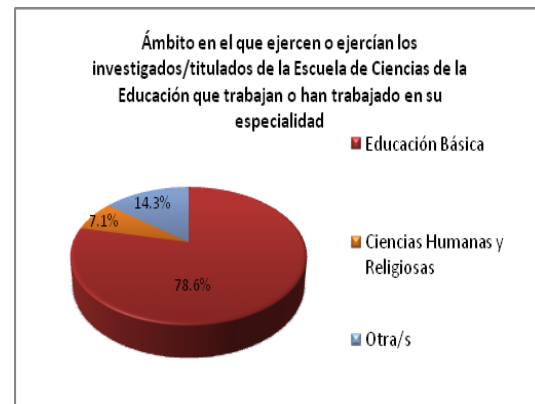
Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación pregunta # P4.

Elaborado por: las autoras: Figueroa J. Marquidia y Jungal G. María

Tabla N° 14. Ámbito en el que ejercen o ejercían los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que trabajan o han trabajado en su especialidad.

ESPECIALIDAD EN LA QUE EJERCEN O EJERCÍAN	f	%
Educación Infantil	0	0,0
Educación Básica	11	78,6
Lengua y Literatura	0	0,0
Químico Biológicas	0	0,0
Físico Matemáticas	0	0,0
Ciencias Humanas y Religiosas	1	7,1
Otra/s	2	14,3
No contesta	0	0,0
TOTAL	14	100,0

Grafico 14



Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación pregunta # P4a.

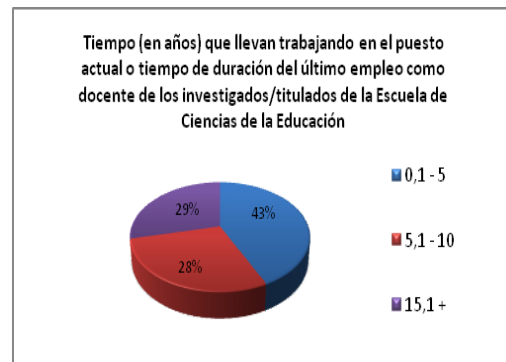
Elaborado por: las autoras: Figueroa J. Marquidia y Jungal G. María



Tabla N° 15. Tiempo (en años) que llevan trabajando en el puesto actual o tiempo de duración del último empleo como docente de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TIEMPO (en años) DE DURACIÓN EN EL PUESTO ACTUAL O ÚLTIMO EMPLEO	F	%
0,1 – 5	6	42,9
5,1 – 10	4	28,6
10,1 – 15	0	0,0
15,1 +	4	28,6
No contesta	0	0,0
TOTAL	14	100,0

Gráfico 15



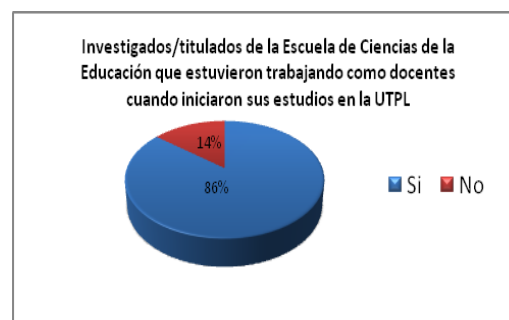
Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación pregunta # P13.

Elaborado por: las autoras: Figueroa J. Marquidia y Jungal G. María

Tabla No. 16. Estuvieron trabajando como docentes cuando iniciaron sus estudios.

ESTUVIERON TRABAJANDO CUANDO INICIARON SUS ESTUDIOS	F	%
Si	12	85,7
No	2	14,3
No contesta	0	0,0
TOTAL	14	100,0

Gráfico No. 16



Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación pregunta # P8.

Elaborado por: las autoras: Figueroa J. Marquidia y Jungal G. María



Tabla No. 17. Tiempo en el que encontraron trabajo luego de titularse en la Escuela de Ciencias de la Educación.

TIEMPO (en meses) EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO	F	%
0 - 1 años	1	7,1
1 - 2 años	1	7,1
2 - más años	0	0,0
No contesta	12	85,7
TOTAL	14	100,0

Gráfico No. 17



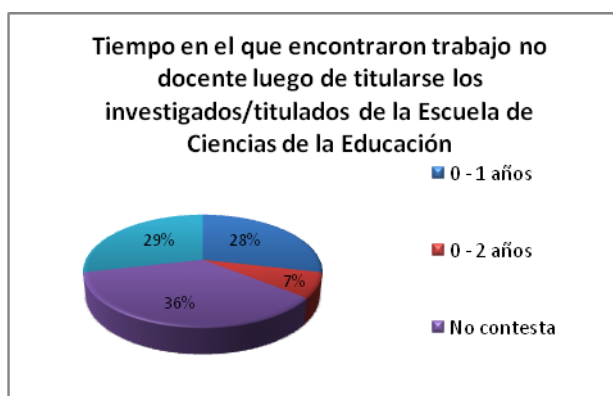
Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación pregunta # P8a.

Elaborado por: las autoras: Figueroa J. Marquidia y Jungal G. María

Tabla N° 18. Tiempo en el que encontraron trabajo no docente luego de titularse los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

TIEMPO (en meses) EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO	f	%
0 - 1 años	4	28,6
0 - 2 años	1	7,1
2 - más años	0	0,0
No contesta	5	35,7
Ya trabajaba cuando obtuve la titulación.	4	28,6
TOTAL	14	100,0

Gráfico No. 18



Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación pregunta # P14.

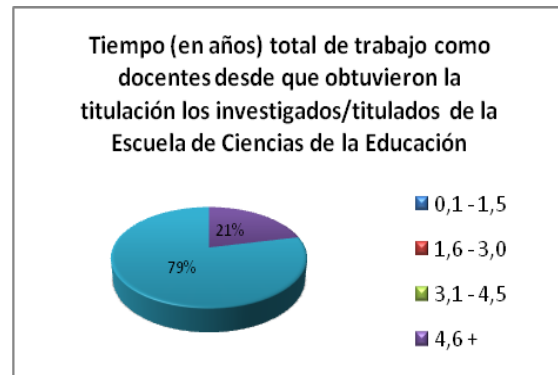
Elaborado por: las autoras: Figueroa J. Marquidia y Jungal G. María



Tabla No. 19. Tiempo total de trabajo como docentes desde que obtuvieron la titulación en la Escuela de Ciencias de la Educación.

TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO DOCENTES	F	%
0,1 - 1,5	0	0,0
1,6 - 3,0	0	0,0
3,1 - 4,5	0	0,0
4,6 +	3	21,4
No contesta	11	78,6
TOTAL	14	100,0

Gráfico No. 19



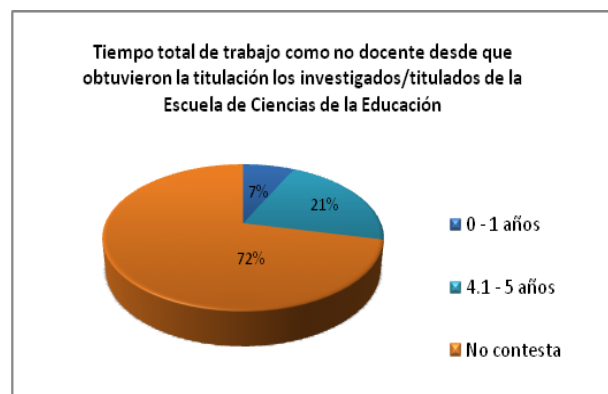
Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación pregunta # P15.

Elaborado por: las autoras: Figueroa J. Marquidia y Jungal G. María

Tabla N°20. Tiempo total de trabajo como no docente desde que obtuvieron la titulación los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO NO DOCENTES	f	%
0 - 1 años	1	7,1
1.1 - 2 años	0	0,0
2.1 - 3 años	0	0,0
3.1 - 4 años	0	0,0
4.1 - 5 años	3	21,4
No contesta	10	71,4
TOTAL	14	100,0

Gráfico No.20



Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación pregunta # P16.

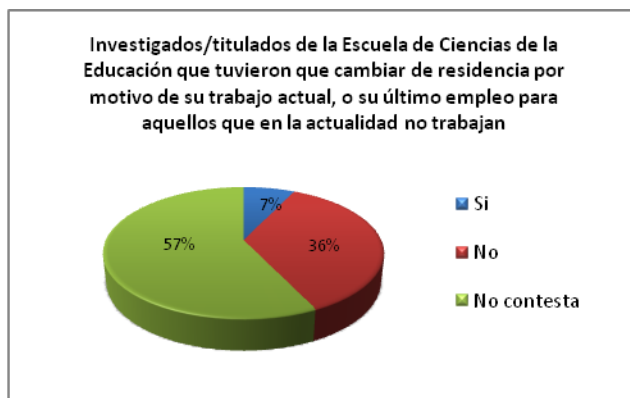
Elaborado por: las autoras: Figueroa J. Marquidia y Jungal G. María



Tabla No. 21. Investigados/titulados de la Escuela de la Educación. Que tuvieron que cambiar de residencia por motivo de su trabajo actual, o su último empleo para aquellos que en la actualidad no trabajan.

Gráfico No. 21.

CAMBIO DE RESIDENCIA	F	%
Si	1	7,1
No	5	35,7
No contesta	8	57,1
TOTAL	14	100,0



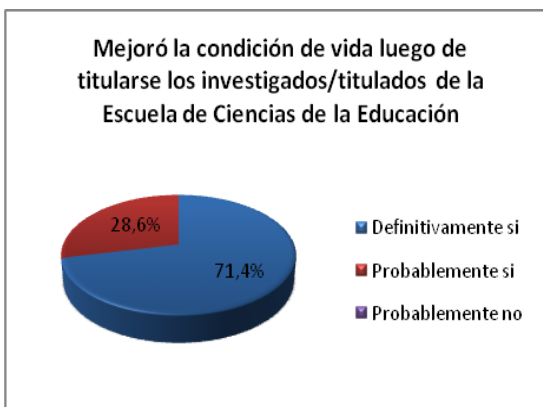
Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación pregunta # P17.

Elaborado por: las autoras: Figueroa J. Marquidia y Jungal G. María

Tabla N° 22. Mejoró la condición de vida luego de titularse los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

Grafico 22

MEJORÓ LA CONDICIÓN DE VIDA	F	%
Definitivamente si	10	71,4
Probablemente si	4	28,6
Indeciso	0	0,0
Probablemente no	0	0,0
Definitivamente no	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	14	100,0



Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación pregunta # P21.

Elaborado por: las autoras: Figueroa J. Marquidia y Jungal G. María

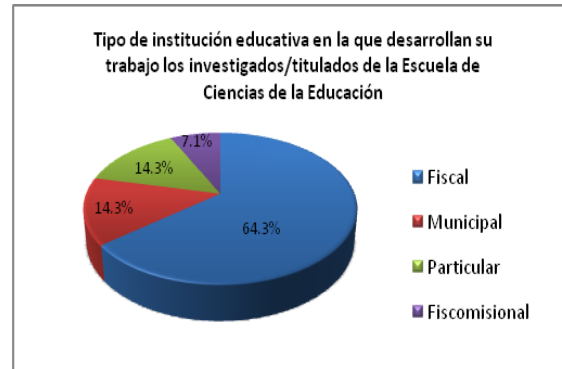


5.3. CONTEXTO LABORAL.

Tabla N° 23. Tipo de institución educativa en la que desarrollan su trabajo los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	F	%
Fiscal	9	64,3
Municipal	2	14,3
Particular	2	14,3
Fiscomisional	1	7,1
No contesta	0	0,0
TOTAL	14	100,0

Gráfico No. 23.



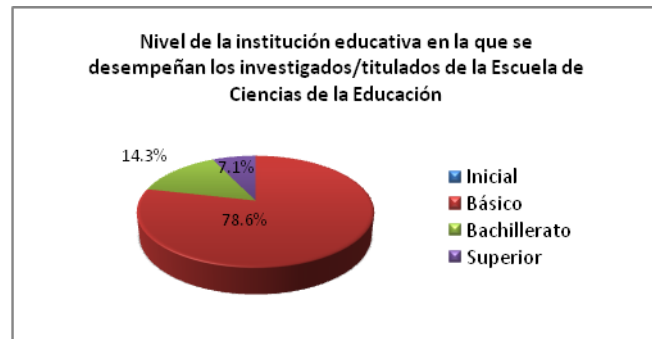
Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación pregunta # P3.

Elaborado por: las autoras: Figueroa J. Marquidia y Jungal G. María

Tabla N° 24. Nivel de la institución educativa en la que se desempeñan los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

NIVEL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Inicial	0	0,0
Básico	11	78,6
Bachillerato	2	14,3
Superior	1	7,1
No contesta	0	0,0
TOTAL	14	100,0

Gráfico No. 24



Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación pregunta # P3a.

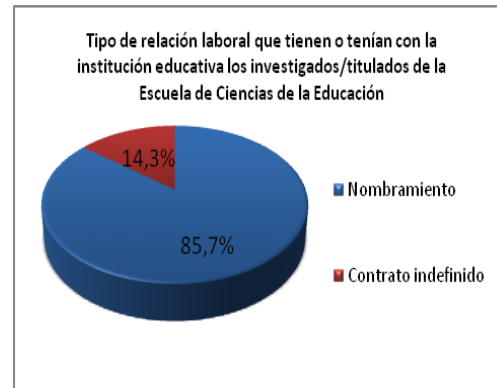
Elaborado por: las autoras: Figueroa J. Marquidia y Jungal G. María



Tabla N° 25. Tipo de relación laboral que tienen o tenían con la institución educativa los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

RELACIÓN LABORAL DE LOS INVESTIGADOS CON LA INSTITUCIÓN	f	%
Nombramiento	12	85,7
Contrato indefinido	2	14,3
Contrato ocasional	0	0,0
Reemplazo	0	0,0
Otras (propietaria de la institución educativa)	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	14	100,0

Gráfico No. 25



Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación pregunta # P5.

Elaborado por: las autoras: Figueroa J. Marquidia y Jungal G. María

Tabla No. 26. Relación laboral que tienen o tenían con la institución educativa los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA	f	%
A tiempo completo	13	92,9
A tiempo parcial	1	7,1
Por horas	0	0,0
Otras	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	14	100,0

Gráfico No.26



Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación pregunta # P12.

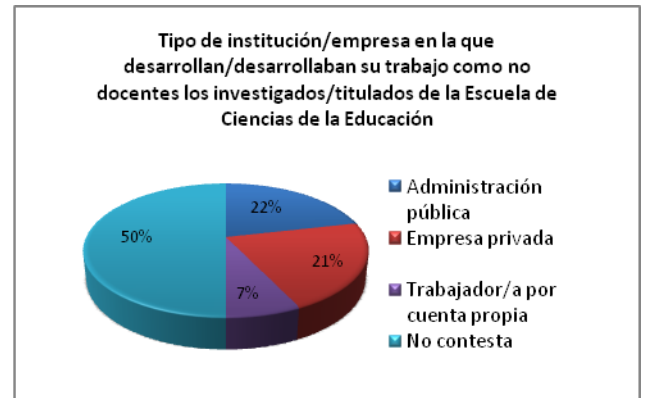
Elaborado por: las autoras: Figueroa J. Marquidia y Jungal G. María



Tabla No. 27. Tipo de institución/empresa en la que desarrollan/desarrollaban su trabajo como no docentes los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

TIPO DE INSTITUCIÓN/EMPRESA	f	%
Administración pública	3	21,4
Empresa privada	3	21,4
Empresa familiar	0	0,0
Trabajador/a por cuenta propia	1	7,1
No contesta	7	50,0
TOTAL	14	100,0

Gráfico No. 27



Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación Pregunta. # 9.

Elaborado por las autoras: Figueroa J. Marquidia, Jungal Guerrero María.

Tabla No. 28. Relación laboral que tienen o tenían con la institución/empresa los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA	f	%
A tiempo completo	13	92,9
A tiempo parcial	1	7,1
Por horas	0	0,0
Otras	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	14	100,0

Grafico 28



Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación Pregunta. # 6.

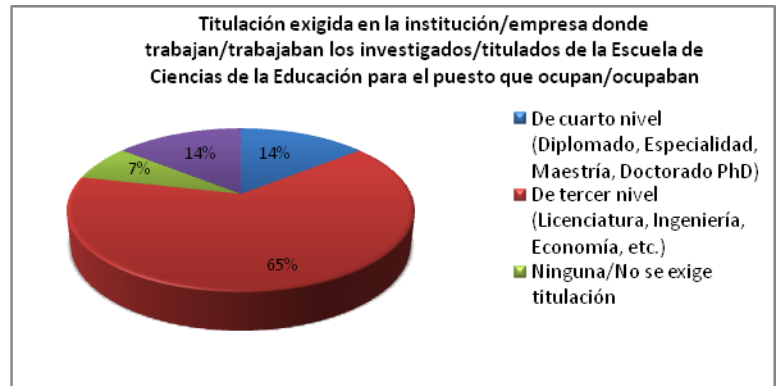
Elaborado por las autoras: Figueroa J. Marquidia, Jungal Guerrero María.



Tabla N° 29. Titulación exigida en la institución/empresa donde trabajan/trabajaban los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación para el puesto que ocupan/ocupaban

TITULACIÓN EXIGIDA POR LA INSTITUCIÓN/EMPRESA	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	2	14,3
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	9	64,3
Ninguna/No se exige titulación	1	7,1
No contesta	2	14,3
TOTAL	14	100,0

Grafico 29

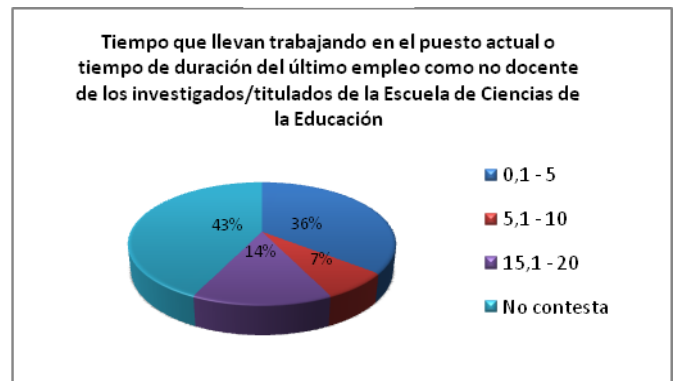


Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación Pregunta #.10
Autoras: Figueroa J. Marquidia, Jungal G. María.

Tabla N° 30. Tiempo que llevan trabajando en el puesto actual o tiempo de duración del último empleo como no docente de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TIEMPO (en años) DE DURACIÓN	f	%
0,1 – 5	5	35,7
5,1 – 10	1	7,1
10,1 – 15	0	0,0
15,1 - 20	2	14,3
No contesta	6	42,9
TOTAL	14	100,0

Grafico 30



Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación Pregunta #13.
Autoras: Figueroa J. Marquidia, Jungal G. María.

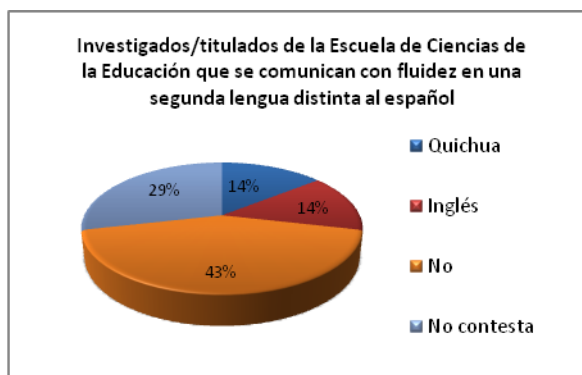


5.4. NECESIDADES DE FORMACIÓN.

Tabla N° 31. Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se comunican con fluidez en una segunda lengua distinta al español

SEGUNDA LENGUA	F	%
Quichua	2	14,3
Inglés	2	14,3
Francés	0	0,0
Portugués	0	0,0
Otros	0	0,0
No	6	42,9
No contesta	4	28,6
TOTAL	14	100,0

Grafico 31



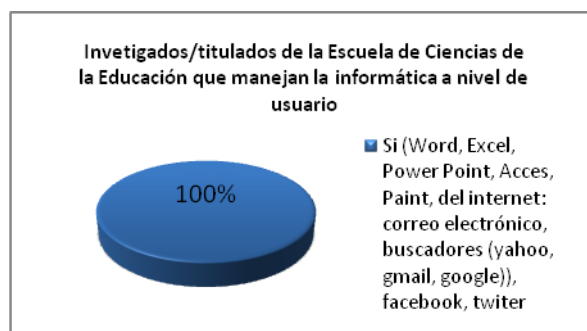
Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación Pregunta #18.

Autoras: Figueroa J. Marquidia, Jungal G.

Tabla N° 32. Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que manejan la informática a nivel de usuario.

MANEJAN LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO	f	%
Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google)), facebook, twiter	14	100,0
No	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	14	100,0

Grafico 32



Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación P19.

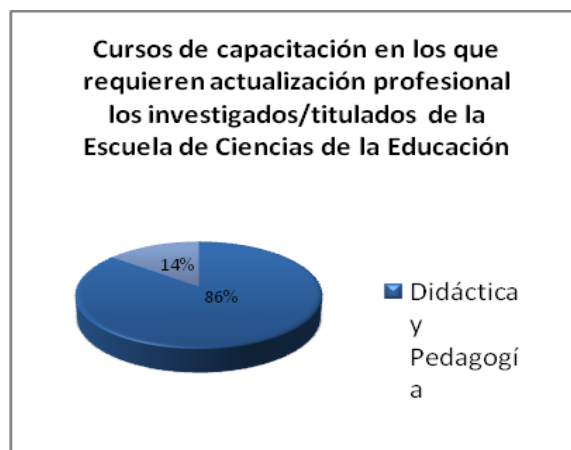
Autoras: Figueroa J. Marquidia, Jungal G. María.



Tabla N° 33. Cursos de capacitación en los que requieren actualización profesional los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

CURSOS DE CAPACITACIÓN	F	%
Didáctica y Pedagogía	12	85,7
Manejo de herramientas relacionadas con TIC	0	0,0
Temas relacionados con su área de formación	0	0,0
Organización y Gestión de centros educativos	0	0,0
Diseño y planificación Curricular	0	0,0
Educación en valores	0	0,0
Otros	2	14,3
No me interesan	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	14	100,0

Grafico 33



Fuente: cuestionario para egresados de Ciencias de la Educación Pregunta #20.

Autoras: Figueroa J. Marquidia, Jungal G. María.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

El docente debía “actuar permanente como un factor importante del avance social que posibilitará la auténtica liberación del hombre, la patria y los pueblos.” (Huerta Grande 1973). Partiendo de esta determinación después de haber aplicado las encuestas a 14 titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación; periodo 2005 – 2010; se pudo comprobar que estos docentes se encuentran laborando en las diferentes instituciones educativas; con la finalidad de formar elementos valiosos que puedan defenderse entre sí, dentro de la sociedad y del mundo entero.



Si bien es cierto que el docente es el pilar principal para sacar en adelante a la sociedad dentro de lo científico, cultural, social que se encarga de resolver los problemas más pequeños empezando por sus alumnos; Gimeno nos afirma “El docente investigador en su aula, que toma decisiones, que resuelve problemas, que opta ante dilemas, el intelectual crítico y creativo con independencia de criterios, cobra existencia real cuando existen espacios autónomos para ejercer esas competencias, y es fantasía cuando persisten prácticas escolares básicamente controladas desde afuera. Es más, no todos los docentes sienten la autonomía como una necesidad; a veces ocurre que la dependencia a la burocracia que da todo decidido puede proporcionar situaciones muy cómodas, en especial con profesores y maestros de bajo nivel de formación y débil status profesional y económico” (Gimeno, 1992).

Es importante que los docentes que laboran en las instituciones educativas a nivel superior en el siglo XXI, realicen una reflexión acerca de sí sus capacidades pueden o no responder a las expectativas de las demandas de un sector; ante esta realidad, se hace necesario una nueva reconfiguración del rol del docente que prestan sus servicios en todos los niveles ya sea inicial, básico (82.9% de los encuestados), bachillerato(14.3% de los encuestados), superior(7.1%); su nueva contextualización debe emerger de una nueva visión filosófica y a su vez debe estar articulado al progreso de los estudiantes, cuyas competencias, conocimientos y habilidades no sólo hace posible mejorar las ventajas competitivas en la economía mundial, sino también al compromiso con la pertinencia social, es decir encontrar alternativas de solución a los problemas sociales en los entornos nacionales y locales donde cohabita, en la capacidad de resolver problemas imprevistos que se presenten en la práctica laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida de la población, promover el desarrollo socio cultural del hombre.

En el Ecuador viendo la necesidad que tenía el país por responder a las exigencias del sector educativo y con la finalidad de que la educación se extienda a los lugares en donde se veía imposible el acceso a la educación básica, y no solo esto si no que se requería de profesores competentes y actualizados en sus conocimientos ,aquí es donde interviene la excelsa oportunidad de profesionalización que ofrece la educación abierta y a distancia, es



así que para satisfacer las demandas de educación se crearon escuela hasta en los lugares más lejanos, de manera que los docentes en busca de trabajo les ha tocado cambiar su lugar de residencia, En las personas entrevistadas en nuestra investigación nos manifestaron que si han cambiado de residencia por situaciones de trabajo, se verifico lo antes expuesto; otro aspecto sobresaliente relacionado con esta cuestión es que más del 50% del encuestado trabaja en el sector rural, perteneciendo al urbano. Los niveles identifican los tramos en que los sistemas atienden el cumplimiento de las necesidades educativas que plantea la sociedad en un determinado contexto de espacio y de tiempo. Su duración tiene que ver con la explicitación de estas necesidades sociales (Aguerrondo, 1990).

La formación del profesorado universitario se debe considerar como un proceso continuo, en evolución, programando de forma sistemática, cuyo primer eslabón sea una formación inicial, entre los docentes se da una alta permanencia en el puesto de trabajo inicial, para el que consideraban tener la formación adecuada.

La actualización permite completar aspectos de la formación que aparecen como nuevos requerimientos. Están, en consecuencia, fuertemente orientados al mejoramiento de la educación y a la profundización de los niveles de profesionalización de los docentes.

Las funciones de formación docente, de capacitación, actualización, perfeccionamiento docentes, de promoción e investigación y desarrollo configuran un proceso integrador, dinámico y permanente que dará sentido al criterio de profesionalización. Además, la evolución del conocimiento y el eventual desempeño de diferentes roles a lo largo de la trayectoria profesional del docente exigirán permanentes revisiones y actualizaciones.

De los profesionales encuestados todos se desempeñan como docentes hace ya varios años incluso hasta antes de haberse titulado. El título obtenido en la UTPL, les permitió no solo mejorar su vida laboral si no también su situación económica y en su totalidad la calidad de vida.

Los Docentes deben hacer conocer las destrezas, habilidades, ser creativos, atentos con todas las personas. Adentrándonos al análisis de los resultados de las encuestas; dos



directivos nos manifestaron que el personal que labora con ellos tienen habilidades para cocina, costura y belleza. De lo anotado en este párrafo nos hace comprender un equipo de profesionales; que dice: Por parte de los integrantes del equipo de profesionales, habrá que desarrollar la habilidad para el desempeño autónomo, para la escucha y el comportamiento solidario, para el compromiso con la función, para alcanzar los conocimientos técnicos destinados a la realización de las tareas solicitadas, para lograr la capacidad de resolver problemas y para la autoevaluación (Frigerio, 1992).

La importancia de la educación para una sociedad debería ser un compromiso de todas las personas e instituciones en la tarea educativa y de aprendizaje. Siendo una institución demasiado importante como para dejarla sólo en manos del profesorado; avanzar cada vez más en proyectos y programas que se preocupen de instruir y formar a toda la ciudadanía.

La situación laboral de los docentes en la actualidad se ha tornado más compleja mejor dicho más difícil, haciendo referencia con respecto a los nombramientos, en estos días se dice:

”No existirán nombramientos inmediatos para profesores ya que los aspirantes, así mantengan contratos, deben ajustarse a un concurso de méritos y oposición para ser funcionarios públicos, por lo que dicho tema debe tomarse en forma seria y no tienen que crearse falsas expectativas”, señaló, Gloria Vid (2011, enero 17).

En años anteriores era un poco más fácil ingresar al magisterio es así que de los titulados encuestados egresados en el periodo 2005-2010, el 85.7% trabaja con nombramiento y el 14.3% con contrato indefinido.

Cabe recalcar que los docentes no se oponen a los concursos de méritos y oposición. Se han formulado tres preguntas en este ámbito: La primera se refiere a la valoración de los profesores sobre su formación inicial; la segunda, al tiempo que dedican a su actualización; la tercera, a la utilización en su enseñanza de los resultados de la investigación educativa. En relación con la primera pregunta, los profesores manifiestan una valoración ligeramente negativa sobre la formación inicial de los profesores. El 40,4% está en desacuerdo con la



afirmación: “La formación inicial de los profesores es satisfactoria”. Solo el 36,5% está de acuerdo con el acierto de la formación inicial actual, los profesores de secundaria son algo más críticos con la formación inicial que los maestros de infantil y primaria ya que el 43,5% de los primeros considera que no es satisfactoria frente al 39% de los maestros. Sin embargo, las diferencias más importantes se encuentran en función de los años de experiencia docente. Los más jóvenes son más críticos: el 51,9% considera que la formación inicial no es satisfactoria frente al 37,9% de los profesores con más años de docencia. Posiblemente los jóvenes son más conscientes de la inadecuación de su formación con las funciones que deben desempeñar y con las demandas de los alumnos. Tal vez no han podido compensar sus carencias iniciales con la experiencia o con la formación continuada. Podría suceder también que los programas de formación inicial se hubieran deteriorado con el transcurso del tiempo, lo que explicaría la valoración más negativa de los profesores jóvenes.

Datos obtenidos de un estudio patrocinado por: **Centro de Innovación Educativa (CIE-FUHEM)**. *Director del CIE: Roberto Rey.(2004)*

Ante estos porcentajes de insatisfacción se evidencia la necesidad que tiene el docente por seguirse preparando continuamente y actualizando sus conocimientos a través de talleres, congresos, seminarios etc.

Esta situación implica retos para el educador, primero que todo, el tener que encontrarse consigo mismo, y la necesidad de poseer herramientas teóricas, conceptuales y metodológicas que le permitan conocer a profundidad el medio y a sus educandos. Debe además, dominar el campo del conocimiento específico para ejecutar su profesión como educador y tener elementos que le permitan profundizarlos, aplicarlos y estar en permanente actualización.

Un buen recurso inicial es desarrollar talleres que estimulen el análisis crítico de las prácticas cotidianas que reproducen y estimulan conductas estereotipadas.



Es importante resaltar que la universidad también juega un papel preponderante en todo este proceso de complejidad como señala Philip G Altbach, (2006). La institución y sus líderes se encuentra en el centro de la sociedad del conocimiento, desde luego que es la institución más importante dentro del complejo proceso de creación y distribución de conocimiento.

La tarea docente universitaria en el siglo XXI, es tan compleja que exige al profesor el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica.

La actividad docente, al igual que otras actividades profesionales requiere, para su desempeño, de “prácticos reflexivos.

La educación a distancia se torna un instrumento de gran valor para permitir la actualización y profundización de temas que deben, necesariamente, manejarse con solvencia y que en muchas oportunidades no se encuentran en el lugar de residencia del interesado.

Hablamos de un nuevo orden mundial competitivo basado en el conocimiento, en el cual la educación y la capacitación son el punto de apoyo de largo plazo más importante que tienen los gobiernos para mejorar la competitividad y para asegurar una ventaja nacional.

Le corresponde a los sistemas educativos impulsar la creatividad en el acceso, difusión e innovación científica y tecnológica; para introducirnos más allá y resaltar como entes participativos y destacados en el mercado laboral.

Los encuestados son docentes que con la finalidad de sacar mejores profesionales para el mañana buscan facilidades y estrategias para lograr la mejor comprensión de los educandos; Debido a esto Nickerson se expresa así: Las Estrategias: como la analogía, entendida como la capacidad de ver semejanzas no vistas por otros; lluvia de ideas, llevando a cabo transformaciones imaginativas, simuladas; enumerar atributos, someter supuestos a análisis, buscar un nuevo punto de entrada (Nickerson, 1987).



Se requiere, las cualidades que hay que esperar de un buen docente, que atienda no sólo las mejores calificaciones académicas posibles, sino también las actitudes y los rasgos personales deseables. No es muy alta la correlación positiva entre buenas calificaciones académicas y un efecto beneficioso en el aprendizaje de los alumnos. Un docente debe tener las siguientes características:

- Deben contar con una preparación pedagógica acorde con los cambios tecnológicos educativos para poder realmente transmitir un proceso de enseñanza-aprendizaje. La mayoría de los encuestados no ha continuado una formación superior a la licenciatura.
- Se necesita que surja una transformación por parte de las unidades académicas y los docentes, que inicia por reflexionar en la trascendencia que tenemos para la formación del estudiante, en su formación como un ser humano, con valores y principios necesarios en nuestra época.
- No es suficiente una sólida preparación profesional, también es necesario tener pericia, destreza y sobre todo voluntad para desempeñarse en diversas funciones como discusión, monitoreo, diseño y gestión del conocimiento. Así como demostrar habilidades en el manejo de medios y herramientas tecnológicas; crear actitudes de respuesta favorables, para situaciones que se les presenten a los alumnos en su vida profesional. Además manejar con mucha habilidad diferentes idiomas mostrando el nivel de preparación, referente a esto las encuestas realizadas nos muestran que el 42.3% no se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español; el 14.3% habla quichua además del español, el idioma inglés es hablado por un porcentaje igual(14.3%). Se nota que los docente e conforman únicamente con la preparación profesional.

Tecnologías de la Información y la Comunicación en muchas de sus actividades profesionales habituales las TIC cada vez resulta indispensable: en las actividades de enseñanza y aprendizaje que se realicen con los estudiantes, asesoramiento en el uso de las TIC, tal vez ejercicios autocorrectivos y alguna prueba de evaluación on-line.



En párrafos anteriores mencionábamos sobre la importancia que tienen los talleres, cursos de capacitación en la formación continua del docente, especialmente relacionados con las TIC, esto resalta en los cuestionarios aplicados en el desarrollo de esta investigación: el 50% ha asistido a cursos de capacitación relacionados con las TIC (Tecnologías de la información y la comunicación); el 71.4% asistió a cursos de Diseño y planificación.

Un aspecto crucial es el supuesto arraigado de comportamiento "correcto" desde el punto de vista femenino y masculino en relación con determinadas competencias y responsabilidades "naturales". "Las características de las profesiones femeninas" reflejan los estereotipos comunes respecto a las mujeres y sus supuestas aptitudes." (Anker 2001) Varios estudios revelan que la creencia de que las mujeres están más dispuestas a recibir órdenes, a aceptar salarios más bajos y a ser menos propensas a quejarse de las condiciones de trabajo que sustenta la persistencia de la segregación ocupacional. (Anker 2001).

Relacionando lo anteriormente expresado con nuestra investigación podemos afirmar que las mujeres en nuestro caso están trabajando como docentes en un número mayor que los hombres.



6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

6.1. CONCLUSIONES:

- Es necesaria una educación básica que contribuya al desarrollo de competencias amplias para la manera de vivir y convivir en una sociedad que cada vez es más compleja; por ejemplo el uso de herramientas para pensar como: el lenguaje, la tecnología, los símbolos y el conocimiento, la capacidad para actuar en un grupo diverso y de manera autónoma.
- El maestro es probablemente el elemento más importante para determinar la calidad del servicio educativo que se provee en el país. Si a su vez, la acumulación de capital humano es uno de los elementos claves para salir de la pobreza y para que una economía crezca, los mecanismos que determinan quién es maestro y que incentivos tiene se convierten en un elemento central de la estrategia de crecimiento de un país.
- Hoy en día el papel de los formadores no es tanto "enseñar" unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, recordemos que estamos en un mundo que se encuentra en constante cambio el alumno debe aprender de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC Tecnologías de la Información y la Comunicación, para el desarrollo de una sociedad cada vez mejor.
- La formación de los docentes, sin excepción de nivel, debe considerarse como un proceso continuo y actualización de conocimientos que les permitirá completar aspectos de la formación que aparecen como nuevos requerimientos.
- La importancia de la educación para una sociedad debería ser un compromiso de todos los entes de la sociedad; siendo una institución demasiado importante como para dejarla sólo en manos del profesorado.



-
- Un aspecto considerado en esta investigación fue la aplicación de actividades comunicativas a través de las encuestas, las cuales permitieron dar respuesta al objetivo general.
 - Uno de los objetivos del docente es sin duda que aprenda de manera significativa y no mecánica, que desarrolle su habilidad oral, y que cuente con los medios para que su aprendizaje sea dinámico e interactivo.
 - Respecto a la situación sociodemográfica los docentes se encuentran laborando en las diferentes instituciones educativas; con la finalidad de formar elementos valiosos que puedan defenderse entre sí, dentro de la sociedad y del mundo entero.
 - En la formación de los titulados además de los conocimientos de su profesión los docentes deben hacer conocer las destrezas, habilidades, ser creativos, atentos con todas las personas. En las encuestas del presente trabajo; dos directivos nos manifestaron que el personal que labora con ellos tienen habilidades para cocina, costura y belleza, un beneficio de esto es la dinámica con la que pueden facilitar la enseñanza.
 - Los docentes deben desempeñarse de la mejor manera en su contexto institucional, realizar una reflexión acerca de si sus capacidades pueden o no responder a las expectativas de las demandas de un sector; ante esta realidad, se hace necesario una nueva reconfiguración del rol del docente que presta sus servicios en todos los niveles ya sea inicial, básico, bachillerato, superior, con las capacidades y actualización de conocimientos puede mejorar su condición en el mundo labora tan competitivo como el que estamos viviendo actualmente.
 - Hablamos de un nuevo orden mundial competitivo basado en el conocimiento, en el cual la educación y la capacitación son el punto de apoyo de largo plazo más importante que tienen los gobiernos para mejorar la competitividad y para asegurar una ventaja nacional. Aquí es donde se presenta la necesidad de formación de los titulados para la actualización de conocimientos que le



permite completar aspectos de la formación que aparecen como nuevos requerimientos. Esto, en consecuencia, está fuertemente orientado al mejoramiento de la educación y a la profundización de los niveles de profesionalización de los docentes.

- La competitividad en el mercado laboral se presenta como un fuerte motivo para que los docentes identifiquen la necesidad de la formación continua, para desempeñar de mejor manera sus funciones de formación docente, de capacitación, actualización, perfeccionamiento docente, de promoción e investigación y desarrollo; configurarán un proceso integrador, dinámico y permanente que dará sentido al criterio de profesionalización.



6.2. RECOMENDACIONES:

- ❖ Hacer uso de los nuevos recursos especialmente de las nuevas tecnologías que le permitan al estudiante aprender de una manera significativa.
- ❖ En el ámbito laboral los titulados deben transmitir información al alumno desde un punto de vista significativo y no memorístico.
- ❖ Fomentar en el alumno a través del ejemplo que se puede mejorar la calidad de vida de las personas mediante la educación continua.
- ❖ La docencia, en cualquier nivel, pero especialmente en el universitario, y para que sea de alta calidad, entraña la necesidad y obligación de estar informado y actualizado e indagar críticamente nuevos conocimientos; exige plantear problemas y buscar soluciones, proponiendo para ello un método de trabajo que, indudablemente, sea profesional y constituya para el alumno una propuesta para que en el futuro pueda enfrentar otros problemas; es decir, la práctica docente en todo momento debe mover a la reflexión.
- ❖ Hay que aprovechar el talento que hay en el alumnado, nos hace mejores profesores. Ahora bien, el profesor (como tutor) es imprescindible.
- ❖ Para que la docencia ocupe el lugar que le corresponde y que en otros tiempos asumió sin discusión, tenemos que reconocer que implica un esfuerzo doble: por un lado, aceptar el papel de profesionalista conocedor y actualizado en su campo de estudio, tanto teórica como prácticamente, y, por el otro, asumir con plenitud la actividad docente como otra carrera más, con compromisos y exigencias diferentes de la primera: compromisos y exigencias que, en todo caso, se suman a los de la profesión originaria.



7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Díaz Barriga A. Frida. México 2002. **Estrategias docentes para un aprendizaje significativo**. Edit. Mc Graw-Hill.
- González, M. P.; Novell, A. (2001). **Vida, estrés y docencia. Perspectiva escolar**, 254. Pág. 13-17.
- Martínez Rico I. Martín. México, 2002. Sobre: NECESIDADES DE FORMACION DOCENTE.
- Vázquez Esquivel J. Jesús. México, 2002. **Metodología educativa. Artículo del Diplomado de Formación docente para un modelo educativo**.
- Alex P. (2009, julio 29). **Competencias Profesionales de un Docente**. En [En línea] Español. Extraído el 25 de enero de 2011. Disponible en: <http://www.elnavegable.cl/admin/render/noticia/17975>.
- Asamblea Constituyente. (2008). **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**. [En línea] Español. Extraído el 2 de enero del 2011. Desde: <http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/Constitucion-2008.pdf>
- Aranda Friz V. (Junio, 2004). CEPAL (*Comisión Económica para América Latina y el Caribe*). **Sistematización de la información obtenida mediante el cuestionario enviada los gobiernos sobre la aplicación de la plataforma de acción de Beijing (1995) y los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la asamblea general (2000)**. [En línea] Español. Extraído el 8 de enero del 2011. Disponible en: http://www.eclac.cl/mujer/proyectos/gobernabilidad/documentos/informe_completo.pdf



-
- Campaña de la IE “¡Equidad de remuneración ya!”. (2010). **Los prejuicios sexistas de la profesión docente.** [En línea] Español. Extraído el 28 de noviembre del 2010. Disponible en:
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/feature4%20-%20100413%20-%20teachers%20-%20final%20SP.pdf>
- CONGRESO 2001 "CONSTRUIR LA ESCUELA DESDE LA DIVERSIDAD Y PARA LA IGUALDAD". (2001). **La educación y su entorno. La comunidad educativa. Materiales previos:** Autor: *Fidel Revilla. Coordinación del grupo: Fidel Revilla (FETE - UGT).* [En línea] Español. Extraído el 6 de enero del 2010. Desde: http://www.nodo50.org/igualdadydiversidad/g_ent-co.htm.
- Consejo Nacional de las Mujeres del Ecuador (CONAMU). Quito, abril de 2004. **Cuestionario enviado a los gobiernos sobre la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing (1995) y los resultados del Vigésimo Tercer Período Extraordinario de Sesiones de la Asamblea General (2000).** [En línea] Español. Extraído el 4 de enero del 2011. Disponible en:
<http://www.un.org/womenwatch/daw/Review/responses/ECUADOR-Spanish.pdf>
- Fabara Garzón E. con la colaboración de Martha Lucía Buenaventura y Jorge Torres (CENAISE). (2004). **Situación de la Formación Docente Inicial y en Servicio en Colombia Ecuador y Venezuela.** En [En línea] Español Extraído el 27 de enero de 2011. Disponible en:
http://www.oei.es/docentes/articulos/situacion_formacion_docente_inicial_servicio_colombia_ecuador_venezuela_unesco.pdf



-
- Gil Asensio V. Profesor de Música del IES Centre de Tecnificació Esportiva de les Illes Balears (CTEIB) (Palma de Mallorca). (2010, 22 de marzo). **El estrés del docente: una relectura de Durkheim.** Extraído el 06 de diciembre del 2010. Disponible en: <http://www.educaweb.com/noticia/2010/03/22/estres-docente-relectura-durkheim-14156.html>.
- Gobierno Nacional de la República del Ecuador. Ministerio de Gobierno Políticas y Cultos Gobernación de Manabí. RELACIONES PÚBLICAS / BOLETÍN DE PRENSA No. 108/Portoviejo, 2009-11-9 Fuente: Unidad de Comunicación Senplades. **ECUADOR CUENTA CON UN NUEVO PLAN NACIONAL DE DESARROLLO PARA EL PERÍODO 2009 – 2013.** [En línea] Español. Extraído el 4 de enero del 2011. Desde: http://www.gobernacionmanabi.gob.ec/boletines_noticias/331_ecu_cue.pdf
- Gobierno de España, Ministerio de sanidad, política social e igualdad, (2004). **Análisis del contexto laboral y del perfil sociodemográfico de una muestra de profesionales que atienden a personas con discapacidad intelectual.** [En línea] Español. . Extraído el 26 de diciembre del 2010. Desde: <http://sid.usal.es/articulos/discapacidad/6810/8-2-6/analisis-del-contexto-laboral-y-del-perfil-sociodemografico-de-una-muestra-de-profesionales-que-atienden-a-personas-con-discapacidad-intelectual.aspx>
- Gómez Pérez J. Ramón. (2004). **Las TIC en la Educación.** [En línea] Español. Extraído el 30 de enero de 2011. Disponible en: <http://boj.pntic.mec.es/jgomez46/ticedu.htm>.



-
- Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca, Gobierno del Estado de Oaxaca. (2005, 13 de julio). **Aumentó la demanda de educación superior en Oaxaca.** [En línea] Español. Extraído el 27 de diciembre del 2010. Desde: <http://ieepo.info/foro/viewtopic.php?p=972&sid=13cc254d74aa8495cf49282e84ba2846>
- Leibovich de Figueroa, N.; Schufer, M.; Marro, C.; Aranda Coria, E.; Muiños, R.; Domínguez Halpern, S.; .Schmidt, V Cassullo; G González, M.A.; Szabo, P.; Marconi, A. (2001). **Malestar percibido en el contexto laboral docente. Un instrumento para su evaluación.** [En línea] Español. Extraído el de enero del 2011. Disponible en: http://www.aidep.org/03_ridep/R11/R119.pdf
- Martínez Rico I. Martín. Instituto Politécnico Nacional. (2002). **Necesidades de Capacitación y Formación del Docente.** En [En línea] Español. Extraído el 17 de enero del 2011. Disponible en: <http://papyt.xoc.uam.mx/media/bhem/docs/pdf/97.PDF>
- Ministerio de Educación y Cultura. República del Ecuador Asamblea Nacional Constituyente. (2011, 6 de enero). Proyecto de Ley Orgánica de Educación Intercultural. . [En línea] Español. Extraído el 3 de enero del 2011. Desde: http://www.educacion.gov.ec/upload/texto_ley_educacion_intercultural_07-01-2011.pdf
- Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología (Argentina). Programa integral para la igualdad educativa. (2009). **El entorno educativo: la escuela y su comunidad.** [En línea] Español. Extraído el 6 de enero del 2011. Disponible en: <http://www.piie.mendoza.edu.ar/documentos/comunidad.pdf>.



-
- Ministerio de Educación Nacional República de Colombia. Centro Virtual de Noticias (noticias sobre Educación. **Pensar en la profesión docente es pensar en la calidad de la educación.** [En línea] Español. Extraído el 22 de noviembre del 2010. Disponible en <http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/article-91640.html>.

 - Ministerio de Educación Ecuador. **Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional–DINAMEP.** (2008-2013). [En línea] Español. Extraído el 18 de enero del 2011. Desde: http://www.educacion.gov.ec/_upload/dinamep.pdf

 - National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers (NASUWT), 2008: **Women teachers' careers.** Extraído el 01 de diciembre del 2010. Disponible en: <http://www.nasuwt.org.uk>.

 - Nieto Ramos M. Isabelle. (2007). **Calidad: la demanda permanente en la educación virtual.** [En línea] Español. Extraído el 20 de diciembre del 2010. Desde: <http://www.learningreview.es/contenidos-para-e-learning/1259-calidad-la-demanda-permanente-en-la-educacion-virtual>

 - Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la ciencia y la cultura. **Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015.** [En línea] Español. Extraído el 5 de enero del 2011. Desde: http://www.senplades.gov.ec/c/document_library/get_file?uuid=0c4a1216-2a15-41a9-994b-bd3c8d743402&groupId=18607

 - Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), 2004: **Women and Men in OCDE Countries: Labour market.** Extraído el 30 de noviembre del 2010. Disponible en: <http://www.oecd.org/dataoecd/19/14/38172488.pdf>.



-
- Organización Internacional del Trabajo (ILO), 2010: **Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges**. Extraído el 02 de diciembre del 2010. Disponible en: http://www.ilo.org/empelm/what/pubs/lang--en/docName--WCMS_123835/index.htm
- Pedroza de Fasce N. (2007). **Reflexiones sobre las cuestiones de Género y la Formación Docente**. Extraído el 05 de diciembre del 2010. Disponible en: http://iesecleston.buenosaires.edu.ar/Pedroza%20de%20Fasce_8.pdf
- Pere Marqués G., 2000 (última revisión: 27/08/08). **Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación**. En [En línea] Español. Extraído el 27 de enero de 2011. Disponible en: <http://www.peremarques.net/docentes.htm>
- Praxis Docente. (2009, Enero 6). **Diferencias entre “Enseñanza” y “Aprendizaje”**. [En línea] Español. Extraído el 25 de noviembre del 2010. Desde: <http://www.praxis.edusanluis.com.ar/2009/01/diferencias-entre-enseanza-y.html>.
- Praxis Docente. (2009, Enero 11). **LA Distancia entre la teoría y la práctica**. [En línea] Español. Extraído el 28 de noviembre del 2010. Disponible en: <http://blogs.clarin.com/praxisdocente/tag/caracteristicas-de-la-ensenanza/>
- Primer Congreso Virtual Latinoamericano de Educación a Distancia (2004, del 23 marzo al 4 abril) **El contexto laboral y la motivación para la formación continua con modalidad a distancia: graduados universitarios y micro emprendedores**. [En línea]. Español. Extraído el 26 de diciembre del 2010. Desde: http://www.ateneonline.net/datos/39_03_Malvassi_Silvia_Ana.pdf



-
- Programa de promoción de la Reforma Educativa en América latina y el Caribe, Parthnership for Educational Revitalization in the Americas. Denise Vaillant. (2004, Diciembre). **Construcción de la profesión docente en América Latina y el Caribe, tendencias temas y debates**. Extraído el 03 de diciembre del 2010. Disponible en:
http://www.oei.es/docentes/articulos/construccion_profesion_docente_AL_vaillant.pdf.

 - Publicado por [juang9106](#) @ 5:40. (2009, 13 de marzo). **ENFOQUE POR COMPETENCIAS LABORALES**. [En línea] Español. Extraído el 19 de diciembre del 2011. Desde: <http://jugare.blogcindario.com/2009/03/00231-enfoque-por-competencias-laborales.html>

 - Ratto J. Director de EGB de la Escuela Argentina Modelo. (2010). **Competencias para el ser profesional docente**. En [En línea] Español. Extraído el 23 de enero de 2011. Disponible en: <http://www.talentosparalavida.com/nota112.asp>

 - Santos Baranda J. (2007, 28 de mayo). **La concepción de las competencias profesionales desde un enfoque pedagógico**. En [En línea] Español. Extraído el 17 de enero del 2011. Disponible en:
<http://www.monografias.com/trabajos46/concepcion-competencias/concepcion-competencias.shtml>

 - Wilson P. **Técnicas de Investigación**. [En línea] Español. Extraído el 26 de febrero de 2011. Disponible en:
<http://www.rppnet.com.ar/tecnicasdeinvestigacion.htm>

 - Yépez Peñalver A. Gisela. **Wikilearning Comunidades de Wikis Libres para aprender**. (2010 18 agosto). Él hable de hombres y mujeres en el trabajo. [En línea] Español. Extraído de: <http://www.ucm.es/info/especulo/numero30/dlaboral.html>.



 **Otros enlaces: Datos encontrados en un formato de archivo pdf:**

- http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/ens_trab/pdf/cap3.pdf
- <http://www.udem.edu.co/UEM/Institucional/PEI/>
- <http://www.cri-project.eu/cs/cs-ecuador-es.pdf>.
- http://www.fuhem.es/media/educacion/file/encuestas/La_situacion_profesional_de_losdocentes_2004.pdf



8. ANEXOS.

ANEXO 1. CUESTIONARIOS

CUESTIONARIOS

CUESTIONARIO PARA TITULADOS 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?

Table with columns for 'PREGRADO', 'MENCIÓN', 'Año de finalización', and a numerical column (1-8). It lists various educational fields like Educación Infantil, Básica, Lengua y Literatura, etc.



Especialidad /diplomado (Contestar solo en el caso de que no tengan continuidad con la titulación de maestría)		
<input type="checkbox"/> Especialidad (Especifique).....	1
<input type="checkbox"/> Diplomado (Especifique).....	2
<input type="checkbox"/> En otra universidad (Especifique).....	3
<input type="checkbox"/> No he realizado estudios de diplomado o especialidad.....	4

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

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

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

<input type="checkbox"/> Urbano.....	1
<input type="checkbox"/> 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?

<input type="checkbox"/> Si.....	1
<input type="checkbox"/> No.....	2



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

<input type="checkbox"/> Si.....	1
<input type="checkbox"/> No.....	2

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

<input type="checkbox"/> Institución educativa fiscal.....	1
<input type="checkbox"/> Institución educativa municipal.....	2
<input type="checkbox"/> Institución educativa particular.....	3
<input type="checkbox"/> Institución educativa fiscomisional.....	4

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

<input type="checkbox"/> Inicial.....	1
<input type="checkbox"/> Básico.....	2
<input type="checkbox"/> Bachillerato.....	3
<input type="checkbox"/> Superior.....	4

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

<input type="checkbox"/> Si.....	1
<input type="checkbox"/> No.....	2



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

<input type="checkbox"/> Educación Infantil.....	1
<input type="checkbox"/> Educación Básica.....	2
<input type="checkbox"/> Lengua y Literatura.....	3
<input type="checkbox"/> Químico Biológicas.....	4
<input type="checkbox"/> Físico Matemáticas.....	5
<input type="checkbox"/> Ciencias Humanas y Religiosas.....	6
<input type="checkbox"/> Otra/s (especifique).....	7

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

<input type="checkbox"/> Nombramiento.....	1
<input type="checkbox"/> Contrato indefinido.....	2
<input type="checkbox"/> Contrato ocasional.....	3
<input type="checkbox"/> Reemplazo.....	4
<input type="checkbox"/> Otras (especifique).....	5

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

<input type="checkbox"/> A tiempo completo.....	1
<input type="checkbox"/> A tiempo parcial.....	2
<input type="checkbox"/> Por horas.....	3
<input type="checkbox"/> 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?

<input type="checkbox"/> Si.....	1
<input type="checkbox"/> 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?

<input type="checkbox"/> Administración Pública.....	1
<input type="checkbox"/> Empresa privada.....	2
<input type="checkbox"/> Empresa familiar.....	3
<input type="checkbox"/> 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?

<input type="checkbox"/> De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD).....	1
<input type="checkbox"/> De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.).....	2
<input type="checkbox"/> Ninguna/No se exige titulación.....	3

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

<input type="checkbox"/> Laboral indefinida.....	1
<input type="checkbox"/> Laboral de duración determinada.....	2
<input type="checkbox"/> Otras situaciones (especifique).....	3

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

<input type="checkbox"/> A tiempo completo.....	1
<input type="checkbox"/> A tiempo parcial.....	2
<input type="checkbox"/> Por horas.....	3
<input type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> Ya trabajaba cuando obtuve la titulación.....

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

..... 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?

<input type="checkbox"/> Si.....	1
<input type="checkbox"/> No.....	2

PARA TODOS

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

<input type="checkbox"/> Quichua.....	1
<input type="checkbox"/> Inglés.....	2
<input type="checkbox"/> Francés.....	3
<input type="checkbox"/> Portugués.....	4
<input type="checkbox"/> Otros (especifique).....	5
<input type="checkbox"/> No.....	6

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

<input type="checkbox"/> Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google), facebook, twitter.....	1
<input type="checkbox"/> 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)

<input type="checkbox"/> Didáctica y Pedagogía.....	1
<input type="checkbox"/> Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC).....	2
<input type="checkbox"/> Temas relacionados con su área de formación (Especifique).....	3
<input type="checkbox"/> Organización y Gestión de centros educativos.....	4
<input type="checkbox"/> Diseño y planificación Curricular.....	5
<input type="checkbox"/> Educación en valores.....	6
<input type="checkbox"/> 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?

<input type="checkbox"/> Definitivamente si.....	1
<input type="checkbox"/> Probablemente si.....	2
<input type="checkbox"/> Indeciso.....	3
<input type="checkbox"/> Probablemente no.....	4
<input type="checkbox"/> Definitivamente no.....	5

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

<input type="checkbox"/> Hombre.....	1
<input type="checkbox"/> Mujer.....	2

A.2. Edad en años cumplidos:

A.3. Provincia de residencia:

A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado.



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

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
_____	_____
_____	_____

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

CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN
_____	_____
_____	_____

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

SI NO

En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?



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

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

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

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

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

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

SI

NO

En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?



Anexo 2. FOTOGRAFÍAS

**FOTOS DE LOS TITULADO ENCUESTADOS, DE LA ESCUELA DE CCEE. DE
LA UTPL, PERIODO 2005-2010**



Carrión S. María G.



Castillo H. Maricela del C.



Cedillo R. Rita D.



Chávez M. Néstor A.



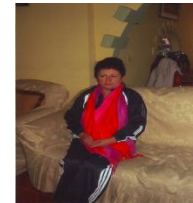
Córdor E. Ana Lucía



Cuenca S. Zoila A.



Estacio M. Teresa de J.



Gonzáles C. Rosa V.



Gonzales T. Diego R



Granda Paccha Rosa Ana



Gualán Alba Yolanda



Gualán M. Miguel A.



Guamán O. Luz Josefina



Guanuchi Q. María del C.