



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

TEMA:

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

Estudio realizado en la ciudad de Quito, en la provincia de Pichincha, año 2011

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

AUTORAS: PAREDES GUALLICHICO SILVIA XIMENA
GONZÁLEZ ENCALADA AIDA LUCILA

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:

Lic. Adolfo Nieto Flores

**CENTRO UNIVERSITARIO
QUITO-VILLAFLORA**

2011



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN

**Lic. Adolfo Nieto Flores,
TUTOR DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN U.T.P.L.**

CERTIFICA:

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

Adolfo Nieto Flores

Loja, junio del 2011



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Nosotras, Aida Lucila González Encalada y Silvia Ximena Paredes Guallichico 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.

Aida González

CI. 030151015-2

Silvia Paredes

CI 1712054731



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AUTORIA:

Las ideas y contenido expuestos en el presente Informe de Trabajo de Fin de Carrera son de exclusiva responsabilidad de sus autores.

Aida González

CI. 030151015-2

Silvia Paredes

CI. 1712054731

DEDICATORIA

El presente trabajo dedico en primer lugar a DIOS que me dio la oportunidad y puso a las personas idóneas en el camino, como mi esposo quien me apoyo a lo largo de mis estudios, dedico también a mis hijos a quienes les quite mucho tiempo por salir adelante y mis padres y hermanos por brindarme el apoyo moral para llegar a culminar esta carrera universitaria.

Aida González

Ha sido el omnipotente, quien ha permitido que la sabiduría dirija y guíe mis pasos. Ha sido el todopoderoso, quien ha iluminado mi sendero cuando más oscuro ha estado, ha sido el creador de todas las cosas, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado; por ello, con toda la humildad que de mi corazón puede emanar, dedico primeramente mi trabajo a Dios.

De igual forma, a mis hermosas hijas y a mi esposo que con su amor han sabido comprender los momentos que no he podido estar con ellos y a mis padres que me inculcaron valores para seguir adelante buscando siempre el mejor camino.

Silvia Paredes

AGRADECIMIENTO

A los directivos y profesores de la Universidad Técnica Particular de Loja Modalidad Abierta, por dar la oportunidad a todas las personas que se quieren superar y cumplir con la misión: "Buscar la verdad y formar al hombre, a través de la ciencia para que sirva a la sociedad: dándonos la oportunidad de ser participes directos en este trabajo de investigación.

Un agradecimiento especial a nuestro tutor Lcdo. Adolfo Nieto a quien ha sido un verdadero guía en todo éste camino, un buen amigo.

También a los titulados encuestados por darnos todo su apoyo durante este trabajo y a los directivos donde laboran los mismos.

A todos ellos nuestro sincero agradecimiento.

ÍNDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de declaración y certificación de derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	5
3. MARCO TEÓRICO.....	8
3.1.- Situación Laboral Docente.....	8
3.1.1.- Formación inicial docente y formación continua.....	8
3.1.1.1.- Estándares y orientaciones curriculares.....	10
3.1.1.2.- Incentivar el desarrollo de nuevas formas de enseñanza.....	11
3.1.1.3.- Definición y actualización permanente de los contenidos de formación.....	12
3.1.1.4.- Potencias de los procesos de práctica docente.....	12
3.1.2.- La contratación y la carrera profesional.....	15

3.1.2.1.- Del escalafón docente	19
3.1.2.2.-Del desarrollo profesional.....	20
3.1.2.3.-Funciones	21
3.1.2.4.-Remuneraciones	21
3.1.2.5.-De la jornada laboral.....	22
3.1.2.6.- Promoción	22
3.1.3.-Las condiciones de enseñanza aprendizaje	25
3.1.3.1.-El papel de mediador del profesorado	25
3.1.3.2.-La individualización de la enseñanza	26
3.1.3.3.-El seguimiento y la evaluación de los estudiantes	26
3.1.3.4.-La progresiva autorregulación de los aprendizajes	28
3.1.3.5.-El aprovechamiento de los apoyos tecnológicos.....	29
3.1.4.- El género y la profesión	35
3.1.5.- Síntesis	39

3.2. Contexto Laboral

3.2.1.- Entorno educativo y la comunidad educativa	
3.2.1.1.- Entorno educativo	41
3.2.1.2.- Comunidad educativa	46
3.2.1.2.1.-La construcción de redes inter-escolares e inter-sectoriales.....	49
3.2.2.3.- Las acciones referidas a la inclusión escolar	50
3.2.2.- La demanda de la educación de calidad.....	50
3.2.2.1.- Eje epistemológico.....	51
3.2.2.2.- Eje pedagógico	53
3.2.2.3.- Eje de organización.....	53
3.2.3.- Políticas Educativas	
3.2.3.1.- Carta magna	56

3.2.3.2.- Plan nacional de desarrollo	57
3.2.3.3.- Ley de educación	58
3.2.3.4.- Plan decenal de educación	60
3.2.4.- Políticas micro-institucionales.....	62
3.2.5.- Síntesis	65

3.3. Necesidades de la Formación Docente

3.3.1.- Definición	66
3.3.2.- Competencias profesionales	69
3.3.3.- Los cuatro pilares de la educación del siglo XXI	70
3.3.3.1.- Aprender a hacer	70
3.3.3.2.- Aprender a conocer	70
3.3.3.3.- Aprender a convivir juntos	71
3.3.3.4.- Aprender a ser.....	71
3.3.5.- Necesidades de la formación en el Ecuador	73
3.3.6.- Competencias profesionales docentes	74
3.3.7.- Síntesis	77

4.- METODOLOGÍA

4.1.- Diseño de la investigación	77
4.2.- Participantes.....	78
4.3.- Instrumentos y Recursos.....	78
4.4.- Procedimiento	80

5.- ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

5.1.- Caracterización Socio demográfica	81
---	----

5.2.- Situación Laboral.....	87
5.3.- Contexto Laboral	91
5.4.- Necesidades de Formación	96

6.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1.- Conclusiones	100
6.2.- Recomendaciones	102
6.3.- Bibliografía	104
6.4.- Anexos	104

1. RESUMEN

A partir de la información presentada, resulta claro que las concepciones sobre formación que posee el personal entrevistado son diversas y abarcan desde aquellas que la consideran como un proceso de auto capacitación continua, hasta las que la señalan como el resultado de la obtención de grados académicos. En todos los casos, el personal admite que requiere apoyos para desempeñar las funciones asignadas.

La mayoría de los titulados laboran predominantemente en el nivel de educación primaria, y de secundaria en menor grado, por lo que es posible que necesiten aumentar sus conocimientos respecto de las características y necesidades de los profesores de otros niveles y servicios educativos ya que para ingresar al Magisterio se requieren nuevos niveles de formación. Aun cuando se observan altos niveles de escolaridad entre el personal de los Centros estudiados, prácticamente todos los involucrados en la promoción de la actualización reconocen la necesidad de que se desarrollen acciones específicas de formación como: Diseño y Planificación Curricular, Didáctica y Pedagogía, los TIC educativos, y Educación en Valores.

La formación docente ha sido materia de innumerables análisis y discusiones, desde los factores explícitos e implícitos para la determinación del perfil profesional hasta los resultados esperados de la formación, pasando por los elementos que deben conformar el currículo y su presencia y peso en la formación pedagógica y de la especialidad, como también las fuentes o factores que deben orientar la estructuración del currículo de formación.

La formación docente, se caracteriza por tener su énfasis en la adquisición y dominio de conocimientos, determinándose su calidad según la amplitud de contenidos o saberes que considera el currículo de formación. Desde esta perspectiva, es fácil determinar las

diferencias que se generan entre la formación y la práctica docente.

El desafío actual, es el mejoramiento de la formación docente, a través de la transformación cualitativa del currículo y del proceso de formación, siendo necesario generar un nuevo modelo que dé respuesta en forma diferente a la transmisión y la reproducción del conocimiento, la vinculación temprana a la realidad educativa, una formación ética y valórica comprometida y una nueva actitud frente al saber. La labor del docente es mediar los aprendizajes de los alumnos (as) a través de los conocimientos previos considerando ritmo de aprendizajes porque no todos los alumnos (as) aprenden al mismo tiempo. Su rol también está relacionado con la interacción que tiene con la comunidad educativa ya sea directores, profesores, apoderados, alumnos para lograr en conjunto metas para el desarrollo integral del educando.

El docente debe tener la capacidad de preparar el espacio, los recursos, las actividades distribuyendo el tiempo, creando un ambiente afectuoso donde estén los estímulos necesarios para sus aprendizajes considerando la evaluación como un proceso de inicio, desarrollo y término. Es importante que el profesor reflexione diariamente sobre la labor que está ejerciendo en el aula y fuera de ella, siendo un crítico constructivo dispuesto al cambio. Si hablamos de las metodologías que debe ocupar el docente en el aula estas deben ser de carácter significativo acorde a la realidad social y cultural de los alumnos.

Lo primero que se necesita el maestro es contar con un criterio amplio y descartar los sistemas, rutina y las recetas. Es decir; que en la actividad docente no se puede copiar, es necesario crear, porque el arte es creación. Nadie se ha hecho famoso copiando cuadros o esculturas, ni tampoco copiando ejemplos, porque a veces también, se copian los malos ejemplos. Es cuestión de discernimiento, y en consecuencia, crear. Tenemos que poner en juego el criterio, no la memoria, no las recetas ni los sistemas, tenemos que evitar la rutina. Para la docencia no hay estructuras que sean infalibles y que perduren en el tiempo. Todos los métodos, cualquiera sea, sólo son útiles en la medida en que desarrollemos nuestro

criterio docente.

La práctica profesional, es uno de los aspectos de la vida del docente que es imposible sistematizar; no puede haber sistematización. Esa es la enseñanza que surge de la teoría de la construcción de éxitos. Por otra parte, es necesario pensar que lo que el docente enfrenta es una situación concreta, única e irrepetible, porque sus actores son únicos e irrepetibles y necesita una solución para esa situación determinada por el tiempo, el espacio y los actores. Esa solución no la encontrará en ninguno de los casos de la Historia de la Educación o de la Teoría de la Enseñanza. La tarea docente exige de manera permanente tomar decisiones respecto de la enseñanza, de las relaciones que establecen los alumnos con el conocimiento, con otros grupos y entre sí, de realizaciones de carácter institucional. Por eso la formación inicial debe proporcionar la base de construcción de herramientas para actuar profesionalmente. Estas herramientas son, entre otras, el dominio de recursos didácticos, disponer de competencias de lectura y escritura que permitan una comunicación adecuada, el desarrollo de la capacidad crítica para reflexionar sistemáticamente sobre las propias prácticas y evaluar sus resultados.

Desarrollar competencias para el diseño y desarrollo de proyectos institucionales y para el trabajo en equipo que permita el logro de los objetivos de la enseñanza y fortalezcan el papel de la escuela. También es importante resaltar que la dinámica general del cambio en nuestra sociedad crea desajustes, hace surgir nuevas demandas en la formación de competencias profesionales, psicológicas y especializadas para los docentes que buscan iniciarse o posicionarse en el mercado laboral educativo ecuatoriano. Si bien el sistema educativo no es el responsable exclusivo de la formación de los docentes, este juega un papel importante e impulsor dentro de todo este proceso socializado de saberes.

En este sentido, es importante que los docentes que laboran en las instituciones educativas realicen una juiciosa reflexión acerca de si sus capacidades pueden o no responder a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo y crítico que requiere de respuestas

para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio.

Ante esta realidad, se hace necesario una nueva reconfiguración del rol del docente , 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. 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.

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. Por esta razón la Universidad Técnica Particular de Loja preocupada por la actualización y fortalecimiento curricular de la educación así como de la evaluación de los docentes requiere conocer la situación laboral de los profesores que ejercen o han ejercido la docencia y que han sido titulados en esta universidad. Con esta investigación tipo “puzzle” se puede conocer con mayor certeza la panorámica nacional del problema en nuestro contexto; Para definir el perfil y competencias profesionales de los docentes, permitiendo establecer los elementos de integridad, coherencia y eficacia en sus procesos vinculante de formación y de servicios, de acuerdo a expectativas y realidades.

2. INTRODUCCIÓN

La presente investigación realiza el estudio y análisis sobre “La situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja”, Escuela de Ciencias de la Educación, la misma que permitirá realizar un diagnóstico ocupacional de los egresados, necesidades básica de formación académica, redefinir el perfil, y las competencias profesionales de los/as docentes que la Escuela Ciencias de la Educación que se pone al servicio de la sociedad Ecuatoriana.

Mediante este proceso de investigación se pretende determinar la situación laboral reconocer el contexto institucional e identificar las necesidades de formación de los titulados de la mencionada escuela, ya que nuestro país demanda la formación y capacitación de profesionales de más alto nivel que integran automáticamente el conocimiento científico , solvencia técnica y académica, con el compromiso social de contribuir decididamente a la construcción de una sociedad que proporciona bienestar y oportunidades a toda la población.

La doble faceta de docente e investigador del profesor exige una correcta preparación tanto para la adquisición de conocimientos y actualización de los mismos como para el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas exigibles en una sociedad en permanente cambio. Una meta central de la educación actual es formar personas preparadas para enfrentar críticamente situaciones e ideas así también se deberá desarrollar en ellos competencias y habilidades para propiciar espacios que permitan vincular los contenidos con experiencias contextualizadas.

La calidad profesional es inseparable de calidad de vida. La dificultad para atraer a la docencia a los mejores candidatos y para retener al personal capacitado determina una alta rotación y un continuo recomenzar de los programas de formación docente en el mundo entero.

Se procederá a una investigación seria y formal que nos permitirá dimensionar la realidad del perfil del egreso puesto que la Educación es de calidad en medida que se plantea el perfeccionamiento del ser humano en una dimensión de totalidad.

En el presente trabajo la población la constituyen el titulado de la Escuela Ciencias del Educación en sus menciones: Educación infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y Ciencias Humanas y Religiosas, debido a la complejidad de recoger los datos de un universo total, se tomará en cuenta una muestra que obviamente sea representativa, es decir, que permita la influencia o la generalización de resultados. Uno de los instrumentos utilizados para esta investigación será la encuesta, las mismas que van dirigidas a los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, cuestionarios que han sido tomados de la Agencia Nacional de evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y de igual manera para los empleadores de los Titulados.

Para cada una de las dimensiones se definirá unidades de análisis que deben cumplir con determinadas características para llenar los estándares de calidad exigidos.

Este proceso que se llevará a cabo permitirá establecer la integridad coherencia, eficacia de formación y de servicio, para responder a las necesidades del sistema educativo y de la sociedad en general; con una propuesta de formación que sienta las bases para redefinir el perfil básico general del docente ecuatoriano, sus implicaciones académicas y así poder contar con elementos de juicio para afianzar los procesos académicos administrativos, determinando pautas de atención a las necesidades de formación profesional de acuerdo a la demanda de los mismos docentes y de sus empleadores.

El programa de investigación propondrá además un enfoque sistemático para emprender una carrera universitaria como un proyecto social de formación académica y humana que se desarrollara mediante determinados procesos, los mismo que producirán resultados para asegurar su calidad mediante determinados procesos, los mismos que producirán resultados para asegurar su calidad mediante la incorporación permanente de la autorregulación y así contar con profesionales competentes de acuerdo las demandas del siglo XXI; además indagaremos sobre la situación laboral actual de los titulados de la Escuela Ciencias de la Educación a fin de determinar; si actualmente están cumpliendo con su misión a cabalidad, se encuentran suficientemente preparados, si el desarrollo de las capacidades adquiridas en la Universidad es suficientemente confiable en el ámbito de formación en la cual recibieron su formación inicial o simplemente se encuentran laborando en otro campo profesional. El tema escogido es, entonces se mucha importancia porque los datos que nos arroje la investigación serán las vías para emprender una reorganización en los parámetros institucionales y fortalecer las debilidades para que nuevos egresados de la Universidad Técnica Particular de Loja sean mejores en su vida profesional.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. SITUACIÓN LABORAL DEL DOCENTE.

3.1.1. Formación inicial docente y formación continua.

La formación docente ha sido materia de innumerables análisis y discusiones, desde los factores explícitos e implícitos para la determinación del perfil profesional hasta los resultados esperados de la formación, pasando por los elementos que deben conformar el currículo y su presencia y peso en la formación pedagógica y de la especialidad, como también las fuentes o factores que deben orientar la estructuración del currículo de formación.

La formación docente, se caracteriza por tener su énfasis en la adquisición y dominio de conocimientos, determinándose su calidad según la amplitud de contenidos o saberes que considera el currículo de formación. Desde esta perspectiva, es fácil determinar las diferencias que se generan entre la formación y la práctica docente.

Las habilidades y destrezas pedagógicas son mínimas o en otros casos bajo desarrollo de estrategias cognitivas que faciliten su aplicación en la diversidad escolar. Indudablemente, el desarrollo de competencias para el cambio educativo, como su sensibilidad y capacidad de generación de cambio, son elementos no considerados activamente en su formación.

Este panorama pedagógico, se genera por la fragmentación de los contenidos del currículo de formación, el dominio de una enseñanza basada en la comunicación oral y bajo trabajo práctico, la escasa vinculación del proceso de formación con la realidad educativa o con los requerimientos técnico pedagógico de las escuelas.

El desafío actual, es el mejoramiento de la formación docente, a través de la

transformación cualitativa del currículo y del proceso de formación, siendo necesario generar un nuevo modelo que dé respuesta en forma diferente a la transmisión y la reproducción del conocimiento, la vinculación temprana a la realidad educativa, una formación ética y valórica comprometida y una nueva actitud frente al saber, como el pleno ejercicio de su creatividad, autonomía pedagógica y la capacidad de auto-perfeccionamiento e investigación, y la capacidad de operar pedagógicamente con nuevas tecnologías y el trabajo de equipo.

Este nuevo modelo de formación docente, requiere una nueva lógica de construcción, donde se considere al mismo tiempo el proceso y la calidad de la formación, como los elementos o acciones principales para lograr este doble propósito. El nuevo modelo de formación docente, debe estar constituido por ciertos elementos básicos, que permitan dar respuesta en forma dinámica e integrada a los objetivos de la formación docente, además de orientar la implementación y evaluación del currículo de formación. En el proceso de formación docente se destacan dos etapas, la formación que se realiza en las instituciones formadoras, a la cual, últimamente se le ha denominado formación inicial de docentes y una segunda etapa de formación continua o de desarrollo o perfeccionamiento profesional.

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, que les permita lograr los aprendizajes esperados de los estudiantes, de acuerdo con el marco curricular vigente. Con este compromiso el CPEIP, a través de su Área de Formación Inicial Docente, desarrolla las siguientes líneas de trabajo:

3.1.1.1. Estándares y orientaciones curriculares

Para la carrera de Pedagogía, con el fin de otorgar una base de conocimientos comunes acordes a los requerimientos del sistema educativo. La Evaluación Diagnóstica Inicial mide los conocimientos y competencias de los egresados de Pedagogía de educación básica, educación parvularia, educación media y educación diferencial. El objetivo de esta evaluación es entregar a las instituciones información actualizada sobre el nivel de logro de sus estudiantes, lo que permitirá a las facultades orientar y focalizar sus acciones de mejoramiento de la formación de profesores y, a los egresados, les permite identificar sus necesidades de reforzamiento y formación continua posterior a su formación.

Esta evaluación se inició como una medición de conocimiento disciplinario y de competencias básicas de comunicación escrita, luego ha incorporado las dimensiones didácticas y pedagógicas y las habilidades en el uso de nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC'S). En su etapa final ampliará el diagnóstico de todas las competencias que deben tener los y las docentes.

Para lograr la integración de los contenidos de la formación es necesario que se determine un elemento curricular que cumpla esta función, capaz de relacionar a través de sus actividades de aprendizaje al mismo tiempo los contenidos teóricos y los contenidos prácticos de la formación. Debe estar presente en todo el desarrollo del currículo, en forma secuencial y de complejidad creciente, además debe ser un elemento de preocupación principal de la gestión de implementación del currículo.

El elemento que cumpla esta función puede ser una línea o área de formación que relacione al mismo tiempo los contenidos pedagógicos, de la especialidad y de la realidad escolar. Para integrar los contenidos de estas tres dimensiones de la formación, es necesario que su estructura curricular sea práctica activa-participativa, complementada con actividades de reflexión, que permita al alumno relacionar e integrar los contenidos de la formación.

3.1.1.2. Incentivar el desarrollo de nuevas formas de enseñanza

Ampliar la diversidad de las actividades curriculares de la formación, no solamente cursos o asignaturas convencionales, se pueden lograr en algunos casos, mejores niveles de desempeño o de competencias a través de talleres, seminarios, cursos teórico-prácticos, cursos impartidos interdisciplinariamente por académicos, sectores de aprendizaje o grupos de saberes afines.

En cualquiera de las actividades curriculares señaladas a modo de ejemplos u otras que cumplan los mismos propósitos, deben definir claramente los conocimientos, habilidades, destrezas o competencias pedagógicas que se esperan alcanzar, para orientar las formas más adecuadas de estimular su desarrollo.

Las nuevas actividades curriculares, traen consigo nuevas formas o técnicas de enseñanza, siendo en algunos casos, pedagógicamente más apropiadas para lograr ciertos objetivos de la formación, estas nuevas formas de desarrollo son:

- Desarrollar una formación teórico-práctica.
- Desarrollo de la capacidad de enseñar activamente los conocimientos adquiridos.
- Desarrollo de la capacidad de diseñar y elegir estrategias docentes.
- Desarrollo de la capacidad de diseñar y estimular procesos de elaboración colectiva e individual.

3.1.1.3. Definición y actualización permanente de los contenidos de la formación

La definición los contenidos principales y esenciales de la formación inicial docente, se establece mediante la determinación de los elementos de formación que considera el currículo y los resultados esperados o la operacionalización de los elementos de formación en la realidad escolar. Los elementos de formación, cumplen una función orientadora para definir y contextualizar los objetivos del currículo y al mismo tiempo facilitar la delimitación en amplitud e intensidad de los contenidos. La dinámica de actualización de los contenidos del currículo, se basa en tres acciones:

- La investigación realizada por los formadores de docentes.
- La interacción con el sistema educativo, y
- La evaluación del currículo.

3.1.1.4. Potenciar los procesos de práctica docente

El currículo debe considerar un proceso de práctica docente, de iniciación temprana y de complejidad pedagógica creciente, en forma coordinada con el resto de las actividades curriculares, de tal forma que favorezca la adquisición de experiencia, elaboración y análisis reflexivo de actividades de enseñanza-aprendizaje e inicio de una práctica docente planificada y activa.

Los componentes de calidad del currículo de formación se pueden agrupar en las siguientes categorías:

Competencias didácticas

El currículo de formación debe permitir desarrollar ciertas habilidades y destrezas básicas de la acción docente a un nivel de dominio que le permita un desempeño adecuado en los diversos contextos escolares, considerar las diferencias de sus alumnos y facilitar la comunicación y el trabajo con sus pares.

Estas competencias didácticas se focalizan en las habilidades y destrezas de planificar en forma integrada la enseñanza, a nivel de unidad educativa y de aula; en la capacidad de diseñar o seleccionar estrategias de conducción y animación de la adquisición de aprendizajes, y la capacidad de autoevaluación y evaluación de los aprendizajes escolares.

Los niveles máximos de logro o dominio de las competencias didácticas, estarán determinados por una parte por las características del currículo y del proceso de formación, y por las exigencias del proceso de enseñanza-aprendizaje

Dominio y transferencia de conocimientos

El currículo de formación docente debe permitir la adquisición activa y dinámica de conocimientos y saberes, como la capacidad de transferirlos en forma gradual e integrada, que favorezca su adquisición y manejo cognitivo.

El nivel máximo de dominio de conocimientos y saberes, estará determinado por la amplitud e intensidad considerada en el currículo de formación.

La capacidad de transferencia de los contenidos y saberes, estará determinada por las formas o estrategias de planificación y conducción de las actividades de aprendizaje, siendo el referente de esta capacidad pedagógica los objetivos educacionales que se deben lograr a través de las actividades de aprendizaje.

Comunicación interpersonal colectiva e individual

El currículo de formación docente debe desarrollar destrezas de comunicación básicas para el proceso educativo, que faciliten la gestión pedagógica como la enseñanza y la atención de los alumnos.

Estas destrezas de comunicación se focalizan tanto en el ámbito verbal como escrito, de tal forma que faciliten la enseñanza, el trabajo de equipo, las acciones de diseño y planificación colectivas, la atención didáctica de los alumnos y el manejo de aula. El nivel máximo de las destrezas de comunicación básicas, estarán determinadas por las características personales de los estudiantes de pedagogía y por los niveles de exigencias de cada actividad del currículo de formación.

Autogestión personal y profesional

El currículo de formación debe permitir desarrollar competencias relacionadas con el desarrollo personal y docente, a través de las distintas actividades, que permitan un desempeño docente de constante perfeccionamiento y de realización personal.

Estas competencias tienen relación con la autoestima, seguridad, autoevaluación, creatividad, sensibilidad al cambio, como la capacidad de innovación, de toma de decisiones y de resolución de problemas educativos.

Los niveles máximos de desarrollo de estas competencias están determinados por las características personales de los estudiantes de pedagogía y su participación activa-reflexiva en las actividades curriculares del proceso de formación.

3.1.2. La contratación y la carrera profesional

La carrera educativa incluye a los profesionales de la educación en cualquiera de sus funciones. Además, formarán parte de la carrera educativa los docentes que tengan nombramientos y los que laboren bajo cualquier forma y modalidad en los establecimientos públicos y fisco misionales. Los docentes del sector privado estarán amparados por el Código del Trabajo.

Los requisitos para ingresar a la carrera educativa pública son:

- Ser ciudadano ecuatoriano o extranjero legalmente residente en la república del Ecuador y estar en goce de los derecho:
- Poseer uno de los títulos señalados en esta Ley.
- Haber completado el año de servicio rural docente obligatorio, en los casos que fuere pertinente.
- Constar en el registro de candidatos elegibles.
- Participar y ganar en los correspondientes concursos de méritos y oposición para llenar las vacantes del sistema fiscal; y.
- En el caso de la educación intercultural bilingüe, él o la docente debe acreditar el dominio de un idioma ancestral.

Para ingresar a la carrera educativa pública, se reconocerán los títulos de:

- Profesional docente en sus distintas tipologías y especialidades, psicólogo educativo o infantil.
- Profesional o tecnólogo del área de educación especial.
- Profesional con conocimientos en un área de interés para el sector educativo, de modo preferente cuando el aspirante tenga un título de postgrado relacionado a la docencia. Estos conocimientos se acreditarán mediante los respectivos exámenes; y.

- Profesional de otras disciplinas siempre que estuvieren acompañados de certificados emitidos por instituciones legalmente constituidas que acrediten la respectiva experticia, para áreas que no existe el número suficiente de docentes para cubrir las necesidades en correspondencia del Sistema Nacional de educación.

Las vacantes, el traslado y las nuevas partidas se llenan mediante concursos de méritos y oposición en los que participan aspirantes para ingresar a la carrera educativa pública y los docentes a los que les correspondan hacerlo por solicitud de cambio.

En las comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas que se desarrolle la educación intercultural bilingüe las vacantes serán llenadas por docentes y administradores que dominen el idioma del pueblo o nacionalidad correspondiente.

Podrán solicitar un traslado en sus funciones:

- Los docentes que hayan laborado al menos dos años lectivos completos en un mismo establecimiento educativo.
- Los docentes que deban vivir cerca de un centro de salud por necesidad de atención médica especializada o por discapacidad propia, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad, que dependa económicamente de él o de su cónyuge o conviviente;
- Los docentes que requieran cambiar de lugar de trabajo por amenaza, debidamente comprobada, a su integridad física; y.
- Las docentes jefas de familia con hijos o hijas de 0 a 5 años de edad.

En caso de exista necesidad de llenar una vacante en el sector urbano y dentro de los postulantes de traslado no existan docentes habitados en el sector rural, la vacante se llenará con el postulante mejor puntuado.

Todos los traslados deberán cumplir los requisitos establecidos en la presente Ley. No habrá cambio o traslado de un docente por informe o reajuste.

La Autoridad Educativa Nacional creará y organizará un registro de candidatos elegibles para llenar las vacantes. Se denomina candidato elegible al aspirante a docente que aprobó las pruebas definidas para tal efecto por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

Solamente se podrán inscribir a los concursos de méritos y oposición para llenar vacantes, los aspirantes a ingresar a la carrera educativa pública que consten en el registro de candidatos elegibles, excepto aquellos casos en los que las materias, especialidades, ciencias, artes, disciplinas, oficios o especialidades técnicas, que por su naturaleza, especificidad, inexistencia en el país, no hubieren generado el respectivo registro.

En cada concurso de méritos y oposición los candidatos elegibles rendirán pruebas de conocimientos generales y específicos respecto de la materia de la vacante a llenar, del nivel, especialidad respectiva y el dominio de un idioma ancestral en el caso de instituciones interculturales bilingües. A los puntajes de éstas se sumará la calificación de los méritos, de la clase demostrativa y las bonificaciones.

Se publicarán modelos de pruebas, estructura, bibliografía y temario y otros recursos para referencia de los aspirantes.

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.

Calificadas las pruebas y los méritos de los candidatos elegibles que se encuentren en el concurso, se publicará el cuadro de puntajes y se convocará a los candidatos finalistas a una

clase demostrativa y entrevista en el establecimiento educativo en el cual se esté concursando.

La autoridad máxima del establecimiento educativo, con la participación del gobierno escolar, coordinará la conformación del jurado y la recepción de las clases demostrativas y las entrevistas, y entregará los puntajes finales a la instancia desconcentrada respectiva de la Autoridad Educativa Nacional.

La Autoridad Educativa Nacional respectiva se encargará de calificar los méritos de los candidatos elegibles para llenar las vacantes, a través de sus respectivas unidades administrativas de recursos humanos que deberá garantizar espacio a las veedurías ciudadanas durante el proceso.

Para calificar los méritos de los concursantes se tendrán en cuenta los títulos reconocidos para ingresar a la carrera educativa pública, la experiencia docente; y, las investigaciones, publicaciones, obras y aportes a la ciencia y la cultura en general; procesos de capacitación y cursos de profesionalización relacionados con la materia para la cual se concursará.

Al candidato que obtenga la mejor calificación en la sumatoria de las pruebas, méritos, clase demostrativa y puntajes adicionales, la instancia competente le notificará y expedirá el nombramiento para cubrir la vacante respectiva, y en caso de que éste no se posesione de conformidad con la Ley se expedirá el nombramiento al siguiente mejor puntuado. Los resultados serán publicados.

Todas las etapas relacionadas al concurso de méritos y oposición deberán guardar el principio de transparencia y publicidad, para lo cual se deberán publicar los resultados parciales y finales de los concursos en el portal de la Autoridad Educativa Nacional y en los medios de comunicación pública.

Toda vacante en cargos directivos de una institución educativa pública, se llenará mediante concursos públicos de méritos y oposición, convocados en los medios de comunicación pública.

Los concursos públicos de méritos y oposición para ser directivo de una institución educativa pública incluyen los siguientes requisitos:

- Tener título profesional docente, o ser profesional de un área de interés para el sector educativo con título de post grado relacionado a educación.
- Aprobar las evaluaciones realizadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
- Haber sido docente de aula al menos durante cinco años.
- Aprobar la prueba de selección para ser directivo, establecida por la Autoridad Educativa Nacional; y
- Dominar un idioma ancestral en el caso de instituciones interculturales bilingües.

3.1.2.1. Del escalafón docente

El escalafón del magisterio nacional, constituye un sistema de categorización de las y los docentes pertenecientes a la carrera docente pública, según sus funciones, títulos, desarrollo profesional, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación, implementados por el Instituto Nacional de Evaluación, lo que determina su remuneración y los ascensos de categoría.

3.1.2.2. Del desarrollo profesional.-

El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. Promueve la formación continua del docente a través de los incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el proceso de evaluación realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determine la Autoridad Educativa Nacional.

El desarrollo profesional de las y los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón y/o la promoción de una función a otra.

Para el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe se promoverá además el desarrollo profesional acorde a la realidad sociocultural y lingüística de las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades.

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.

Los y las docentes de las instituciones educativas particulares podrán participar en los procesos de formación continua ofrecidos por la Autoridad Educativa Nacional.

3.1.2.3. Funciones.- Dentro de la carrera docente pública, los profesionales de la educación podrán ejercer la titularidad de las siguientes funciones:

- a. Docentes
- b. Docentes mentores;
- c. Vicerrectores y Subdirectores;
- d. Inspectores y subinspectores;
- e. Asesores educativos
- f. Auditores educativos; y.
- g. Rectores y directores.

Para optar por la función de docentes mentores, inspectores, subinspectores o subdirector se requiere estar al menos en la categoría E. Para ser asesores educativos, auditores educativos, vicerrector, rector o directores, se requiere estar al menos en la categoría D escalafonaría. El acceso a las funciones descritas, definidas por el reglamento a la Ley, Será por concurso público de méritos y oposición.

3.1.2.4. Remuneraciones.- La remuneración de las y los profesionales de la educación pública será justa y equitativa con relación a sus funciones, para lo que se valorará su profesionalizaron, capacitación, responsabilidad y experiencia. La escala salarial de los docentes será determinada por la autoridad competente en materia de remuneraciones del sector público y los docentes deberán acreditar títulos equivalentes para cada grado.

El reglamento a la presente Ley, determinará la relación justa y concordante de los perfiles y funciones ejercidos por las y los directivos y profesionales de la educación pública con las respectivas escalas remunerativas.

Bono para zonas de difícil acceso.- Se reconoce el bono de frontera o de situación geográfica, de conformidad a lo establecido por la autoridad competente en materia de remuneración del servicio público.

Los y las docentes que presten sus servicios en instituciones educativas particulares deberán sin excepción alguna percibir una remuneración no menor al salario básico unificado establecido en el Código del Trabajo y demás beneficios de Ley.

3.1.2.5. De la Jornada Laboral.- La jornada semanal de trabajo, será de cuarenta jornadas semanales de la siguiente manera: Seis jornadas pedagógicas diarias, cumplidas de lunes a viernes y diez jornadas semanales restantes estarán distribuidas en actualización, capacitación pedagógica, coordinación con los padres, actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la comunidad, planificación, revisión de tareas, coordinación de área y otras actividades contempladas en el respectivo Reglamento.

3.1.2.6. La promoción.- Es el paso de un o una profesional de la educación a una función jerárquica superior, a la que podrá acceder únicamente mediante concurso público de méritos y oposición.

Promoción a docente mentor.- Las y los docentes podrán ser promovidos a la función de docentes mentores; para ello, el o la profesional de la educación deberá cumplir con los siguientes requisitos previos al concurso de méritos y oposición:

- a. Superar las evaluaciones tomadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
- b. Aprobar los exámenes de selección correspondiente.
- c. Aprobar el proceso de formación de mentaría o el de habilidades directivas; y,
- d. Estar en la categoría E del escalafón.

Promoción a inspector o subinspector.- Los y las docentes podrán ser promovidos a la función de inspectores o subinspectores educativos. Para ello, los y las profesionales de la educación deberán cumplir con los siguientes requisitos previos al concurso de méritos y oposición:

- a. Superar las evaluaciones tomadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
- b. Tener al menos un diploma superior en áreas relativas a gestión de centros educativos o haber ejercido anteriormente cargos o funciones directivos dentro del sistema educativo.
- c. Aprobar los exámenes de selección para ser administradora o administrador educativo.
- d. Aprobar el programa de formación de directivos; y.
- e. Estar en la categoría E del escalafón.

Promoción a vicerrector y subdirector.- Para ser promovidos a las funciones de vicerrector y subdirector educativo, los y las docentes deben cumplir con los siguientes requisitos previos al concurso público de méritos y oposición;

- a. Superar las evaluaciones tomadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
- b. Tener título de tercer nivel en áreas relativas a gestión de centros educativos.
- c. Aprobar los exámenes de selección para ser administradora o administrador educativo.
- d. Aprobar el programa de formación de directivos; y.
- e. Estar al menos en la categoría E del escalafón.

Promoción a auditor educativo.- Para ser promovido a la función de auditora o auditor educativo, la o el docente debe cumplir con los siguientes requisitos previos al concurso público de méritos y oposición:

- a. Superar las evaluaciones tomadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
- b. Tener un título de posgrado en áreas relacionadas.
- c. Haber ejercido un cargo o función directivo en el sistema educativo o haber desempeñado la función de docente-mentor al menos dos años consecutivos, luego de aprobar el programa de formación como mentor.
- d. Aprobar los exámenes de selección para ser auditor educativo; y,
- e. Estar al menos en la categoría D del escalafón.

Promoción a asesor educativo.- Para ser promovido a la función de asesor educativo, el docente debe cumplir con los siguientes requisitos previos al concurso público de méritos y oposición:

- a. Superar las evaluaciones del Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
- b. Tener un título de posgrado en áreas relacionadas.
- c. Haber ejercido un cargo o función directiva en el sistema educativo o haber desempeñado la función de docente-mentor al menos dos años consecutivos, luego de aprobar el programa de formación como mentor.
- d. Aprobar los exámenes de selección para ser asesor educativo; y,
- e. Estar al menos en categoría D del escalafón.

Los y las docentes que presten sus servicios en instituciones privadas deben someterse a las evaluaciones que para el efecto establezca el Instituto Nacional de Evaluación Educativa. No se requerirá de evaluación para el caso de docentes que impartan materias tales como

religión, catecismo y las relacionadas con manualidades en instituciones educativas confesionales, si sus ingresos son pagados con fondos privados.

3.1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje

3.1.3.1. El papel mediador del profesorado.

La actividad del docente siempre se ha centrado en el desarrollo personal de los estudiantes y en el logro de los aprendizajes previstos en el currículum, pero ahora, en la sociedad de la información, el profesorado ya no es el gran depositario de los conocimientos relevantes de la materia. Las bibliotecas primero, los libros de texto y de bolsillo después, los medios de comunicación social (televisión, prensa...), los videojuegos y ahora Internet, acercan la información a los estudiantes y les ofrecen múltiples visiones y perspectivas. Los cibernautas tienen a su alcance una gran cantidad de información.

En consecuencia, el profesor deja de ser el principal transmisor de información a los alumnos y se convierte en mediador entre la cultura y los estudiantes. Un gestor de conocimientos que orienta los aprendizajes (tanto a nivel general del grupo clase como a nivel individual de cada estudiante) a partir de la prescripción (y a veces también la creación) de recursos educativos y actividades de aprendizaje (presenciales y en las redes virtuales), orienta el acceso de los estudiantes a los canales informativos y comunicativos del ciberespacio.

Guía en la selección y estructuración de la información disponible, hace una evaluación formativa y asesora, gestiona dinámicas de grupos y motiva y por supuesto debe tener una autoridad reconocida por los estudiantes y crear un clima de confianza y diálogo.

La pizarra digital, inmenso almacén de conocimientos y potente canal para compartir información, analizarla y valorarla en grupo, facilita buena parte de estas labores de mediación.

3.1.3.2. La individualización de la enseñanza para la atención a la diversidad. Con los nuevos recursos para la enseñanza y el aprendizaje que nos proporcionan las TIC y especialmente Internet, se tiende a una pedagogía más diferenciada, a una enseñanza más individualizada. Así, y de acuerdo con los planteamientos constructivistas y del aprendizaje significativo, los estudiantes ahora pueden realizar sus nuevos aprendizajes partiendo de sus intereses y conocimientos previos, pues tienen a su alcance muchos materiales formativos e informativos entre los que escoger y la posibilidad de solicitar en cualquier momento el asesoramiento de los profesores y de los compañeros.

Además de la diversificación de los materiales didácticos de acuerdo con las características del alumnado (estilos de aprendizaje, saberes previos, ritmos de trabajo, intereses y necesidades), donde la pizarra digital será un eficaz instrumento para acercar a los estudiantes en el aula una multivariedad de recursos educativos, también hay que diversificar los espacios, para lo cual hay que disponer de ámbitos favorables al estudio dentro y fuera del centro (aprovechando también el ciberespacio) .El tiempo, en función del tipo de trabajo y de los ritmos de aprendizaje los objetivos formativos, atendiendo a las capacidades, logros e intereses que se vayan observando en los alumnos, aunque sin abandonar las metas fundamentales de cada asignatura, las actividades, adaptándolas a las características iniciales y al progreso de los estudiantes.

3.1.3.3. El seguimiento y evaluación de la actividad de los estudiantes.

Va resultando habitual, y en cualquier caso deseable, la realización de una evaluación inicial a los alumnos para determinar su "nivel de entrada", sus conocimientos previos e intereses, y considerar si es necesario modificar el programa de contenidos o tal vez suministrarles alguna formación complementaria. A lo largo del curso, los alumnos suelen tener una evaluación formativa (autoevaluación y heteroevaluación del docente), que permite al profesorado conocer sus progresos y regular sus aprendizajes. Y al final se

realiza la tradicional evaluación sumativa para verificar los aprendizajes realizados, considerando no solamente los conocimientos teóricos, sino muy especialmente la aplicación de los procedimientos y las actitudes.

La evaluación formativa, realizada de manera continuada a lo largo del curso, constituye un instrumento esencial para conocer el proceso de aprendizaje que están realizando los estudiantes y sus dificultades particulares. Con esta información, el profesorado puede orientar mejor a los estudiantes y desarrollar una más eficaz labor didáctica.

Las TIC en general, y la pizarra digital en algunos casos, constituyen un factor de motivación extrínseca para el alumnado y proporcionan múltiples recursos para realizar este seguimiento (pruebas objetivas interactivas, portafolio digital, exposiciones del alumnado ante la pizarra digital...)

Frente a las limitadas posibilidades de interacción formativa que ofrecen los materiales didácticos empaquetados que se suelen encontrar en el mercado, se trata de proponer actividades contextualizadas (situaciones reales, motivadoras y ricas en recursos) que permitan a los estudiantes ser más reflexivos, aportar visiones personales y debatir los temas, y que propicien la comunicación entre iguales, con el profesor y con otros especialistas. Sin descartar las exposiciones previas del profesor, resultarán especialmente útiles en este sentido los proyectos, los estudios de casos, las situaciones problemáticas...

En definitiva se pretende que los estudiantes:

Comprendan y planifiquen la tarea a realizar.

Seleccionen y organicen la información disponible de manera crítica y creativa (la información se puede organizar significativamente de muchas maneras distintas).

Elaboraren esta información (para comprenderla) y la integren significativamente en sus conocimientos previos atendiendo a visiones multiculturales (hay muchas culturas que respetar).

Transfieran y apliquen estos conocimientos a la vida real... más que reproducirlos mecánicamente (en los exámenes).

Evalúen y contrasten los objetivos establecidos y los resultados obtenidos.

3.1.3.4. La progresiva autorregulación de los aprendizajes por los estudiantes.

Se procurará que el papel de los estudiantes sea activo y progresivamente más autónomo en la organización de sus actividades de aprendizaje. Aunque inicialmente el aprendizaje será dirigido por el profesor (que sabe lo que hay que aprender y cómo), poco a poco se irá cediendo el control a los alumnos, que, a partir de una idea clara de los objetivos a conseguir (y convencidos de que merece la pena conseguirlos), establecerán (con más o menos apoyo del profesor) la secuencia a seguir (cuando, dónde y cómo aprender)

De ésta manera, además de los aprendizajes específicos que se pretendan a través de las actividades formativas que se realicen, los alumnos aprenden a aprender con autonomía y desarrollarán habilidades meta-cognitivas.

La pizarra digital, al propiciar una mayor intervención del alumnado en el aula (presentación de recursos hallados en Internet, exposición de los trabajos realizados...), contribuye al desarrollo de su autonomía y de sus habilidades expresivas.

La interacción con el entorno y el trabajo colaborativo. La interacción con el entorno facilita los aprendizajes, pero las actividades interactivas que se propongan a los estudiantes siempre deberán prever un feed-back ante el error (a través de los compañeros, del profesor, del material didáctico de apoyo...).

Por otra parte, se procurará que muchas de las actividades de aprendizaje se puedan realizar cooperativamente, de manera que los integrantes de cada grupo busquen la mejora de todos y negocien los significados al construir el conocimiento personal. De esta manera el aprendizaje vendrá determinado por el conocimiento que tiene cada alumno, el contexto social en el que se encuentran y la situación que se propone en la actividad de aprendizaje para que sea resuelta por los estudiantes.

Como se ha dicho, la integración de la pizarra digital en el aula aumenta las posibilidades de interacción de los estudiantes entre ellos y con los recursos educativos (presentación de trabajos, argumentación de puntos de vista con apoyo documental...) facilitando el análisis y crítico y la valoración de los trabajos que se presenten.

3.1.3.5.-El aprovechamiento de los apoyos tecnológicos.

Las TIC pueden utilizarse con programas tutoriales y de ejercitación para promover la memorización de contenidos, como inmensa fuente de información (las páginas web de Internet) o como potente instrumento de productividad (los procesadores de textos y las demás aplicaciones generales).

Construcción del conocimiento, adquisición de conocimientos teóricos, procedimentales y valores. Aprender a aprender (ver de evolucionar desde un aprendizaje hétero-controlado a uno auto-controlado): estrategias y habilidades de aprendizaje y tecnológicas, autorregulación del aprendizaje, meta-cognición, habilidades mentales, capacidades de análisis y síntesis, creatividad.

Papel del profesor-mediador, facilitador y guía de aprendizajes que ayuda a los alumnos a construir conocimientos. Es la pieza clave en el triángulo: alumno-profesor-tecnología
Y para ello tiene que seguir las siguientes fases:

Fase pre activa: planifica, a partir de la consideración de las características de los estudiantes.

Fase activa: presenta objetivos y contenidos, propone actividades, proporciona instrumentos, orienta, motiva.

Fase post activa: evalúa con los estudiantes

Papel del alumno, protagonista activo y centro de las actividades de enseñanza y aprendizaje, deberá desarrollar (con la ayuda de la tecnología y muchas veces en colaboración con otros) un aprendizaje significativo para construir nuevos conocimientos

Instrumentos (potencian la capacidad de construir conocimientos) de todo tipo: materiales en Internet, software, libros... Se indicarán los imprescindibles y otros aconsejables, aunque los estudiantes podrán utilizar también otros que ellos consideren.

En estas condiciones donde la Universidad Pedagógica se multiplica en estas sedes universitarias municipales, el proceso de enseñanza aprendizaje tiene la particularidad de que el docente en formación es a su vez educador y por tanto, tanto los profesionales que imparten las asignaturas técnicas como las de formación general que intervienen en su formación, constituyen para él un modelo profesional.

Por ello, el rol del educador que es el de enseñar y el del docente en formación que es el de aprender, cobra flexibilidad y sus límites se abren, ya que este último es también sujeto que enseña y además accede por sí mismo al conocimiento al utilizar nuevas formas de aprendizaje tales como la vídeo conferencia, la guía de estudio, y al disponer de los textos y de CD que contienen la información técnica necesaria a sus requerimientos y que tendrá que utilizar en nuevos equipos tecnológicos que se verá obligado a dominar. Por su parte, el educador como profesional se halla en constante superación tanto por la vía formal como

por el constante intercambio con sus estudiantes a partir del vínculo directo de éstos con el objeto de su profesión, de sus vivencias y experiencias, lo que hará que al respetar sus puntos de vista, sus errores y aciertos, al establecer el diálogo y la reflexión se logren nuevas formas de enseñanza cada vez más distantes de la clase tradicional.

Como elemento clave para este propósito, está el profesor tutor que durante toda la estancia del docente en formación en la sede universitaria es quien lo guía, orienta y controla canalizando todas las inquietudes y problemas que se les puedan presentar en su preparación, desempeño profesional y formación integral. Todo esto avalado por el hecho de que para poder contribuir eficientemente a la dirección y orientación del proceso formativo del futuro egresado, este profesor tutor debe contar con cualidades que valoricen su profesión, que constituyan agentes del cambio educativo e incondicionales ejemplos y revolucionarios que garanticen en todo momento la formación de valores en los futuros profesionales..

Es por ello que el encuentro debe priorizar el trabajo independiente de manera organizada y planificada con anterioridad, previendo las condiciones mínimas para su ejecución y evaluación y considerando las características y regularidades del proceso de enseñanza, todo lo cual propicia que el oportuno debate científico que se establece a partir de este trabajo independiente, sea el punto de partida para la realización de trabajos científicos estudiantiles.

Pues si bien todos los elementos referidos, constituyen presupuestos necesarios para estimular una enseñanza aprendizaje de calidad contextualizada en cada educación y lugar, de manera que ninguna de las educaciones ni territorios está exento de tales propósitos, no significa ausencia de dificultades, y en tal sentido la educación técnico- profesional está urgida de una atención priorizada a este modelo, lo cual se fundamenta en la observación de dicho proceso, en aspectos tales como:

- Nivel de desarrollo del aprendizaje de los estudiantes, evidenciado básicamente el dominio y aplicación de conceptos fundamentales de cada especialidad y contenidos básicos.
- Nivel de desarrollo de habilidades tanto intelectuales como profesionales.
- Observación de conductas acordes con la pretensión formativa de la educación.
- Resultados de los indicadores básicos: asistencia, retención y promoción.
- Seguimiento a la matrícula por especialidad, desarrollando actividades con el fin de despertar el interés y la motivación en los estudiantes.
- Elevación del nivel de preparación de los docentes acorde a los cambios que se están produciendo y teniendo como punto de partida permanente el diagnóstico preciso de los mismos.
- Calidad de las clases, las cuales deben cumplir cabalmente con la modalidad de encuentros presenciales.
- Empleo de la computación, software educativo y CD así como otros materiales de las nuevas tecnologías, con vistas a elevar la calidad del aprendizaje.
- Aplicación y seguimiento al diagnóstico para medir el aprendizaje de los docentes en formación.
- Constante auto preparación de los tutores para la dirección del trabajo científico estudiantil, así como de los profesores adjuntos que faciliten la preparación individual de los docentes en formación.
- Estabilidad en el claustro de profesores que enfrenta la impartición de la docencia.
- Suficiente existencia de material bibliográfico especializado y actualizado en las micro universidades.
- Disponer por parte de los docentes en formación de los programas y guías de estudio.

- Fortalecimiento de la labor integradora con la familia y la comunidad para el aprendizaje de los docentes en formación.

La marcada tendencia en nuestros días al aumento de la actividad práctica como fuente inicial del conocimiento, demanda que para el logro del modo de actuación profesional pedagógica, cada actividad orientada a los docentes en formación, en las micro universidades tenga un enfoque investigativo, así como la docencia un enfoque problematizado y contextualizado para:

- Motivar a los estudiantes a investigar los problemas de la práctica.
- Hacer que el conocimiento se convierta en una necesidad para resolver problemas sociales y docentes.
- Desarrollar un pensamiento lógico-dialéctico que se distinga por su carácter científico flexible, alternativo y transformador.

Estos elementos deben materializarse a partir de la concepción de enseñanza-aprendizaje con la que se trabaje, la cual debe considerar el papel protagónico de los estudiantes en las escuelas de práctica a partir de asumir un rol profesional, al verse como parte de la problemática de la escuela y no como observador de los hechos y sucesos que en ella acontecen.

Teniendo en cuenta la importancia que el proceso de universalización tiene para cada una de las educaciones, debe constituirse como un gran interés el buscar fórmulas que perfeccionen los mecanismos para la dirección de su proceso de enseñanza-aprendizaje. A continuación ofrecemos algunas reflexiones sobre determinados aspectos a tener en cuenta para mejorar el proceso:

La calidad de las clases: esta tarea tan importante debe tener como misión insertar a los educandos de la universalización en la solución de problemáticas docentes vinculadas a la sociedad actual, por la gran repercusión que tiene dicha enseñanza en el crecimiento de la sociedad económicamente.

Selección de métodos y medios adecuados: para lograr una mayor activación en el proceso de enseñanza aprendizaje, deben reemplazarse los discursos pedagógicos tradicionales, insertando el encuentro como nueva forma de docencia que dé salida a las nuevas tecnologías y al uso eficiente de las TIC, de tal forma que les permita estar en correspondencia con la formación de un técnico competitivo.

Elevar el protagonismo estudiantil: la necesidad de emprender tareas tales como diagnosticar, aplicar instrumentos, solucionar problemas incluidos en el banco de problemas de la escuela y tomar decisiones en una acertada estrategia pedagógica o un determinado trabajo metodológico, teniendo en cuenta los conocimientos técnicos especializados, lo cual resulta importante para dirigir el proceso docente educativo y para que el estudiante se sienta partícipe de dicho proceso.

Elevar la profesionalización docente en las sedes: el nivel de responsabilidad e incondicionalidad entre otros valores pedagógicos, facilita un mejor desempeño del docente adjunto, encaminado a la formación del futuro egresado de la ETP, asimilando los cambios que en el orden científico-técnico permitan una adecuada planificación para el desarrollo de hábitos y habilidades profesionales.

Organización del sistema de evaluación a efectuar en cada encuentro o curso: se deberá crear un conjunto de alternativas evaluativas, que posea los requerimientos necesarios para comprobar el logro de sólidos y esenciales conocimientos según las características y el número de estudiantes, partiendo para esto de las relaciones

interdisciplinarias, de forma tal que permitan el logro de hábitos de independencia cognoscitiva en la actividad intelectual integral.

Planificación de las actividades: elaborar mejores estrategias de aprendizaje, garantizando en tiempo, el uso racional y efectivo de las tecnologías de la información, lo que elevaría la eficiencia y la calidad de este proceso.

De forma general podemos resaltar que en nuestro país, prima la necesidad de colocar a los docentes en formación como agentes de su propio desarrollo, al propiciar que éstos dejen de ser receptores de información y se dediquen a buscarla independientemente, apropiándose de los conocimientos al mismo tiempo que desarrollen habilidades, capacidades y un sistema de valores.

3.1.4. El género y la profesión docente.

A pesar de que la mujer ha recorrido un largo camino en estos dos últimos siglos, todavía le queda mucho para conseguir los mismos derechos y respeto que reciben los hombres en la sociedad. No es una tarea fácil porque unos y otros somos biológicamente diferentes y adquirimos roles sexistas de actuación que nos son impuestos sin apenas darnos cuenta desde la primera infancia y que nos posicionan en un lugar social determinado del que es muy difícil salir. Tanto en el ámbito familiar como en el escolar y en la sociedad en general, los mensajes que recibe un niño son distintos de los que recibe una niña y estos les condicionan inevitablemente a lo largo de su vida, se puede ver hasta qué punto esto perjudica en el desarrollo personal y laboral de la mujer y cómo pequeños detalles que a priori no parecen tener mucha importancia, como pueden darse en el lenguaje, enmascaran un fuerte androcentrismo social que deja a la mujer, solo por el hecho de serlo, en un segundo plano.

La historia del magisterio ecuatoriano responde a una etapa en el país donde se pudo homogeneizar al mismo, masificando e igualando la cantidad de maestras contratadas por el gobierno.

Recordando un poco el duro trabajo que le costó a la maestra ecuatoriana, llegar al sitio en el que se encuentra, podemos dar un vistazo en el año 1923, cuando, las maestras se comprometen a no mostrarse en público en compañía masculina, a no utilizar polvo facial, a utilizar tres enaguas durante el trabajo, a no beber ni fumar. Se les pide más que profesionalismo, decencia. Para moralizar a la nueva generación las virtudes morales eran lo más importante. Se esperaba que las docentes educaran con el ejemplo de la buena moral a los bárbaros que desconocían cómo comportarse.

A partir de la historia del magisterio las docentes son productoras de algunas cuestiones que tienen que ver con el afecto, la crianza, el asistencialismo y reproductoras de conocimientos de otros. Aquellos que ni siquiera pasaron por las aulas dicen lo que se tiene que hacer. A diferencia de nuestros países latinoamericanos, en los países anglosajones el magisterio surge a partir de los movimientos feministas. En Ecuador la educación está por demás alejada de las reivindicaciones feministas. Para las mujeres el dedicarse a la docencia significó una salida decente al mundo de lo público. El problema es que a partir de ese momento las mujeres entraron al mundo de lo público repitiendo palabras construidas por otros.

Sobre la formación docente y género en Ecuador se pueden señalarse tres grandes tópicos abordados.

El primero está relacionado con **el papel de los dispositivos pedagógicos** en la formación docente. Tales estudios muestran que la formación de docentes se ha llevado a cabo principalmente en los Institutos Pedagógicos; que estas instituciones han sido en su gran

mayoría femeninas y que los saberes y prácticas que han constituido sus planes de estudio han privilegiado la enseñanza de asignaturas asociadas con los roles tradicionalmente femeninos, tales como la economía doméstica lo que connota lo femenino y se instaura en el ámbito de lo privado; primero la casa, luego la familia y por último el hogar.

La feminización del magisterio también se reconoce en los saberes (conocimientos propios del género) y en las formas de enseñarlos (internado). Las mujeres se fueron instalando paulatinamente en el oficio, mientras que los hombres optaron por migrar a otros destinos.

El segundo, tiene que ver con **estereotipos de género** que llevan a la subvaloración de la mujer como maestra y con los contenidos que priman para la enseñanza de la primera infancia. La Educación Inicial y la Básica Primaria, cuentan con planes de estudio que buscan aprendizajes a partir de la memorización; desarrollan hábitos de limpieza; consolidan los fundamentos para los aprendizajes básicos, tales como la lectura, la escritura y el cálculo. Los textos históricos muestran que los niños podían tener maestras hasta los doce años, mientras consolidaban hábitos y afianzaban procesos memorísticos en su aprendizaje; pero no, cuando debieran formar el carácter y los procesos de aprendizaje estuvieran encaminados a la creatividad y a la científicidad

La referencia a estos dos estudios históricos es ilustrativa ya que establece a partir de una arraigada tradición pedagógica, fundada en los principios de la pedagogía católica, algunos de los rasgos que reviste la docencia, hoy en día, como profesión: Su feminización y su subvaloración representada en salarios bajos y jerarquización en las relaciones institucionales, lo cual privilegia una visión androcéntrica de la educación y del conocimiento escolar en Ecuador.

El tercer tópico que **evidencia la revisión de la literatura**, alude a la necesidad de involucrar en la formación de maestros la reflexión sobre su práctica.

Esta tendencia, que ya se encuentra presente en algunos programas de formación inicial de maestros y maestras debería identificar como objeto de análisis las creencias sobre la equidad de género.

Es imperativo resaltar en los procesos de formación de docentes las múltiples relaciones que se desarrollan en el espacio institucional de la escuela y que, los fenómenos de enseñanza-aprendizaje no son en ninguna medida impermeables a la cultura, a las valoraciones diferenciales entre sexos que circulan en ella.

Esta idea, a su vez, refrendaría la recomendación sobre la necesidad de convertir la escuela en objeto primordial de reflexión en los procesos de formación de formadoras y formadores. En este sentido, se sugiere incorporar conocimiento y reflexión sobre indicadores de equidad, en especial lo que tiene que ver con género. También, reflexionar sobre la acción, en el entendido de que las creencias de los docentes suelen corresponderse con distribuciones diferenciales entre los grupos sociales y sus correspondientes privilegios.

Sin embargo, el medio educativo propiciaría más oportunidades al hombre que a la mujer. En el colegio femenino los profesores manifestaron que la mujer ostenta una inteligencia emocional y son más sensibles a la influencia de los medios de comunicación. La reflexión sobre la práctica desde una perspectiva de género, apuntaría a un análisis de lo que acontece en la institución educativa, ya que en ella es evidente la distinción entre docentes hombres y mujeres por niveles de salario, estatus académico, cargos directivos y funciones dentro de la escuela.

También podría ser objeto de reflexión en los procesos de formación de docentes, las actitudes que demeritan los argumentos de las maestras mediante expresiones coloquiales o las que ridiculizan los comportamientos de las maestras con sus alumnos.

Con respecto a la formación continua o perfeccionamiento docente, pareciera existir cierto desplazamiento de las maestras hacia la realización de estudios para acceder a niveles profesionales y de postgrado, para desempeñarse en áreas y niveles de la docencia antes mayoritariamente masculinas (tecnologías, docencia universitaria, manejo de la palabra en público, investigación). Esto también se busca mediante la asistencia a eventos académicos, a través de cargos de dirección y de posturas críticas frente a las disposiciones propias de las reformas educativas”. Sin embargo, no es completamente cierto que sea ésta una tendencia homogénea para el conjunto de la población docente femenina, más aún cuando se siguen observando accesos diferenciales a la ciencia y la tecnología, así como a la docencia universitaria.

3.1.5. Síntesis

La carrera de la docencia es una elección que marca el proyecto de vida de quien decide dedicarse a la enseñanza, porque puede no hacerlo, aunque haya estudiado para ello; dedicarse a la enseñanza implica, entre otras cosas, su ingreso al magisterio; su ubicación en los primeros años; su carrera magisterial (desarrollo profesional); sus últimos años en el servicio, y su jubilación y la formación continua la misma que ha sido materia de innumerables análisis y discusiones, desde los factores explícitos e implícitos para la determinación del perfil profesional, se caracteriza por tener su énfasis en la adquisición y dominio de conocimientos, determinándose su calidad según la amplitud de contenidos o saberes que considera el currículo de formación. El desafío actual, es el mejoramiento de la formación docente, a través de la transformación cualitativa del currículo y del proceso de formación, siendo necesario generar un nuevo modelo que dé respuesta en forma diferente a la transmisión y la reproducción del conocimiento, la vinculación temprana a la realidad educativa, una formación ética y valórica. El personal docente y sus organizaciones deberían tratar de cooperar plenamente con las autoridades, en el interés de él educando, de la enseñanza y de la sociedad.

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; para esto convendría estimular la participación del personal docente en la vida social y pública por el propio interés de los educadores y tener la libertad para ejercer todos los derechos cívicos de que goza el conjunto de los ciudadanos.

3.2.CONTEXTO LABORAL

3.2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa

3.2.1.1. Entorno educativo

Al pensar en el sentido misional del maestro en correspondencia con su comunidad, lo visual que predomina es la de quien puesto frente a un grupo, transfiere cierta cantidad de conocimientos y no otra cosa, de modo que las escuelas de nuestro tiempo, entendidas espacios de socialización, en general no pueden decirse lugares proclives al dialogo ni a la racionalidad crítica, por lo que escasean aprendizajes que cuenten como fructíferos.

¿Qué debe hacer el maestro? Sería adecuado pensar que se comprometiera un poco más de lo habitual con la promoción de las relaciones humanas, reconocer el trato entre individualidades, no como sujetos aislados inmersos en un trabajo pedagógico, llamados a ofrecer resultados de desempeño. El aprendizaje debe ser recíproco con el estudiante y no se limita a un área en particular sino que debe acentuarse en la interacción personalizada, en el reconocimiento de las distintas áreas del ser humano, en donde hay historias de vida por contar y aportes significativos y que por lo tanto, el docente no está llamado a imponer su criterio, sino a fomentar una actitud de búsqueda del saber del cual nadie puede apropiarse en mundo tangible y mutable.

Cuando se buscan las razones que producen una sociedad turbulenta como la nuestra, se lee el trasfondo de abandono y ruptura de las relaciones familiares, no hay un referente claro para las nuevas generaciones y ése grado de incertidumbre y si se quiere caos afecta el contexto escolar. Allí la responsabilidad del maestro radica en el carácter motivacional de su práctica, en el que hay un maestro que no niega el hecho de vivir en un mundo hostil; pero que con todo, deja en pie los anhelos de sus discípulos; alguien que como diría Charles

Dickens experimenta la verdadera grandeza haciendo que otros se sientan grandes. Nunca será el buen maestro un descalificador, cruel o indiferente, por el contrario es él quien el que procurará con insistencia estimular los magnos pensamientos.

Pensando en ése anhelo de ser mejores por encima de las disposiciones del sistema imperante, Paulo Freire en su libro la pedagogía del oprimido, ayuda a entender el tipo de educación que tenemos, de corte tradicional o bancaria, en donde el educando debe adaptarse a un orden establecido, y por ninguna parte se admite la conciencia en el estudiante, no existe el diálogo y el pensamiento auténtico brilla por su ausencia. Pero a su vez hay una exposición de un tipo de educación diferente, aquella por la que el docente con las buenas características ya enunciadas debería optar, y es la educación como práctica liberadora, (antagónica al positivismo y al pragmatismo educacional en boga dentro de los círculos de enseñanza), una alternativa para quienes en nuestros días poco o nada han sido tomados en cuenta, a saber los pobres y olvidados (muchos cuyos hijos son enviados a la escuela para ser tratados con desprecio), que reciben las migajas de unos estados latinoamericanos ávidos de divisas que obtienen de la explotación de su propia gente, la manutención de los intereses de clase.

En tal sentido ¿Cuál es la razón de ser de la educación? Sin pretender encontrar una respuesta definitiva, recurriendo de nuevo a Freire, habría que decir que la educación es importante si conduce al ser humano al descubrimiento e identificación de su medio histórico, al cuestionamiento de los hechos presentes y a la consecuente intervención transformadora de la misma. Pero para que el ser humano pueda llamarse forjador de su destino, en principio debe ser instruido para que sea capaz de tomar conciencia de su realidad, lo cual no resulta muy ajustado al tipo de educación vigente que en el ámbito escolar ofrece planteamientos ajustados a tesis gubernamentales no propiamente emancipadoras ni generadoras de desarrollo social.

De cualquier manera, y en esto hay que hacer hincapié, por gris que se refleje el panorama educativo, no se puede desistir en la lucha de hacer prevalecer el interés general sobre el particular, en nuestro caso con el avance en genuinas aplicaciones pedagógicas que desarrollen en la capacidad para analizar críticamente su comunidad, desde luego con sólidos preceptos teóricos y / o cognitivos.

Es claro que la globalización se ha impuesto como tendencia en todas las latitudes, sin embargo, en medio de tal propósito de uniformizar, la educación debe erigirse como baluarte de la defensa de la diversidad cultural y de pensamiento, una sociedad educada en lo multicultural presta a entender y a tolerar las diferencias, en donde no se juzguen a un grupo o individuos como poseedores únicos del saber, sino que se generen ambientes de cooperación y aprendizaje sinérgico.

La meta es, despertar y cimentar el sentido crítico en los educandos, para que ellos, una vez inmersos en análisis coherentes, empiecen a configurar una realidad humana.

En el sistema educativo nacional existe una larga tradición en las escuelas de entablar proyectos con la comunidad desde diferentes perspectivas. Es así que se establecieron diferentes modalidades de vinculación que han sido importantes y 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.

Una de las modalidades que podemos reconocer es aquella que piensa a la escuela y a su cultura como un elemento externo a la comunidad. La función de la escuela es socializar según los valores de la sociedad. Desde esta perspectiva, la escuela es la transmisora de una única cultura legítima. La escuela se "coloca" por encima de los problemas sociales de la comunidad que la rodea y a la vez la integra, creyendo que esta negación "le permite" seguir formando a los niños.

En esta modalidad la escuela se propone generar algunas actividades de extensión hacia la comunidad sin la participación de la misma.

En este tipo de vínculo al no tomar en cuenta las condiciones sociales de los alumnos a la hora de aprender no siempre la relación redonda en un beneficio educativo.

Es importante, notar el esfuerzo de muchas escuelas por seguir formando y enseñando en el marco de esta modalidad con una actitud de preservación hacia los fundamentos de la escuela pública. Una frase que reflejaría esta modalidad sería "...cuando cierro las puertas de la escuela no me importa nada lo que ocurre afuera o de donde vienen los niños solo es importante enseñar..."

En otros casos la comunidad prima sobre la escuela; en esta perspectiva, la escuela pierde su especificidad y su sentido político y social en función de incluir la problemática de la comunidad en la que está inserta. La escuela se ve invadida permanentemente por las dificultades de la comunidad perdiendo espacios la tarea de enseñar y de aprender. Es necesario rescatar el esfuerzo de directores, docentes, no docentes y padres que luchan por revertir situaciones sociales sumamente dolorosas por las que atraviesan sus alumnos aunque resignando el espacio educativo. La siguiente frase reflejaría esta modalidad "...en las condiciones que hoy llegan estos chicos a la escuela, no podemos preocuparnos solo por enseñar, es necesario despiojar, dar de comer, preocuparse por la salud, por lo emocional y no queda tiempo para lo educativo..."

Resulta interesante considerar las experiencias que se vienen desarrollando en las que se establece un vínculo solidario entre escuela y comunidad. Desde esta perspectiva, la escuela difunde la práctica de la solidaridad a través de la participación de los estudiantes, docentes e instituciones en actividades colaborativas a partir de la detección de una necesidad en la comunidad.

En este vínculo se inscribe con una larga e importante trayectoria el Programa Escuela y Comunidad del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Nación. Esta propuesta se basa en la idea de aprendizaje-servicio que es una metodología pedagógica que desarrolla proyectos solidarios o de participación comunitaria. Se plantea que existe un alto impacto en el aprendizaje de niños y jóvenes a partir del vínculo solidario. Es una modalidad que refuerza uno de los aspectos principales de la educación de los sujetos que hace referencia a la educación en valores para lograr conformar una mejor ciudadanía. La escuela desde sus propios saberes se constituye en un sujeto solidario hacia su comunidad y en esa instancia genera nuevos aprendizajes.

Por último, observamos la relación que se establece a partir de la transferencia de un conocimiento producido en la escuela hacia la comunidad como una de las modalidades de la relación escuela y comunidad. En esta perspectiva incluimos a todos aquellos avances tecnológicos producidos en las escuelas que se aplican en la comunidad y traen como consecuencia una mejora en la calidad de vida de los habitantes.

Ejemplos de este vínculo serían las escuelas de alternancia agraria. Si bien podrían ser incluidas en la modalidad anteriormente mencionada, se diferencia de la misma por que el propio proyecto de la escuela está fundado sobre la base de este vínculo que le da sentido. La escuela tiene sentido en tanto la comunidad necesita para su producción los saberes adquiridos en ella.

Se ha desarrollado en esta breve síntesis sólo algunas de las modalidades posibles de vinculación entre la escuela y su comunidad sabiendo que existen múltiples experiencias que exceden al recorte realizado. Es necesario recuperar los conceptos centrales de cada modalidad para poder construir una propuesta que posibilite avanzar en la tarea educativa en el difícil contexto social, cultural, económico y político por el que atraviesa nuestro país.

3.2.1.2. Comunidad Educativa

La comunidad educativa se refiere al conjunto de personas que intervienen y son responsables de la educación de quienes están en edad de escolarización obligatoria. Es conveniente dejar claro desde el principio que la función educativa es tarea en primer lugar de las familias y en segundo lugar del centro escolar. Aunque los objetivos de formación son comunes al profesorado, padres y madres, no siempre la colaboración es fácil. Lo que es normal o bueno en el funcionamiento de las Escuelas Infantiles o en los Centros de Primaria, en ocasiones deja de serlo en los Centros de Secundaria.

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. La condición funcional de los y las docentes del sistema público, el sistema de traslado y la historia de la propia escuela pública en nada favorecen la creación de una comunidad de aprendizaje. La importancia de la educación para una sociedad debería ser tanta que supusiese un compromiso de todas las personas e instituciones en la tarea educativa y de aprendizaje. Es la Escuela una institución demasiado importante como para dejarla sólo en manos del profesorado.

Es necesario avanzar cada vez más en proyectos y programas que se preocupen de instruir y formar a toda la ciudadanía y que a la vez pueden ser aprovechados desde los centros escolares. Con demasiada frecuencia aparecen personas totalmente ajenas al centro, que en un rato pretenden aleccionar a un grupo de niños/as o adolescentes en torno a una temática sobre la que ni siquiera se les ha informado previamente.

“Es al niño a quien se educa, y para obtener excelentes resultados la única vía posible es mantenerlo en contacto permanente con la vida, para lo cual la propia escuela debe ser catalizadora del entorno, para que éste entre en el aula”. Estas palabras de Bartolomé Cosío

sirven de marco de referencia a la importancia que el entorno tiene en la educación. Durante muchos años el sistema educativo ha tomado el concepto de "comunidad educativa" incluyendo en este a los docentes, padres de la escuela y alumnos, dando lugar a un corte entre el afuera y el adentro de la escuela.

Cuando pensamos en una nueva modalidad de vínculo es que partimos de la hipótesis, de que en los nuevos escenarios sociales generados especialmente a partir de la década de los 90, especialmente en los barrios de los sectores más empobrecidos, nuevos actores sociales han tomado un rol protagónico en la comunidad y por lo tanto deben ser incluidos como parte de la denominada comunidad educativa o de aprendizaje.

El sistema educativo formal no monopoliza el proceso de aprendizaje ni son los docentes los únicos que enseñan. Las organizaciones comunitarias y los espacios públicos locales son ámbitos donde los sujetos aprenden, incorporando valores y hábitos, desarrollando capacidades (sean éstas para producir bienes o servicios o para ejercer sus derechos y responsabilidades ciudadanas). Las comunidades, a su vez, cuentan con sus propias instituciones y agentes de enseñanza y aprendizaje: familias, iglesias, clubes, organizaciones de vecinos, bibliotecas, mercados, fábricas, organizaciones productivas. En consecuencia, resulta necesario observar qué se aprende en esta comunidad donde la escuela es un actor más y quiénes son los actores de este proceso de aprendizaje. La noción de Comunidad de Aprendizaje nos sirve para pensar en lo educativo como la construcción de un espacio de encuentro y articulación entre la escuela y la comunidad. El desarrollo de una Comunidad de Aprendizaje requiere la consideración sobre algunos aspectos:

- Es una propuesta que se sustenta en el desarrollo local y comunitario en el cual se integran las diversas instituciones que tienen injerencia en la comunidad con el objetivo de construir un proyecto educativo y cultural que parta de las necesidades y posibilidades de la comunidad.

- En las comunidades de aprendizaje participan tanto niños, como jóvenes y adultos profundizando el aprendizaje inter-generacional y entre pares, y el potencial de los jóvenes como educadores y agentes activo de su propia educación.
- Es importante el desarrollo de propuestas que abarque la educación para adultos como forma de promover el bienestar comunitario y la formación de jóvenes y niños.
- La modalidad de la gestión de una Comunidad de Aprendizaje, es básicamente participativa, se centra en la modificación de los modos de tomar decisiones tradicionales para pasar a una toma de decisión que involucren en ella a actores centrales de la comunidad en conformación.
- Se basa en la premisa de que el aprovechamiento de todos los recursos humanos disponibles en cada comunidad pueden hacer posible una genuina educación para todos.

En el marco de lo planteado, es necesario que la escuela se abra a la comunidad a través de las organizaciones comunitarias incorporándolas en su proyecto educativo a través de comisiones, colaboraciones o formulando especialmente iniciativas educativas.

Para que produzca los efectos deseados, el vínculo debe tener como punto de partida el convencimiento de la escuela y de su personal de la necesidad de mejorar las condiciones sociales, culturales, políticas y educativas de la comunidad en la que está inserta y de la propia escuela.

Consideramos de suma importancia reconocer e identificar las condiciones que son necesarias para que los niños y jóvenes puedan efectivamente aprender. En aquellas comunidades en donde las condiciones de educabilidad no están construidas, la escuela tiene un rol central en su construcción.

No pensamos a la educabilidad como algo dado, si no como condiciones sociales, económicas y culturales que la escuela aporta a construir a través del establecimiento de las alianzas intersectoriales necesarias. La posibilidad de conformar las alianzas necesarias deberá ser uno de los objetivos principales que debe tener una escuela que se propone mejorar el aprendizaje de sus alumnos.

3.2.1.3. La construcción de redes inter-escolares e intersectoriales

Las redes de escuelas: Son las diferentes alianzas en las que se logra insertar la escuela y que posibilitan el trabajo en forma compartida optimizando el vínculo entre las escuelas y con la comunidad representada por sus instituciones y organizaciones. El objetivo es articular y potenciar de modo transversal las propuestas, proyectos y recursos construidos en las distintas escuelas y organizaciones que lo componen.

La gestión en redes permite el seguimiento de los alumnos, la identificación de problemas comunes, la socialización de experiencias pedagógicas, la coordinación de acciones con los Institutos de Formación Docente, entre otras posibilidades.

Las redes intersectoriales: Son las que se constituyen entre la escuela y las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. Es un espacio de articulación entre los distintos recursos del de la sociedad local lo que posibilita una mirada integral de la problemática del niño y el joven en el contexto social concreto.

La primera acción del programa en torno a esta red, 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.

3.2.1.4. Las acciones referidas a la inclusión escolar

Es necesario construir un trabajo entre la escuela y las organizaciones sociales para apoyar con diferentes estrategias la vuelta a la escuela de todos los niños que no concurren a la misma y que se encuentran por fuera de las ofertas educativas existentes.

El trabajar conjuntamente en la elaboración de proyectos educativos entre la escuela y otras organizaciones o instituciones de la comunidad con fines educativos, posibilita la pronta visualización de los niños en situación de vulnerabilidad educativa y aquellos que se encuentran por fuera de la escuela.

3.2.2. La demanda de educación de calidad

La preocupación por la calidad de la educación es hoy tan extendida como amplia las líneas de indagación que se abren en la búsqueda de respuestas sobre algunos interrogantes centrales. ¿Qué hace que una escuela tenga mejores resultados que otra? ¿Qué es lo que convierte a una institución educativa en un espacio más efectivo en el logro de sus objetivos que otro? Son algunos de los interrogantes que guían y orientan a muchos investigadores en la región. Sin embargo todavía no abundan los estudios en este terreno y menos aún los estudios que enfatizan estrategias cualitativas de indagación, si bien no hay un gran número de producción al respecto se pueden identificar, en los últimos 15 años, un interés marcado por promover formas de indagación sistemática en este terreno, en particular a partir de la extensión de las experiencias de los sistemas nacionales de evaluación y de los estudios internacionales sobre evaluación educativa.

Además las transformaciones globales del orden internacional y el avance del reordenamiento de las economías mundiales en torno al valor de la tecnología han puesto en el ojo de la mira a los sistemas educativos. En ellos recae la responsabilidad de generar y

difundir el conocimiento en la sociedad y por lo tanto, se instituyen en la instancia decisiva que está a la base de la carrera tecnológica (es decir, de las posibilidades económicas futuras de la sociedad).

Esta realidad, que marca la demanda que hoy se hace a la educación, contrasta con otra realidad bastante conocida; hoy, por tal y como están, los sistemas educativos no pueden salir airoso frente a este desafío.

Bastantes diagnósticos han demostrado empíricamente los problemas de burocratización de la administración, de rutinización de las prácticas escolares, de obsolescencias de los contenidos curriculares, de ineficiencia de los resultados finales.

Ejes para su definición y su evolución:

- El eje epistemológico.
- El eje pedagógico.
- El eje organizativo-administrativo.

3.2.2.1. Eje epistemológico

La primera opción técnico-pedagógica o el primer criterio para definir y elevar la calidad de la educación se refiere a qué definición de conocimiento existe en el sistema educativo.

La demanda básica global que hace la sociedad a la educación es la distribución del conocimiento socialmente válido. Por esto, qué tipo de conocimiento se distribuye es la primera opción que debe definirse, porque signa a todas las demás, ya que es el eje estructurante de todo el resto y desde allí, condiciona de manera absoluta la calidad de la educación. ¿Qué tipo de conocimiento, qué modelo epistemológico es el que requiere la sociedad hoy? Este elemento fundamental de la propuesta pedagógica que es la concepción epistemológica, la que fundamenta el aprendizaje de cada disciplina en la medida en que por

ejemplo, una caracterización dogmática y acabada del mismo no favorece el desarrollo de un pensamiento productivo, capaz de actualizarse abierto a nuevas adquisiciones.

La opción básica en este campo se refiere a la preeminencia de las características relacionadas con la cultura humanista, o las relacionadas con la cultura tecnológica. Si bien es cierto que en el contexto histórico en el que surgieron los sistemas escolares (la modernidad) explica la preeminencia de las características de una cultura humanista en los contenidos que transmite (que era una cultura de fuerte acento científico por oposición a la cosmovisión teológica que intentaba superar), la concepción de ciencia allí implicada se apoya en un modelo deductivo en el cual el conocimiento deriva de grandes hipótesis casi imposibles de cuestionar.

El contexto de nuestro tiempo está enmarcado por la cultura tecnológica que supone un modelo específico de conocimiento científico distinto del anterior. A la tradicional definición de conocimiento científico que entendía que conocer era describir y explicar, hoy se agrega la necesidad de conocer para operar, para transformar (investigación y desarrollo). Conocimiento y transformación-operación son dos caras de la misma moneda.

Podemos volver a recordar que cada una de las decisiones que se toman en el nivel técnico pedagógico posibilitan o no que se cumplan las demandas políticas-ideológicas.

Por ejemplo, si se trabaja con una definición de conocimiento que habilita para operar sobre la calidad, se está respondiendo al mismo tiempo a las demandas del sistema político, porque éste es el tipo de conocimiento que se requiere, para poder participar. Las investigaciones han enseñado que no se amplían los niveles de participación social porque se armen grupos con los padres o los docentes, mientras no se instale la participación en el eje mismo, en el control de la educación, o sea en la concepción de conocimiento que se transmite. La segunda opción a considerar dentro del eje epistemológico se refiere a cuáles son las áreas

de conocimiento que están incluidas dentro del sistema educativo, si el sistema educativo tiene que transmitir conocimientos socialmente válidos debe intentar una adecuación entre cómo se definen elementos constituyen hoy los contenidos de la enseñanza.

3.2.2.2. Eje Pedagógico

Una concepción de psicología de facultades o una concepción de psicología evolutiva. Según cuál sea la opción adoptada, se aplicarán criterios diferentes para analizar las conformaciones específicas de los diferentes componentes educativos.

Si el sujeto de aprendizaje se concibe con etapas evolutivas que suponen capacidades intelectuales diferentes, modelos operatorios diferentes, capacidades afectivas, responsabilidades. La organización pedagógica deberá hacerse teniendo en cuenta si se respetan o no estas características.

En términos generales, y para simplificar, se puede decir que en este campo hay dos alternativas básicas. Se puede definir que se aprende por ensayo y error, por premio y castigo, por estímulo y respuesta, o que se aprende porque el sujeto construye activamente el objeto de aprendizaje. Es decir, se puede tener en la base de las opciones un modelo conductista o un modelo constructivista. En la actualidad, decimos que tiene calidad el sistema educativo cuando la propuesta de enseñanza supone modelos de aprendizaje constructivo.

3.2.2.3. Eje de organización

- La estructura académica.
- La institución escolar.
- La conducción y supervisión (el gobierno)

La estructura académica del sistema educativo comprende dos cuestiones: la determinación de los niveles y ciclos que se incluyen, y la extensión del período de obligatoriedad escolar. La de educación que se requiere para toda la sociedad no es el mismo en todas las épocas ni en todas las latitudes, y la función que cumple cada etapa (nivel) del sistema educativo ha ido variando de sociedad en sociedad y de época histórica en época histórica.

La determinación de niveles y ciclos que componen la estructura académica del sistema educativo formal debe atender al logro de finalidades específicas socialmente relevantes, escalonadas a lo largo del proceso formativo de los alumnos de acuerdo con las posibilidades e intereses propios de cada etapa evolutiva. En este sentido, podría partirse de la hipótesis de que la decisión acerca de qué niveles educativos se debe reconocer, y la duración temporal de los mismos, así como cuáles de ellos están comprendidos en la obligatoriedad se enmarca dentro del análisis de las necesidades sociales.

En cambio, la decisión acerca de los ciclos que componen esos niveles tiene más que ver con las características de las diferentes etapas evolutivas por las que atraviesa el educando. Por ello, se pueden definir los niveles que se atiende al cumplimiento de las necesidades sociales, y a los ciclos (excepto en el nivel superior) como espacios psicopedagógicos que, al responder a niveles crecientes de profundización, complejidad y complementariedad (es decir, al estar articulados), posibilitan el desarrollo individual y social del educando.

El criterio básico para definir la extensión y estructuración de los ciclos surge a partir del reconocimiento de las características de las etapas evolutivas que incluye cada nivel. Es tan complejo de definir a la calidad educativa como diversos son los criterios utilizados para ponderarla.

- La educación es una realidad compleja en sí misma, ya que afecta a la totalidad del ser humano, entidad ciertamente compleja multidimensional e imprevisible.
- Existen notables diferencias entre las conceptualizaciones sobre educación, de ahí las frecuentes discrepancias sobre sus metas.
- La actividad mental no es evidente, ya que solo puede inferirse a través de los efectos que produce debido a que el intelecto no es fácilmente "medible".
- El educador es un ser libre y en el ejercicio de su libre albedrío sus comportamientos en definitiva responden a sus íntimas convicciones.

Otro tratamiento complementario de la calidad como eficacia es el de la eficiencia, en donde básicamente el grado de adecuación entre logros obtenidos y recursos utilizados es definido como indicador de calidad, pero al ser éste complementario de aquel se le hace extensiva la crítica precedente. Teniendo en cuenta las limitaciones anteriores, y a su vez el énfasis puesto en estas temáticas por las ciencias de la educación en general y de la psicopedagogía en particular, surge como alternativa de aproximación el tratamiento de la satisfacción de necesidades y expectativas, en ésta, se le otorga relevancia al contexto y a los procesos escolares ya que no se trata solo de asegurar la eficacia educativa, sino de preguntarse acerca del sentido y relevancia de la misma, como así también la adecuación de los objetivos propuestos con los logros obtenidos, reconociéndose de éste modo el carácter complejo y multidimensional del concepto calidad educativa. Si bien existen distintos elementos, factores, variables y dimensiones que pueden utilizarse en la identificación de la calidad educativa, no pueden omitirse entre ellos a : el clima escolar; la respuesta de la escuela a las demandas comunitarias y sociales; el estímulo a la actividad del alumno ; la participación democrática de todos los actores, la cualificación y formación docente; los recursos educativos ; la función directiva; la innovación educativa; el grado de compromiso de los distintos actores con la cultura institucional; la colaboración y coparticipación en la planificación y toma de decisiones, y obviamente el trabajo en equipo como algunos de los elementos que nos permitirán identificar lo que usualmente se denomina calidad educativa.

3.2.3. Políticas Educativas.

En nuestro país las políticas educativas juegan un papel muy importante en el desarrollo de nuestra nación ya que se ve reflejada en el mejoramiento de la calidad de vida de la población.

La educación constituye uno de los instrumentos claves para el desarrollo de un país por lo que es de vital importancia superar los graves problemas que presenta la educación en el Ecuador.

3.2.3.1. Carta Magna

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

La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

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

equivalente. Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones. El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada. La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior.

El Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural. Las madres y padres o sus representantes tendrán la libertad de escoger para sus hijas e hijos una educación acorde con sus principios, creencias y opciones pedagógicas.

3.2.3.2. Plan Nacional de Desarrollo

El Plan Nacional para el Buen Vivir es una herramienta flexible y dinámica, también disponible en formato magnético, que, además de los contenidos antes descritos, recopila todos los resultados de la participación en las mesas de consulta ciudadana e incluye información adicional al propio Plan, con miras a garantizar su actualización permanente conforme se van formulando políticas complementarias. Esta herramienta incluye además una opción de visualización geográfica y desagregación de indicadores a fin de proporcionar a los gestores de políticas públicas instrumentos que, de primera mano, les permitan realizar proyecciones de cobertura y ver los impactos que podrían tener sus programas en el territorio, tomando en cuenta la sostenibilidad ambiental y las equidades de género, generacional, intercultural y territorial.

Finalmente, es necesario recalcar que el Plan Nacional para el Buen Vivir es un primer paso para la construcción del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa, que tiene como finalidad descentralizar y desconcentrar el poder para construir el Estado Plurinacional e Intercultural. En este afán, y siguiendo las disposiciones constitucionales, el

Plan Nacional para el Buen Vivir deja abiertas las puertas e invita a la construcción de 14 Planes de Vida de los diferentes pueblos y nacionalidades del país, así como a la elaboración del Plan de la circunscripción territorial especial de la Amazonía. De la misma forma, y en el marco de sus autonomías, recomienda a los gobiernos autónomos descentralizados la articulación con este Plan y la actualización de sus instrumentos de planificación y prioridades de intervención territorial.

3.2.3.3. Ley de Educación

Según el artículo uno la presente ley garantiza el derecho a la educación que orientan el marco del buen vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad. Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones, la estructura básica, los niveles y modalidades, financiamiento y la participación de los docentes en el Sistema Nacional de Investigación.

La concepción de la docencia no debe basarse solamente en lo académico, sino en la transmisión y práctica de valores que promuevan la libertad de la persona, la democracia, el respeto a los derechos la responsabilidad la solidaridad la tolerancia, el respeto a la libertad de género la creencia religiosa en sí toda forma de discriminación.

- En el campo de la docencia, cada individuo debe desarrollar la capacidad de análisis y conciencia crítica, con vocación transformadora y de construcción de una sociedad justa, equitativa y libre.
- Los docentes tienen el derecho de acceder gratuitamente a procesos de desarrollo, capacitación, actualización pedagógica profesional, recibir incentivos por aportes relevantes en lo académico, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana.
- En el ámbito laboral deben gozar de estabilidad, reconocimiento y satisfacción con su remuneración acorde a su experiencia, solvencia académica, y evaluación de desempeño.

- En el caso de docentes con discapacidad deben ser tratados sin discriminación y con respeto.
- El docente debe acceder a licencia con sueldo por enfermedad, calamidad doméstica, maternidad paternidad debidamente probada
- Demandar la organización y el funcionamiento de servicios de bienestar social que estimule el desempeño profesional y mejore la salud ocupacional del docente.
- Gozar de vacaciones según el régimen correspondiente y una pensión jubilar, estabilidad y garantías profesionales de conformidad con los términos establecidos en la ley orgánica de servicio público.

Dentro de las obligaciones del maestro están:

- Cumplir las disposiciones de la constitución de la República la ley y sus reglamentos inherentes a la educación.
- Ser actores fundamentales en una educación de calidad y calidez con los estudiantes a su cargo.
- Elaborar su planificación académica y presentar oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes y cumplir con su jornada.
- Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa.
- Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales.
- Ser evaluados integra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República.
- Atender y evaluar a los estudiantes, dar apoyo y seguimiento pedagógico para superar las dificultades en los aprendizajes.
- Elaborar y ejecutar en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica.

- Procurar una formación académica y permanente a lo largo de su vida.
- Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa.
- Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas.
- Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos.
- Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema.
- Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativa

4.3.1. Plan Decenal de Educación.

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

En la actualidad la formación inicial docente es actualizada; y existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional lo que ha provoca valorización del rol docente y el reconocimiento social y económico a la profesión docente.

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

1. Diseño y aprobación del sistema de formación docente.

2. Transformación de los Institutos Superiores Pedagógicos en la Universidad Pedagógica
3. Implementación de la formación inicial docente en educación infantil y educación básica, a nivel de licenciatura, desde el año lectivo 2009-2010
4. Capacitación a los docentes de la Universidad Pedagógica en las áreas definidas en el diseño curricular .
5. Formación de los docentes de la Universidad Pedagógica a través de maestrías y diplomados en las áreas del currículo de formación docente, para elevar el nivel científico, tecnológico.
6. Determinación de oferta de formación de cuarto nivel en áreas pedagógicas.
7. Aplicación del sistema de evaluación interna, externa y acreditación, de la Universidad Pedagógica anexa al Ministerio de Educación y Cultura, de acuerdo a los indicadores institucionales dados por el CONEA.
8. Evaluación de impacto de los egresados de la Universidad Pedagógica, de la formación docente de educación infantil y educación básica del país, para evaluar los indicadores del sistema y el desempeño profesional en su comunidad educativa.
9. Diseño de materiales de apoyo para el desarrollo profesional de todos los niveles y modalidades
10. Implementación de estrategias de desarrollo profesional para todos los docentes a través de las tecnologías de la información y comunicación, aulas virtuales, correo electrónico, INTERNET, en las diferentes áreas del currículo de educación infantil, básica y bachillerato.
11. Se elaborará la base de datos para actualizar los requerimientos de capacitación de los recursos humanos en sus diferentes niveles y modalidades del sector urbano, urbano marginal y rural, a fin de elevar la calidad de la educación del país.
12. Formación de al menos el 30% de docentes con título de cuarto nivel, maestrías y diplomados, para mejorar la oferta docente, en diferentes áreas de educación como: investigación, diseño curricular, gestión de calidad, liderazgo, evaluación,

elaboración de proyectos, etc., en coordinación con la Universidad Pedagógica Nacional, modalidad semipresencial.

13. La implantación del sistema de desarrollo profesional, se realizará el monitoreo, seguimiento y evaluación al 25% de docentes en servicio de todos los niveles y modalidades, con el propósito de mejorar los procesos de aula del sistema educativo.
14. Se diseñará el sistema de remuneraciones en función de la formación, capacitación, especialización y desempeño docente
15. Se formulará el proyecto de reformas a la Ley de carrera docente y se desarrollará un sistema económicamente sostenible de estímulos a la jubilación que permita liberar la incorporación, en forma progresiva.

3.2.3. Políticas micro-institucionales

En el campo de la Capacitación y el Perfeccionamiento Docente, a nivel de Direcciones Provinciales de Educación, las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional – DIPROMEPS, realizan un trabajo permanente durante todo el año escolar, a pesar de no contar con los presupuestos para el financiamiento de esta compleja y costosa actividad técnico – administrativa.

Hasta hace dos años, el profesor tenía que pagar por su capacitación, toda vez que a la capacitación, se lo consideró como una mercancía y al autofinanciamiento, como la mejor estrategia para el ascenso de categoría o el mérito profesional

Esta particularidad implementada para la producción de significativas ganancias, determinó que una apreciable cantidad de OGs y ONGs, efectuaran Convenios con el Ministerio de Educación, para la realización de eventos de capacitación autofinanciados, de la más variada temática, a pretexto de su validez para el ascenso de categoría o el mérito profesional. Para superar esta debilidad financiera y hacer posible la gratuidad de la

capacitación, los funcionarios de las DIPROMEPS, en cada una de sus provincias, han gestionado ante diferentes organismos públicos y privados la ejecución de eventos de mejoramiento profesional sin costo para los docentes y en horarios diferidos, de manera que no interfieran la asistencia de los alumnos a sus establecimientos educativos, reforzando de esta manera la intencionalidad de la DINAMEP. que considera que la mejor inversión educativa, es la capacitación al docente, siempre que ésta, se oriente al trabajo de aula del maestro.

En esta línea de acción, las DIPROMEPS han programado y ejecutado una variedad de eventos, con temáticas específicas para su realidad educativa provincial, conforme se lo puede apreciar en el siguiente resumen de eventos, válidos para el ascenso de categoría como para méritos profesionales.

Las actividades de mejoramiento profesional, estarán orientadas hacia una capacitación práctica, para compensar posibles déficit de la formación inicial; una orientación específica en la didáctica de las materias más importantes del currículo de educación básica; un énfasis en la evaluación y en la psicopedagogía del aprendizaje así como en la producción de instrumentos que ayuden al desarrollo profesional del docente en el aula.

Como complemento a la capacitación de los recursos humanos, se dotará de materiales pedagógicos y recursos didácticos a cada centro escolar.

Proceso: La capacitación se realizará mediante los siguientes subprocesos:

- Evaluación del desempeño de los docentes al inicio del proyecto, mediante la aplicación de instrumentos técnicos y la observación directa en el aula, por parte del jefe de capacitación nacional y su equipo.

- Medición de logros académicos y desarrollo de destrezas cognitivas de los alumnos de cada uno de los establecimientos, mediante la aplicación de cuestionarios de las pruebas SER, actividad que cumplirá la División de Evaluación de la Dirección Nacional de Planeamiento.
- Con los resultados obtenidos se determinará los estándares de calidad, indicadores de gestión, metodologías pedagógicas y conocimiento científico a proporcionar mediante la capacitación a los docentes de los establecimientos beneficiarios del proyecto.
- Sobre esta base, se seleccionará y contratará asistencia técnica de expertos y/o técnicos, que diseñarán e impartirán la capacitación; aplicarán y darán la asistencia periódica en el aula y contribuirán al desarrollo comunitario.
- Los equipos de la DINAMEP y de Planeamiento de la Educación realizarán el seguimiento periódico de las actividades desarrolladas en las instituciones y evaluarán los resultados para el informe final.

Ejecución

El desarrollo del Proceso de Capacitación está bajo la responsabilidad de la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional (DINAMEP) y Coordinado por las Divisiones de Mejoramiento Profesional de las Direcciones Provinciales de Educación (DIPROMEPS), La Capacitación se impartirá en forma de seminarios – talleres, en lo fundamental, sobre tres aspectos concretos:

1. Manejo del currículo vinculado a Proyectos Productivos, Forestación, Reforestación y Conservación del Medio Ambiente
2. Uso de Metodologías Activas del Aprendizaje para Matemáticas y Lenguaje, estrategias de resolución de problemas en la comunidad, valores éticos y cívicos

con equidad de género e inclusión. por medio del estudio de casos concretos. Su finalidad es ofrecer a los estudiantes aprendizajes significativos, en contextos igualmente significativos, que contribuyan al mejoramiento de las condiciones de vida personales y familiares.

3. Elaboración y utilización de recursos didácticos para el desempeño docente, La metodología de trabajo será eminentemente práctica.

La capacitación será impartida a docentes y a directores, ya que estos últimos también ejercen, normalmente, la función docente.

Seguimiento

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional realizará el seguimiento y evaluación permanente de los diferentes procesos de capacitación. En tal sentido, se prevé la evaluación de las siguientes acciones:

- Cumplimiento de los planes operativos de implementación de la capacitación.
- Calidad de la capacitación.
- Pertinencia de los talleres
- Producción de los materiales de apoyo.
- Calidad de los proyectos educativo-productivos instalados
- Prácticas en los centros escolares.

3.2.4. Síntesis

Se ha desarrollado en esta breve síntesis sólo algunas de las modalidades posibles de vinculación entre la escuela y su comunidad sabiendo que existen múltiples experiencias que exceden al recorte realizado. Es necesario recuperar los conceptos centrales de cada

modalidad para poder construir una propuesta que posibilite avanzar en la tarea educativa en el difícil contexto social, cultural, económico y político por el que atraviesa nuestro país.

Es necesario que la escuela pueda registrar que en la comunidad hay demandas y necesidades que en parte están organizadas y visualizan a la escuela como una de las instituciones sociales con las que trabajando mancomunadamente se puede vehicular una respuesta que mejore el problema.

Esta realidad, que marca la demanda que hoy se hace a la educación, contrasta con otra realidad bastante conocida; hoy, por tal y como están, los sistemas educativos no pueden salir airoso frente a este desafío. Bastantes diagnósticos han demostrado empíricamente los problemas de burocratización de la administración, de rutinización de las prácticas escolares, de obsolescencias de los contenidos curriculares, de ineficiencia de los resultados finales.

Si bien existen distintos elementos, factores, variables y dimensiones que pueden utilizarse en la identificación de la calidad educativa, no pueden omitirse entre ellos a : el clima escolar; la respuesta de la escuela a las demandas comunitarias y sociales; el estímulo a la actividad del alumno ; la participación democrática de todos los actores, la cualificación y formación docente; los recursos educativos ; la función directiva; la innovación educativa; el grado de compromiso de los distintos actores con la cultura institucional; la colaboración y coparticipación en la planificación y toma de decisiones, y obviamente el trabajo en equipo como algunos de los elementos que nos permitirán identificar lo que usualmente se denomina calidad educativa.

La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos.

3.3. NECESIDADES DE LA FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1. Definición

La formación del Profesorado es fundamental en la construcción del currículo, en la actualidad se vive una mayor conciencia acerca de esta necesidad si bien es cierto existen reformas en la estructura de lo que se debe enseñar. Los profesores son los contribuyentes más importantes de los cambios educativos, son agentes del cambio y la renovación pedagógica. Por ello se derivan dos conceptos fundamentales que son la **profesionalización docente** y el **desempeño profesional de la docencia**; el primero se refiere a las diferentes decisiones políticas, sociales y formativas que conforman la profesión docente, su valor social e intelectual, lo cual se traduce en aspectos y condiciones como el salario, conocimientos y competencia para el acceso a la profesión, estructuras organizativas, contextos profesionales y condiciones de trabajo. Por otra parte el término de desempeño profesional se refiere al carácter y la calidad de labor y práctica docente como un buen desempeño, dentro de determinados modelos educativos. Sin embargo, muy pocas veces las prácticas docentes destinan poca reflexión y análisis en relación a estos aspectos y esto genera que se repitan los procedimientos convencionales que el aprendizaje es ante todo el simple registro y repetición de la información vertida por el maestro o en el libro, es muy importante entender cuál es el papel de los formadores; fundamentalmente es 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 teniendo en cuenta sus características, exijan un procesamiento activo e interdisciplinario para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a una recepción pasiva y memorización de la información.

Asumiendo la complejidad del desempeño de la docencia en la actualidad, se impone necesariamente una concepción diferente de la formación docente entendida como proceso

educativo potenciador del desarrollo capacitado del profesorado en el ejercicio de la docencia que acontece a lo largo de la vida y que le facilita un desempeño profesional competente, autónomo y comprometido.

El docente es el autor principal en el transcurso del progreso de la calidad educativa pues es la conexión en los procesos de aprendizaje de los alumnos y las modificaciones en la organización institucional, las reformas educativas se traducen en las escuelas y llegan al aula por medio del docente, para ello es importante que la sociedad cuente con maestros y profesores eficaces y eficientes para poner en práctica distintos y adecuados recursos, con el fin de acceder a mejores logros educativos.

El estudio de las necesidades de formación docente nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor diaria y que por tanto se han de constituir el centro de atención en los programas de formación docente.

El proceso de formación docente entendido como progreso profesional tiene lugar a lo largo de la vida del profesor y constituye una expresión del desarrollo de su personalidad, por lo que los programas de formación docente se desarrollan como procesos continuos de aprendizaje, con la participación activa y reflexiva del profesor y que atienden tanto la formación y desarrollo de cualidades cognitivas como afectivas y motivacionales de la personalidad del educador, es decir no sólo el perfeccionamiento de conocimientos y habilidades profesionales sino también de actitudes, vivencias, motivaciones y valores que le permitan una actuación profesional ética y responsable. Por lo tanto, la participación, reflexión crítica y compromiso con la tarea educativa se constituyen, en elementos esenciales en la formación docente.

3.3.2. Competencia Profesionales.

El vocablo competencia es polisémico. El diccionario de la Real Academia Española atribuyó varios significados diferentes unos de otros. Por una parte competencia significa:

- “Disputa o contienda entre dos o más personas sobre algo”.
- “Aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir con un asunto determinado”.
- “Atribución legítima en un juez u otra autoridad para el conocimiento o resolución de un asunto”.

Boyatzis (citado en Hay Group, 1996) define *“La competencia como una característica subyacente en una persona que esta casualmente relacionado con una actuación exitosa en un puesto de trabajo. Las competencias pueden consistir en motivos rasgos de carácter, conceptos de uno mismo, actitudes o valores”*.

Toda competencia contiene tres elementos básicos: Características personales, Ejecutivos y resultados positivos. La gestión Integrada de recursos Humanos gira en torno a este concepto de competencia. Desde el punto de vista educativo la UNESCO brinda una guía excepcional para indagar la evolución pedagógica y política de la Educación, a través de sus documentos e informes que son realmente esclarecedores ya que recogen todas las corrientes filosóficas, pedagógicas y políticas de los países y propone las líneas de acción que profundice la esencia del hecho educativo de los habitantes.

3.3.3. Los 4 pilares de la educación del siglo XXI

La educación del Siglo XXI, debe transmitir intensiva y eficazmente una solidez de conocimiento teórico y técnico evolutivo, adecuados a la civilización cognitiva, porque son la base de las competencias del futuro.

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

La educación debe estructurarse en torno a cuatro pilares fundamentales:

- **Aprender a hacer**
- **Aprender a conocer**
- **Aprender a convivir juntos**
- **Aprender a ser**

3.3.3.1. Aprender a hacer: desarrolla menos a la adquisición de conocimientos clasificados y codificados, que al dominio de los instrumentos mismos del saber, este pilar puede considerarse a la vez, medio y finalidad de la vida humana. Se deben emplear los métodos deductivo e inductivo, los cuales en el proceso enseñanza-aprendizaje se presentan opuestos, pero en la proceso del pensamiento se combinan.

El transcurso de adquisición del conocimiento no concluye nunca, y debe nutrirse de todo tipo de experiencias. En este aspecto, la Escuela Básica tendrá éxito, si logra aportar el impulso y las bases que permitirán seguir aprendiendo durante toda la vida.

3.3.3.2. Aprender a conocer: está muy enlazado con la formación profesional, el dominio de las dimensiones cognitivas e informativas capacita al individuo en el ejercicio de sus funciones, severamente sujetadas a su creatividad, utilidad y productividad.

El manejo de información y control del medio, son ingredientes indispensables en la obtención de los objetivos de una sociedad. Entre más alto sea el nivel en el cual se mueve

una organización, los objetivos serán logrados con mayor eficacia, teniendo presente que toda intención debe generar acción, para lograr transformación.

El hacer cotidiano y moderno, debe ampliar ideas coherentes con los cambios tecnológicos, para lograr el progreso de una manera global y amplia, en función al desarrollo de una sociedad substancialmente armónica de acuerdo con las exigencias del Siglo XXI.

3.3.3.3. Aprender a convivir juntos: constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea. En un mundo donde domina la violencia y la descomposición social, la escuela debe enseñar la no violencia, como instrumento para combatir las luchas y conflictos que prevalecen en la sociedad.

La educación debe orientarse en dos niveles: primero, el descubrimiento gradual del otro, y segundo, la participación en proyectos comunes. El descubrimiento personal pasa forzosamente por el conocimiento de uno mismo, desarrollando en el niño y el joven, una visión cabal del mundo, lo cual debe hacerle descubrir quién es él, evitando así el enfrentamiento mediante el diálogo y la comunicación.

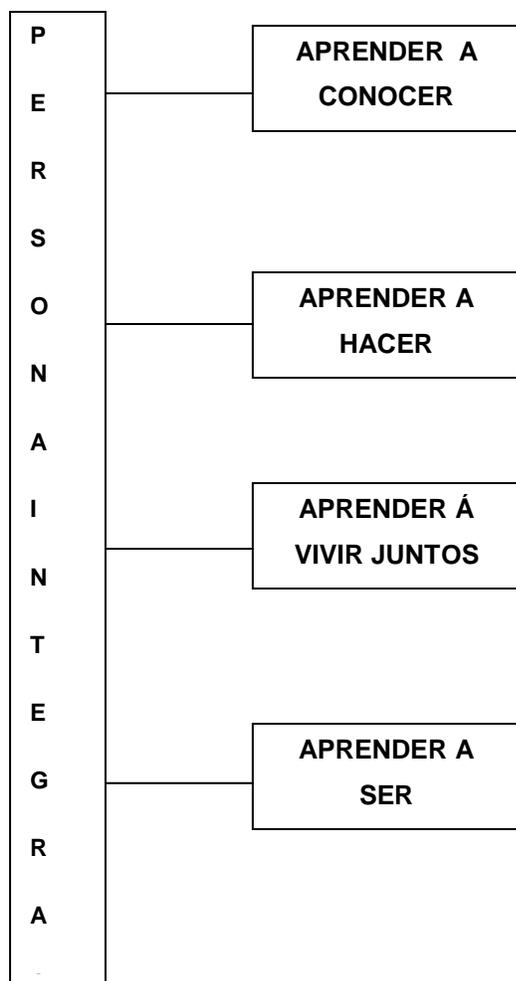
La participación en proyectos comunes, involucra trabajar fusionadamente en proyectos motivadores, de cooperación, de ayuda a los necesitados, en participaciones de actividades deportivas y culturales.

3.3.3.4. Aprender a ser: es el resultado de los tres pilares anteriores, aprender a conocer, aprender a hacer y aprender a convivir. La educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual y espiritualidad.

La función fundamental de la educación es otorgar a todos los seres humanos, la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación, necesarios para que sus talentos alcancen la plenitud.

En un mundo en permanente cambio, uno de los motores principales parece ser la innovación, tanto social como económica, hay que atribuir un lugar especial a la imaginación y a la creatividad. Ofrecer a niños y jóvenes todas las oportunidades posibles de descubrimiento y experimentación estética, artística, deportiva, científica, cultural y social. La educación es, ante todo un viaje anterior, cuyas etapas corresponden a las de la maduración invariable de la personalidad, para lo cual se procura un argumento educativo en constante enriquecimiento.

Los cuatro aprendizajes fundamentales, son los pilares del conocimiento, sobre los cuales el individuo organiza sus acciones cognitivas a lo largo de su vida, porque aprender a conocer, hacer, convivir y ser, implica aprender a aprender, de manera que el individuo se identifique enteramente con el entorno, globalice los aprendizajes de manera reflexiva e integral. Los puntos contingentes son: la reflexión, el diálogo, el esfuerzo común y el trabajo fusionado, beneficio de su aprobación individual y, por ende, su proyección social.



3.3.4. Necesidades de formación en el Ecuador

“El desarrollo de la educación en nuestro país indica que la realidad de un sistema educativo depende en gran medida de los docentes y que sin reforma de la formación docente, no habrá reforma educativa. Todo este panorama permite señalar que el docente se encuentra en el epicentro del sistema educativo”. (Torres, 1996).

Antes el maestro era un instructor, un transmisor de saberes y la función del educando era repetir los contenidos y seguir instrucciones planificadas por otras personas. Pero en la actualidad el maestro se forma como un profesional ético-social que propone y orienta las mediaciones con el conocimiento de los distintos saberes, aprovechando los retos y

posibilidades de la creatividad y la invención en todos los campos. La tarea principal del docente es que los niños aprendan y desarrollen un razonamiento lógico.

La educación es la profesión de mayor acceso directo a la sociedad lo que constituye un modelo de identificación para el niño y tiene una gran autoridad frente a los alumnos.

“Esta capacidad le permite crear formas de pensar, de sentir y de actuar, es decir le permite crear cultura. Esta capacidad cultural existe para todo educador, sea competente o no”. IDEP (1997).

En el Ecuador el sistema nacional de capacitación y mejoramiento docente tiene carácter obligatorio, descentralizado, científico y técnico.

Los cursos de perfeccionamiento están orientados a revisar, completar y/o renovar conocimientos, destrezas y actitudes, para satisfacer las necesidades de actualización, acordes con el avance de la ciencia y la tecnología educativa.

Permite al maestro desarrollar la capacidad de investigación y trabajo, de tal manera que se logre la formación de actitudes críticas e innovadoras, propugnando la solidaridad humana, la acción comunitaria y la elevación de participación política, en miras a fortalecer el desarrollo económico y la consolidación de la democracia.

Es necesario formar integra y armónicamente al maestro ecuatoriano del nivel primario, con una preparación científica, humanística democrática, creadora, para orientar la educación, al cumplimiento de las aspiraciones del desarrollo nacional.

La capacitación debe estar encaminada a formar maestros capaces de fundamentar sus trabajos en la investigación y en el aporte de las ciencias para el desempeño de una función docente que permita el descubrimiento, estímulo y canalización de las potencialidades individuales del estudiante.

3.3.5. Competencias profesionales docentes.

En estos tiempos de reestructuración y reconversión del sistema pedagógico, los centros educativos se ven obligados a aprender a responder a las demandas de un contexto incierto

e inestable, de este modo se pretende favorecer la emergencia de dinámicas autónomas de cambio, sabemos que es claramente imposible crear y mantener a lo largo del tiempo condiciones para un buen aprendizaje de los alumnos cuando no lo existen para sus profesores. Pero las instituciones escolares están diseñadas, en sus reglas gramaticales básicas de funcionamiento, para que los alumnos se instruyan, no para que los que trabajan en ellas aprendan a hacerlo mejor, pues incrementar y utilizar todo el potencial de nociones de los individuos y grupos, en un clima de aprendizaje continuo y mejora, es propio de una organización que ha situado la enseñanza como su principal y eficaz valor. El aprendizaje organizativo no es la suma acumulativa de enseñanzas individuales; tiene que existir colaboración entre los miembros pues, en ausencia de intercambio de experiencias e ideas, es posible que el cambio no acontezca.

El diseño curricular por competencias encaminado desde una perspectiva de campo profesional en el que se procura establecer los objetivos y la mentalidad de los educandos, permite la formación orientada al desarrollo de competencias profesionales, además, en las diferentes definiciones sobre competencia se incluyen otros conceptos de capacidad, cualificación, aptitud, destreza, etc., que por sí mismos también resultan en la mayoría de las veces incomprensibles e incluyen dificultades significativas para su desarrollo, para ello el educador debe establecer ciertas competencias para proporcionar al estudiante criterios para saber buscar, encontrar y seleccionar información y así favorecer la participación del estudiante mediante la motivación, dinamización y estímulo al estudio autónomo e independiente para diseñar secuencias o estrategias de aprendizaje que faciliten el desarrollo progresivo de las competencias.

El maestro debe desarrollar capacidades de enseñanza y aprendizaje para orientar al estudiante a la adquisición del saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir.

Para ello anotamos los siguientes puntos que el maestro debería adquirirlos:

- Mantener actualizados sus conocimientos, las características y tendencias que muestran los diversos sectores productivos locales, regionales, nacionales e internacionales.

- Incorporar mejoras continuas a los procesos de formación y actuar con base a estándares de calidad establecidos.
- Obtener como resultado del trabajo de formación prototipos, innovaciones o nuevos esquemas o procesos de trabajo adecuados a las necesidades del entorno y que favorezcan la creatividad del estudiante.
- Asegurar una evaluación que integre los 4 elementos básicos de las competencias profesionales para ser desarrolladas en diversos entornos o ambientes (contexto familiar, social, laboral – profesional, de investigación).
- Promover el desempeño profesional viviendo los valores humanos y asumiendo la responsabilidad de sus actos y buscando el bien personal, social, ambiental y de la humanidad.
- Manejar nuevas modalidades de enseñanza mediante el dominio pleno de las Tecnologías de Información y Comunicación, así como de entornos Multimedia para trabajar en entornos presenciales y virtuales.
- Alternar el aprendizaje dentro y fuera de la escuela.
- Diseñar actividades para integrar la evaluación final tomando en cuenta el contexto espacial y temporal de las actividades de formación y la evaluación continua.
- Liderar el proceso de formación mediante la voluntad de asumir riesgos confiando en las competencias de sus estudiantes y buscando la innovación como lo opuesto a la repetición.
- Aplicar sus conocimientos de manera práctica.
- Desarrollar trabajo cooperativo con sus compañeros para compartir información tanto de manera presencial o virtual.
- Alternar el aprendizaje dentro y fuera de la escuela.

3.3.6. Síntesis

Las necesidades de la formación o capacitación docente en el Ecuador es inminente de tal manera que se logre la formación de actitudes críticas e innovadoras que permita la acción comunitaria y la elevación del nivel de participación política con miras a fortalecer el desarrollo y la consolidación de la democracia y además debe estar encaminada a formar maestros capaces para el desempeño de una formación docente que permita el descubrimiento, estímulo y canalización de las potencialidades individuales del estudiante. Los profesores deben ser capaces de acomodarse a continuos cambios tanto en el contenido de su enseñanza como en la forma de enseñar mejor y deberán orientar sus objetivos en función de la cultura circundante, así como a los procedimientos y técnicas para cambiar su manera de trabajar tanto individual como grupalmente. La doble faceta de docente e investigador del profesor exige una correcta preparación tanto para la adquisición de conocimientos y actualización de los mismos, como para el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas exigidas en una sociedad de permanente cambio, para así llegar a cumplir los cuatro pilares fundamentales de la educación, los mismos que deben combinarse como un todo en función de una vida plena con más posibilidades y libertad para la convivencia y para producir en equipo.

4. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la investigación

Una vez que obtuvimos acceso a la información de los titulados procedimos a comunicarnos con cada uno de ellos para indicarles que eran parte importante del Programa Nacional de Investigación de la UTPL y pedirles su valiosa colaboración para que llenaran las encuestas sugeridas por el equipo de planificación de la misma para determinar la situación laboral de cada uno de los profesionales e identificar las necesidades de

formación en base al mercado laboral. No fue fácil ya que en algunos caso los números telefónicos ya no eran los mismos pero acudimos al CNT para pedir información actual, en otros casos no querían porque pensaban que era para realizar algún fraude, pero al explicarles del proceso de investigación que está realizando la Universidad Técnica Particular de Loja tuvimos una aceptación gentil por parte de los titulados en la mayoría de los casos. Hubieron casosg que nos tocó a pesar que recorrimos gran parte de la ciudad y estuvimos algunas veces perdidas de las direcciones fue una experiencia enriquecedora porque tuvimos la suerte de conversar con profesionales

La presente investigación es de tipo mixto que a continuación describimos.

4.1.1. Método Mixto.- Este método nos ha ayudado a recolectar, analizar y vincular datos cuantitativos y cualitativos Para establecer la situación laboral de los titulados en la UTPL ya que se utilizan múltiples estrategias para responder a las preguntas de investigación ya que se complementa con el análisis descriptivo-explicativo para medir.

4.2. Participantes de la investigación.

En la presente investigación participamos dos investigadoras egresadas de la UTPL con el tema: “Situación laboral de los titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja en la Escuela Ciencias de la Educación “que se realizó a los 20 titulados que nos estableció la universidad. También participaron Autoridades de la Universidad, Directivos de las instituciones donde laboran los titulados.

4.3 Instrumentos y Recursos.

Para la recolección de datos de los titulados se utilizó las siguientes técnicas e instrumentos.

La encuesta, se realizó para la obtención de datos de los docentes seleccionados por la UTPL dentro del campo donde laboran que permitió medir las variables por medio de preguntas cerradas y obtener las muestras necesarias para el Programa de Investigación Utilizando:

El cuestionario 1: para los titulados de la escuela de Ciencias de la Educación.

El cuestionario 2: para empleadores o directivos de las instituciones educativas.

Observación directa, nos ayudó para poder describir y conocer la información necesaria en relación a la situación laboral de los titulados en la UTPL, utilizando el listado de control y la codificación necesaria para poder analizar los datos y así lograr los resultados vinculados con los objetivos planteados en la investigación.

Recursos: humanos, materiales y económicos.

Humanos: para esta investigación participaron los titulados y los directivos de las instituciones educativas donde laboran, dos egresados de la universidad Técnica Particular de Loja, Directivos de la misma, y nuestro Tutor.

Materiales: Los recursos y materiales utilizados fueron los cuestionarios para los titulados y para los empleadores o directivos de las instituciones educativas, también utilizamos una cámara fotográfica, celular, teléfono.

Económicos: Los recursos económicos que utilizamos son:

- Impresiones de cuestionarios y solicitudes
- Pasajes para trasladarnos a diferentes lugares donde teníamos que realizar la encuesta.
- En el alquiler de internet.
- Saldo para las llamadas telefónicas

4.4. Procedimiento

Una vez recibidas las guías didácticas procedimos a conocer el proceso a seguir de la realización de nuestra tesis y despejar ciertas dudas con la tutora asignada en la primera asesoría presencial.

Posteriormente procedimos a buscar información de los titulados designados a nuestro cargo en las diferentes instituciones como: registro civil, CNT, UTPL y en la guía telefónica, una vez localizados los profesionales procedimos a establecer un encuentro para realizar la encuesta, a veces corrimos con suerte y a veces no porque no encontramos a los titulados o no podían porque estaban en cursos de capacitación, otro inconveniente que encontramos fue la distancia en que se encontraban y que por nuestra situación laboral no podíamos acudir en la hora establecida por los titulados ya que ellos también laboran en horario vespertino pero superadas estas dificultades y obteniendo la valiosa aceptación de los mismos procedimos a recolectar los datos necesarios para iniciar la investigación sobre la situación laboral de los docentes titulados en la UTPL. Gracias a la valiosa colaboración de los docentes encuestados ya que supieron manifestar que ellos habían pasado por la misma situación que la nuestra sabían lo difícil de nuestro trabajo por ello la gran aceptación de esta investigación.

Cumplidos todos con las veinte encuestas procedimos a continuar con el siguiente paso que nos sugiere la Universidad Técnica Particular de Loja que es llenar la tabla de datos en la cual tuvimos una dificultad por una falla de la misma pero arreglado este inconveniente por las autoridades se procedió a llenar el informe final del trabajo realizado.

5. ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

5.1. Caracterización socio demográfica

La caracterización de la situación socio demográfica de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja analizando los porcentajes que nos trae la tabla estadística podemos observar que los docentes de la Provincia de Pichincha desean reforzar conocimientos adquiridos y continuar con sus estudios y necesitamos el apoyo de nuestra universidad para que amplíe sus parámetros para contribuir en la formación educativa de acuerdo con los cambios que está viviendo nuestro país. Cambios muy beneficiosos para las nuevas generaciones y que los docentes debemos estar a la par con estos nuevos retos que se presentan en la actualidad.

5. ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

5.1. Caracterización socio demográfica

La caracterización de la situación socio demográfica de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja analizando los porcentajes que nos trae la tabla estadística podemos observar que los docentes de la Provincia de Pichincha desean reforzar conocimientos adquiridos y continuar con sus estudios y necesitamos el apoyo de nuestra universidad para que amplíe sus parámetros para contribuir en la formación educativa de acuerdo con los cambios que está viviendo nuestro país. Cambios muy beneficiosos para las nuevas generaciones y que los docentes debemos estar a la par con estos nuevos retos que se presentan en la actualidad.

Tabla #1**Mención en la obtuvo la titulación, títulos de Posgrado**

OPCIONES	f	%
Educación Infantil	0	0%
Educación Básica	16	80%
Lengua y Literatura	1	5%
Químico Biológicas	0	0%
Físico Matemáticos	3	15%
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0%
Otra mención	0	0%
En otra universidad	0	0%
No contesta	0	0%
TOTAL	20	100%
OPCIONES	f	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativa	0	0%
Maestría en Pedagogía	1	5%
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	1	5%
Otro Postgrado	0	0%
En otra universidad	1	5%
No contesta	0	0%
TOTAL	3	15%
OPCIONES	f	%
Especialidad (Especifique)	1	5%
Diplomado(Especifique)	1	5%
En otra universidad (Especifique))	0	0%
N/C	0	0%
TOTAL	2	10%

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACION: Aida González y Silvia Paredes

Hoy en día la demanda de formación y capacitación de los profesionales en la docencia se merece la prioridad aun más en un país en vías de desarrollo como el nuestro, pues la misión de los docentes es mejorar la calidad de la educación. Analizando los porcentajes del cuadro estadístico observamos cómo el 80% de los docentes encuestados en la provincia de Pichincha han obtenido su titulación en la mención de Educación Básica, un

15% en la mención de Físico Matemáticas y un 5% en Lengua y Literatura tal vez esta diferencia tan marcada se deba a que los docentes de las escuelas se vean en la necesidad de mejorar sus métodos de estudio ya en la actualidad se ve cambios radicales en el campo de la educación y que el gobierno está tratando de mejorar a los docentes de este país y que se en este mejoramiento a comenzado con la educación básica, por eso la UTPL estar a la par con estos cambios ,ya que los docentes prefieren capacitarse en esta institución porque nos da la facilidad de trabajar y de crecer profesionalmente.

La mayoría de los docentes solo han obtenido su título de tercer nivel y no han continuado con sus estudios, tal vez la falta de dinero y de tiempo en otros casos no ha permitido que los docentes sigan con su formación solo un 15% de los encuestados ha seguido o está cursando su maestría. Los encargados de la Carrera Magisterial deben mover a los maestros en servicio, hacia “su profesionalización”, y obtener como resultado de mejores logros educativos, entonces para iniciar con la contratación docente que debe ser producto de una evaluación diagnóstica del nivel de desempeño que posee quien solicita ingresar al ejercicio profesional.

Hay que tener en cuenta que el maestro, igual que cualquier otro miembro de la sociedad representa numerosos papeles o roles de acuerdo con las distintas posiciones que ocupa tanto en su vida particular y privada como en su vida pública y profesional. En el maestro se da la circunstancia de tener que cumplir con una complicada y larga serie de papeles relacionados tan solo con su ocupación, con las funciones que desempeña y que se constituyen fundamentalmente en torno a la transmisión de conocimientos y a la valoración espiritual. Se halla situado entre dos mundos: el de los estudiantes, y el del adulto, teniendo que actuar como mediador entre el presente y el futuro, responder a las exigencias planteadas por sus estudiantes y tratar de conciliarlas con los deseos y expectativas de sus padres, cuidando al mismo tiempo que ambos armonicen con las necesidades de la sociedad

La profesionalidad es la significación social desde la cual se identifica el rol del maestro, se reconoce y se establecen los aportes de la ética, las ciencias y la tecnología en su formación, se determinan las finalidades sociales, políticas y culturales de su ejercicio, se establecen las instituciones que soportan su reconocimiento y desarrollo, y se define la manera como la sociedad legitima su ejercicio profesional.

Desde el punto de vista de las expectativas del servicio, la profesionalidad del maestro se debate entre las insistentes exigencias de la sociedad civil de contar con su labor para promover la formación de sujetos integralmente educados, socialmente responsables y críticamente posicionados.

Pero para dar un giro a toda el sistema educativo se debe involucrar a cada escuela y cada institución de formación docente donde deben existir las condiciones para pensar el cambio educativo.

Lo fundamental de un sistema permanente de desarrollo profesional es que permita a quienes lo viven avanzar hacia adelante en su pensamiento y en sus prácticas en forma continua, de manera de minimizar el efecto de cambios bruscos del sistema educativo que permitan y estimulen el crecimiento profesional.

En este contexto, las reformas tendrían que ser trabajo conjunto de los políticos educacionales y el magisterio desde el corazón de su práctica.

Tabla #2**Provincia y sector donde laboran**

OPCIONES	f	%
Urbana	15	75%
Rural	1	5%
N/C	4	20%
TOTAL	20	100%
OPCIONES	f	%
PICHINCHA	20	100%
OTRAS	0	0%
N/C	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Aida González y Silvia Paredes

También podemos considerar que en un 75% de los docentes encuestados en la provincia de Pichincha laboran en el sector urbano, por lo tanto nos atrevemos a pensar que tal vez los docentes que trabajan en las escuelas urbanas deciden prepararse porque hay mayor demanda de las plazas de trabajo que en las zonas rurales ya que es más cómodo trabajar en la ciudad que en el campo, por que las escuelas que existen en las zonas rurales a veces son de difícil acceso o simplemente no están bien equipadas para un buen desarrollo educacional.

Por otra parte en el sector rural no existen escuelas particulares que cubran las demandas que cubran las demandas de los titulados para laborar en este sector siendo las escuelas fiscales la de mayor existencia en este contorno y sus maestros trabajan con nombramiento y con todos los beneficios que por ley les concede el reglamento de Educación.

Tabla #3

Género y años cumplidos de los titulados.

OPCIONES	f	%
H	7	35%
M	13	65%
N/C	0	0%
TOTAL	20	100%
OPCIONES	f	%
20-30 AÑOS	1	5%
31-40 AÑOS	13	65%
41-50 AÑOS	5	25%
51-60 AÑOS	1	5%
61- + AÑOS	0	0%
N/C	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Aida González y Silvia Paredes

En la tabla observamos que el 65% de los encuestados son de sexo femenino ya que según la historia la Educación inicial y la Básica cuentan con planes de estudio que buscan y consolidan los fundamentos para los aprendizajes básicos, tales como la lectura, la escritura y el cálculo también muestran que los niños podían tener maestras hasta los doce años, mientras consolidaban hábitos y afianzaban procesos de razonamiento en su aprendizaje que estuvieran encaminados a la creatividad y a la científicidad.

En la última década la presencia de las mujeres ha sido notable y por esa razón la nueva ley propuesta por el gobierno sobre equidad de género las mujeres pueden laborar en diferentes campos sin discriminación alguna y ésta realidad la podemos observar en cada uno de los diferentes campos laborables donde la mujer se hace sentir cada vez más.

5.2.- Situación Laboral

Tabla #4

Se desempeña como docente y en su especialidad.

OPCIONES	f	%
Trabaja como docente	15	75%
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área, etc.)....	1	5%
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	4	20%
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	0	0%
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	0	0%
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	0	0%
Otras situaciones (especifique)	0	0%
N/C	0	0%

OPCIONES	f	%
SI	16	80%
NO	1	5%
N/C	3	15%
TOTAL	20	100%
OPCIONES	f	%
Educación Infantil	1	5%
Educación Básica	11	55%
Lengua y Literatura	1	5%
Químico Biológicas	0	0%
Físico Matemáticas	3	15%
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0%
Otra/s(especifique)	1	5%
N/C	3	15%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Aida González y Silvia Paredes

La presente investigación hemos determinado la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral, con un 75% de los titulados trabajan en el ámbito de la docencia y trabajan dentro del campo que se especializaron en la Universidad Técnica Particular de Loja y solo un 15% laboran en otro campo. También pudimos observar que hoy en día la demanda de formación y capacitación de los profesionales en la docencia se merece la prioridad aun más en un país en vías de desarrollo como el nuestro, pues la misión de los docentes es mejorar la calidad de la educación.

El nuevo modelo de formación docente, debe estar constituido por ciertos elementos básicos, que permitan dar respuesta en forma dinámica e integrada a los objetivos de la formación docente, además de orientar la implementación y evaluación del currículo de formación.

Los titulados encuestados en un 75% se dedican para lo que se prepararon ejercen la docencia un 5% trabaja en un puesto relacionado con la docencia en cualquiera de las actividades señaladas cumplen los mismos propósitos donde deben definir claramente los conocimientos, habilidades, destrezas o competencias pedagógicas que se esperan alcanzar para mejorar la calidad de la educación y orientar las formas más adecuadas de estimular su desarrollo del sistema educativo.

Como podemos observar que de la población encuestada un 20% se dedica a laborar en carreras no relacionadas con la docencia y donde laboran desde antes de haber obtenido su titulación en la UTPL, pero esto no quiere decir que sus estudios en la Universidad Técnica Particular de Loja no les haya sido útil porque si no laboran en este campo es por falta de las plazas de empleo.

Tabla #5**¿Cuándo inició sus estudios estuvo trabajando como docente?**

OPCIONES	f	%
SI	16	80%
NO	1	5%
N/C	3	15%
TOTAL	20	100%
OPCIONES	f	%
0-5 AÑOS	8	40%
6-10 AÑOS	4	20%
11-15 AÑOS	3	15%
15 - + AÑOS	2	10%
N/C	3	15%
OPCIONES	f	%
0-1 AÑOS	0	0%
1-2 AÑOS	0	0%
2-+ AÑOS	0	0%
N/C	20	100%

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Aida González y Silvia Paredes

El 80% ya estuvo laborando como docentes al iniciar sus estudios en la UTPL aquí se ve el deseo de seguir con su formación profesional y ampliar sus conocimientos curriculares de la formación, no solamente cursos o asignaturas convencionales que pueden lograr en algunos casos, mejorar los niveles de desempeño o de competencias, sino de lograr alcanzar una meta más alta como el de obtener un título universitario ya que en nuestro país en vías de desarrollo requieren nuevas formas o técnicas de enseñanza, siendo en algunos casos, pedagógicamente más apropiadas para lograr ciertos objetivos de la formación, y uno de los mayores objetivos planteados del docente debe de ser elevar su nivel profesional ya que es sus manos se deposita el porvenir de sus educandos para ello el gobierno está poniendo énfasis en la educación, pero además debe desarrollar aptitudes humanas para una vida activa , productiva ,satisfactoria y en unión con las diferentes

formas de educación contribuir y perfeccionar una verdadera formación profesional del docente es decir a contribuir a mejorar las condiciones de trabajo en el medio educativo.

La formación de los docentes en una sociedad es la piedra angular para tener mayores probabilidades de éxito para la transformación del sistema educativo lo que conlleva que las instituciones formadoras de los docentes y capacitadoras a generar nuevas propuestas y entornos educativos, diseñar oportunidades de aprendizaje. Sin duda son grandes los retos que tienen los docentes en las instituciones educativas por que deben estar en concordancia con las necesidades de su entorno y ser coherentes en los cambios que tiene la sociedad.

Por eso decimos que la docencia va mas allá de transmitir conocimientos es una actividad compleja que requiere de comprensión del fenómeno educativo. Poner énfasis en los aspectos metodológicos y prácticos, para desarrollar en los estudiantes diferentes competencias que actualmente en el Ecuador se está buscando con el nuevo Fortalecimiento en el Currículo.

Tabla #6

Ha cambiado su condición de vida luego de obtener la titulación.

OPCIONES	f	%
Definitivamente si.	15	75%
Probablemente si	3	15%
Indeciso	1	5%
Probablemente no	1	5%
Definitivamente no	0	0%
N/C	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Encuesta directa
ELABORACIÓN: Aida González y Silvia Paredes

Satisfactoriamente las condiciones de vida de los titulados han mejorado notablemente como podemos apreciar en la tabla estadística, ésta muestra indica la confianza que

depositaron en la Universidad Técnica Particular de Loja para formarse profesionalmente, adquiriendo conocimientos actualizados en el ámbito de la docencia lo que le ha permitido al profesional desenvolverse competitivamente en el ámbito de su especialidad y demostrar su capacidad intelectual, humanística y creativa formando un dominio de conocimientos, habilidades y técnicas articuladas desde la conciencia del sentido y de las consecuencias de la propia práctica docente. Por ello, la reflexión y análisis de esta constituye un eje estructuran te de la formación y profesionalización de los profesores, para así cumplir con la misión que la Universidad se encamina a llevar a plenitud los ideales de: "**Buscar la verdad y formar al hombre, a través de la ciencia, para que sirva a la sociedad**", es decir una formación integral con propuestas educativas innovadoras con un espíritu de investigación que contribuya al desarrollo de una ciencia y una cultura que aporte al conocimiento universal.

5.3.-Contexto laboral.

Tabla #7

Tipo y nivel de institución en que labora, con o sin nombramiento

OPCIONES	f	%
Institución educativa fiscal	6	30%
Institución educativa municipal	1	5%
Institución educativa particular	7	35%
Institución educativa fiscomisional	2	10%
N/C	4	20%
TOTAL	20	100%
OPCIONES	f	%
Inicial	1	5%
Básico	6	30%
Bachillerato	9	45%
Superior	1	5%
N/C	3	15%
TOTAL	20	100%

OPCIONES	f	%
Nombramiento	3	15%
Contrato indefinido	12	60%
Contrato ocasional	2	10%
Reemplazo	0	0%
Otras (especifique)	0	0%
N/C	3	15%
TOTAL	20	100%
OPCIONES	f	%
A tiempo completo	16	80%
A tiempo parcial	1	5%
Por horas	0	0%
Otras (especifique)	0	0%
N/C	3	15%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Aida González y Silvia Paredes

La mayoría de los encuestados laboran en instituciones particulares en un 60% y con contrato indefinido ya que en estas entidades existen mayores fuentes de trabajo y su ingreso es de mayor facilidad, que en las instituciones fiscales aquí se refleja la inestabilidad en los puestos de trabajo y que aunque se habla de estabilidad profesional y la seguridad del empleo que son indispensables tanto para el interés de la enseñanza como para el personal docente y que deberían estar garantizadas incluso cuando se produzcan cambios en la Organización tanto del conjunto como de una parte del Sistema Escolar.

Los docentes titulados se dedican a su labor a tiempo completo cumpliendo así con su con su periodo de trabajo establecidos en la Ley de Educación vigente.

Tabla #8

¿En qué tipo de institución/empresa desarrolla su trabajo como no docente?

OPCIONES	f	%
Administración Pública	1	5%
Empresa privada	4	20%
Empresa familiar	0	0%
Trabajador/a por cuenta propia...	0	0%
N/C	15	75%
TOTAL	20	100%
OPCIONES	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	0	0%
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	4	20%
Ninguna/No se exige titulación ...	1	5%
N/C	15	75%
TOTAL	20	100%
OPCIONES	f	%
Laboral indefinida	4	20%
Laboral de duración determinada	1	5%
Otras situaciones (especifique)	0	0%
N/C	15	75%
TOTAL	20	100%
OPCIONES	f	%
A tiempo completo	4	20%
A tiempo parcial	1	5%
Por horas	0	0%
Otras (especifique)	0	0%
N/C	15	75%
OPCIONES	f	%
0-5 AÑOS	1	5%
6-10 AÑOS	0	0%
11-15 AÑOS	0	0%
15 - + AÑOS	2	10%
N/C	17	85%
TOTAL	20	100%

OPCIONES	f	%
0-5 AÑOS	1	5%
6-10 AÑOS	0	0%
11-15 AÑOS	0	0%
15 - + AÑOS	2	10%
N/C	17	85%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Aida González y Silvia Paredes

Los titulados que no se dedican a la docencia en un 20% trabaja en empresas privadas donde siempre han laborado incluso antes de obtener la titulación en la UTPL y solo una de las encuestadas trabaja en una agencia de administración pública.

En la última década ha irrumpido con fuerza en las áreas de gestión de los Recursos Humanos una nueva palabra clave: Competencia. Los propósitos de muchos programas laborales ya no están definidos en función de objetivos sino de competencias. Las características que definen un cargo se describen por competencias. A las persona se les evalúa para indagar si tienen suficiencia para optar a un título o puesto de trabajo por la competencias que visualizamos en la tabla en la que determina un 75% que no contestaron porque ya son titulados y trabajan como docentes. Como podemos observar en la muestra con un 20%, los titulados necesitan de un tercer nivel de preparación para ocupar un puesto laboral no docente ya que en este mundo globalizado todos parecen coincidir en que el conocimiento y la preparación son la clave para no quedar al margen de las profundas modificaciones que se producen. Por eso, la formación de una persona y su nivel educativo le permite colocarse en ventaja con respecto de otras. Todas las investigaciones la relación entre ingreso y formación demuestran que existe una relación positiva entre el nivel educativo y de ingresos. Es decir cuantos más conocimientos se posean mayor oportunidad hay de conseguir mejores puestos laborales. Con un 5% en la muestra se identifica a los titulados que no ocupan cargo docente que no necesitan de un título profesional para laborar ya que este grupo minoritario posee su propia empresa. Y con un 0% observamos

que no necesitas un cuarto nivel de preparación para ejercer un puesto laboral no docente. En cuanto al tiempo que llevan laborando como no docentes se aprecia que de 0 a 5 años corresponde al 5 %, debido a que en la actualidad no hay fuentes de trabajo que cubran sus expectativas de vida. Durante el tiempo de trabajo de 6 a 10 años y de 11 a 15 años se observa el 0% de la muestra que no tiene una estabilidad laboral; debe ser por factores físicos sociales o económicos de los titulados. De 15 a más años el 10% de la muestra sí goza de una estabilidad laboral. Y con un 85% no dieron respuesta a esta opción por ser docentes.

En la encuesta realizada el tiempo que tardó un profesional en conseguir empleo en el período de 0 a 1 años es del 10% lo que determina que un profesional titulado en UTPL si tiene mayor posibilidad de encontrar trabajo casi inmediato. De 1 a 2 años y de 2 a más años la muestra indica un 0% lo que podemos apreciar una buena aceptación en el campo laboral en las deferentes entidades para los profesionales del la UTPL. Y la última opción indica un 90% de encuestados que sí ejerce la función docente. Una habilidad fundamental en estos tiempos es la posibilidad de aprender por sí mismos.

En un mundo la habilidad de adquirir información y poder comprender la, organizarla y jerarquizarla, son fundamentales. Las personas deben estar capacitadas para identificar los conocimientos requeridos y valorados por el entorno social para emprender procesos de autoformación.

La educación es un proceso que se extiende toda la vida. Por esta razón la educación a distancia es una interesante modalidad de estudio que se adapta más fácilmente a las necesidades de las personas y características de cada uno de sus usuarios y facilita la interacción y el intercambio de conocimientos entre ellos mediante la utilización de nuevas tecnologías.

5.4. Necesidades de Formación.

Tabla #9

Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español.

OPCIONES	f	%
Quichua	0	0%
Inglés	5	25%
Francés	0	0%
Portugués	0	0%
Otros (especifique)	0	0%
No	15	75%
N/C	0	0%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Aida González y Silvia Paredes

La muestra indica que un 75% de encuestados no se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español. El idioma que aprendemos en nuestra comunidad es nuestra lengua madre. Tenemos que conocerla y dominarla para comunicarnos con eficacia. Pero en este mundo tan interrelacionado, es necesario conocer otros idiomas; en la encuesta realizada se observa que el 25% de la muestra habla el idioma Inglés, por su potencialidad comunicativa, es una de las lenguas extranjeras que más se aprende en todo el mundo. El dominio del inglés para un profesional que desea trabajar en una empresa, es imprescindible. En primer lugar se lo exigirán como requisito de ingreso; pero además será una competencia indispensable, y un instrumento básico de comunicación y negocio. Y con un 0% se agrupan las lenguas como el quichua, francés, portugués y otros idiomas. El aprendizaje de otros idiomas se convierte en una herramienta imprescindible en el mundo de hoy. Muchas personas no encuentran su utilidad en el presente, pero es bueno que conozcan sus futuras ventajas. Los estudios demuestran que la población tiene la posibilidad de aprender su lengua materna y adquirir otra como segunda o tercera lengua materna

Tabla #10
Maneja la informática a nivel de usuario

OPCIONES	f	%
SI	20	100%
NO	0	0%
N/C	0	0%

FUENTE: Encuesta directa
 ELABORACIÓN: Aida González y Silvia Paredes

El desarrollo de Internet en todo el mundo abre a los titulados, posibilidades nunca imaginadas para acceder a la información. Es una excelente herramienta para el estudio en especial en la educación a distancia se basa fundamentalmente en el trabajo autónomo de la persona este lenguaje multimedial ha permitido a los titulados esta tecnología así lo demuestra la tabla con un con un 100% en el manejo de la informática.

Los profundos cambios que en todos los ámbitos de la sociedad se han producido en los últimos años exigen una nueva formación de base para los docentes y una formación continua a lo largo de la vida para todos los ciudadanos.

Las TIC en la Educación representa un espacio para informarse en relación a las tecnologías de la información y la comunicación y su incorporación en el ámbito educativo, aportar recursos, opiniones, presentar inquietudes, compartir nuestras experiencias educativas con TIC, aprender de otras y junto a otros.

Ya que reto de los docentes hoy, es saber aprovechar los diversos momentos de trabajo educativos, para introducir estrategias variadas que lleven a crear hábitos de investigación y desarrollen un razonamiento lógico verbal analítico.

Tabla #11

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

OPCIONES	f	%
Didáctica y Pedagogía	9	45%
Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC).	5	63%
Temas relacionados con su área de formación (Especifique)	0	0%
Organización y Gestión de centros educativos	1	13%
Diseño y planificación Curricular	12	150%
Educación en valores.	3	38%
Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento), Especifique	1	13%
No me interesan	0	0%
N/C	3	38%
TOTAL		

FUENTE: Encuesta directa

ELABORACIÓN: Aida González y Silvia Paredes

Las necesidades de formación docente de nuestros titulados encuestados es evidente como observamos en la tabla #10 ya que la nueva propuesta del fortalecimiento curricular exige la capacitación de los docentes sobre todo en la planificación y diseño curricular para tener una mejor formación docente, que se caracteriza por tener un énfasis en la adquisición y dominio de conocimientos, determinándose su calidad según la amplitud de contenidos o saberes que considera el currículo de formación. Desde esta perspectiva, es fácil determinar las diferencias que se generan entre la formación y la práctica docente.

El desafío actual, es el mejoramiento de la formación docente, a través de la transformación cualitativa del currículo y del proceso de formación por esta razón es necesario que el docente reciba cursos de capacitación y por ende su actualización profesional para generar un nuevo modelo que dé respuesta en forma diferente a la transmisión y la reproducción del

conocimiento, la vinculación temprana a la realidad educativa, una formación ética y valórica comprometida y una nueva actitud frente al saber.

La formación de competencias profesionales constituye un objetivo de la educación actual, orientada a la formación integral del estudiante, en tanto profesional eficiente ético y responsable.

Las competencias constituyen configuraciones complejas de la personalidad que integran componentes motivacionales y cognitivos y se expresan en la calidad del desempeño profesional. En la actualidad el desempeño profesional eficiente en una sociedad globalizada y del conocimiento exige, además de las competencias específicas propias del ejercicio de una determinada profesión, competencias genéricas o transversales, que se expresan en diferentes profesiones, tales como: la capacidad de gestionar de forma autónoma y permanente el conocimiento, de investigar, de trabajar en equipos, de comunicarse en un segundo idioma y de aprender a lo largo de la vida. Esta nueva filosofía ha superado la visión conceptualizadora y sumativa de los conocimientos a favor de la necesidad de centrar el proceso de aprendizaje en la capacidad del sujeto que aprende; en la creencia de que es la propia persona la que será competente para poner en práctica comportamientos y estrategias eficaces.

El resultado de un proceso de aprendizaje mediante competencias garantiza que las personas sean capaces de integrar los conocimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades que exigen los perfiles profesionales. La autonomía personal y la flexibilidad en el desempeño profesional constituyen elementos esenciales en la comprensión de la competencia.

La formación humanística y comprometida socialmente de los profesionales ayuda a desarrollar una actuación profesional eficiente, como una persona integral que construye, pone en acción e incorpora sus cualidades motivacionales y cognitivas para desempeñarse en cualquier ámbito.

Por esta razón una meta central de la educación actual es formar personas preparadas para enfrentar críticamente situaciones e ideas, esto supone favorecer a cada momento en cada momento de la experiencia educativa.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Al término de la presente Investigación se concluye que:

- la situación laboral de los docentes titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja entre el periodo 2005-2010 consideran que el nivel educativo y cultural ha mejorado en los últimos años.
- Que es necesario un título universitario ya que el incremento de cambios en las propuestas educativas demandan mayor preparación y están a la par con los avances tecnológicos cambios que son necesarios para que se produzca mejoras en la calidad de la enseñanza.
- Los profesores demandan más autonomía no solo en temas de organización sino también en la formación y la gestión del profesorado y mantienen una actitud positiva para enfrentarse a los problemas de la enseñanza.
- Hay que tomar en cuenta que el profesorado es pilar fundamental para conseguir una educación de calidad y su formación debe corresponder a las demandas y necesidades sociales. Se pone de manifiesto los nuevos planes destinados a la formación, se deben de centrar tanto en los contenidos como en las competencias

que la sociedad reclama del docente y enfatiza que estas competencias deberían de alcanzar un papel más relevante que el que desempeña en la actualidad.

- Si consideramos los datos de las encuestas en las tablas estadísticas la formación de docentes debe desarrollarse en paralelo a los estudios de posgrado.
- Los testimonios de los entrevistados nos llevan a ser críticos en cuanto al impacto que la transformación educativa ha tenido en la regularidad de sus itinerarios profesionales.
- Sostenemos que las reformas educativas son efecto de las prácticas sociales en tanto forman parte de sus relaciones históricas y sólo pueden ser comprendidas en el marco del contexto en que dichas prácticas se desarrollan. El sistema educativo, obligado a responder a nuevas demandas a partir de los cambios operados en el sistema social en las últimas décadas, mantiene el rol de garante de la gobernabilidad. En tal sentido hemos sostenido, y sostenemos que la reforma educativa en tanto dispositivo regulatorio, se encamina a la consecución de este objetivo y demanda cambios en las instituciones formadoras de docentes

6.2. Recomendaciones.

- Creemos que la universidad Técnica Particular de Loja deben continuar con la responsabilidad seguir con el desarrollo de la formación de los nuevas promociones en la docencia instrumentar y aplicar el Nuevo Programa de Carrera Docente, a fin de otorgarle al estudiante estímulos con base en la calidad y desempeño, en sus actividades profesionales futuras.
- Para que el cambio el ámbito educativo sea posible, ha de ser relevante el desarrollo de programas institucionales de fortalecimiento de la formación, actualización y perfeccionamiento de los programas de estudio, así como su responsable participación en estas acciones. Se recomienda:
- Ejecutar procesos formativos que desarrollen las competencias de los y las docentes que permitan una apropiación práctica de metodologías reflexivas y participativas.
- Fortalecer las capacidades y competencias del docente con el propósito de mostrar un desempeño de calidad en el contexto en que se desarrolla su intervención. Propiciar una formación que utilice como recursos de aprendizaje de calidad, entre ellos las tecnologías de información y de comunicación.
- Las autoridades del Ministerio de Educación deben de preocuparse de la

capacitación y desarrollo profesional porque se ve el desfase con el nuevo Fortalecimiento del Currículo que se puede apreciar en las opciones propuestas en la encuesta literal P.20 durante su carrera para mantenerse en contacto con los cambios y obtengan apoyo continuo para el mejoramiento de los métodos de enseñanza.

- A partir de todo lo expuesto, invitamos a que cada docente revise su vocación docente, asumiendo el compromiso de educar como tare de servicio, reconociendo que en cada estudiante hay un misterio que se debe respetar, que es su vida la que tiene que desplegarse y crecer, que la misión como docente es ser puente para que su misterio se revele, para que el amor a la vida se desarrolle en él. Por ellos asumamos nuestra tarea docente desde un autentico “Amor Pedagógico”, un amor basado en la aceptación, la alegría, la comprensión, la paciencia, el amor enaltecedor y el amor exigente.

7.- BIBLIOGRAFÍA

- Organización y Estructura de la Formación docente
www.oei.es/quipu/ecuador/informne/docente.
- Formación docente
4 de agosto del 2007, Rosa maría Torres, Ex-directora de la Fundación abordamos la cuestión de la formación docente
www.saberes.wordpress.com/
- Docente virtual de los aprendices en línea en el Ecuador
www.slideshare.net/././competenciasdocentes
- Desafíos de la educación en el Ecuador, calidad y equidad de Carlos Arco Cabrera, Betty Espinosa, coordinadores
- Plan decenal de la Educación del Ecuador, MEC, Consejo nacional de Educación, 2006-2015
- Proyecto de Nueva Ley de Educación, Asamblea Nacional del Ecuador
- Carta Magna del Ecuador.
- Actualización y Fortalecimiento Curricular de Educación General Básica. Ministerio de Educación 2010.
- Modelos y tendencias de la formación docente.
Cayetano de Lella
- Necesidades de formación en el aula.
Guía para la formación del profesorado.
Mel AINSCOW
- La formación de los docentes en el siglo XXI
Philippe Perrenoud

- Estrategias de enseñanza aprendizaje
Formación del profesorado y aplicación en la escuela.
C.Monereo; M.Castello; Cloriano; M. Palma; M.L. Pérez
- Situación de la Educación en el Ecuador
Econ. Galo Viteri Díaz.
- Participación presencia y rol de las mujeres en la docencia.
Montserrat Greñeras Pastrana.
Centro de Investigación y Documentación Educativa MEC
- Curso de Didáctica del Pensamiento Crítico.
- Programa de formación Continua del Magisterio.

ANEXOS



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

Código titulado:

Buenos días/tardes, dentro del Programa Nacional de Investigación para optar al título de Licenciatura de Ciencias de la Educación de la UTPL, se está realizando una encuesta para evaluar la SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UTPL, en los últimos cinco años. La población de la encuesta la componen un total de 3.014 titulados de todo el país. Usted ha sido seleccionado como informante, por lo que su colaboración es especialmente valiosa para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. Le agradecería conteste al siguiente cuestionario que no le tomará más de cinco minutos. El documento fue tomado de la ANECA¹ y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

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

Educación b...

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

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

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

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

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

▪ Urbano	1
▪ Rural.....	2

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

▪ Sí.....	1
▪ No.....	2

¹ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

P.2c. (En caso de [2.1] trabajadores actuales como docentes) ¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

..... años meses

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

..... años meses

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

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

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

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

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

..... años meses

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

..... años meses

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

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

..... años meses

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

..... años meses

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

PARA TODOS

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

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

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

▪ Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, <i>del Internet</i> : correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google), facebook, twitter)	1
▪ No.....	2

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

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

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

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

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

▪ Hombre	1
▪ Mujer	2

A.2. Edad en años cumplidos:

A.3. Provincia de residencia:

A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado:

Gracias por su colaboración

6.4.- Anexos.

Lic. Carlos Castro.



Lic. Amparito Hernández.





Lic. Jorge Herrera.



Lic. Carlos Calan.



Lic. Janneth Gutman



Lic. Roció Lalama



Lic. Cristian Carrillo.



Lic. Silvia Meneses.



Lic. Jessica Cadena.



Lic. Rosana Lara.



Lic. Edison Jaramillo.



Lic. Vicente Lozada