



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

“Situación laboral de titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja – Escuela de Ciencias de la Educación, estudio realizado en la ciudad de Sangolquí provincia de Pichincha en el año 2011.

Trabajo de fin de carrera previo a la obtención del título de Licenciada en Ciencias de la Educación. mención Educación Básica.

AUTORA:

Silva Castillo Magdalena del Rocío.

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

TUTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA: Mgs. Rocío Apunte Ordóñez.

CENTRO UNIVERSITARIO SAN RAFAEL.

2012



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN

Mgs. Rocío Apunte Ordóñez.

**TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN U.T.P.L.**

CERTIFICA:

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

(f) _____

Loja, mayo del 2012



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Magdalena del Rocío Silva Castillo, declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f) _____

C.I. 0602214868



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AUTORÍA:

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

(f) _____

C.I. 0602214868

DEDICATORIA.

Mi sentimiento de gratitud profunda me ha hecho reflexionar serenamente para dedicar este Trabajo especialmente a mis hijos Stephanie y Mauro, merecedores de mi reconocimiento por el tiempo que dejé de compartir con ellos, por su gran espíritu de comprensión y constante apoyo. A mi idolatrada madre Marianita que con su ejemplo de constancia, trabajo y superación humana me hizo comprender que el “saber ser no es para competir ni puede ser una vanidad particular”, sino que es un don para poder servir de verdad a los demás. A mi incondicional y amado esposo Samuel por enseñarme que una maestra es una aprendiz para toda la vida. Personas hermosas y fuente de inspiración, que siempre estuvieron presentes para afanosamente motivarme hacia la consecución de mi anhelado sueño, ser una persona humilde y luchadora constante en todos los momentos de la vida.

AGRADECIMIENTO.

Mi reconocimiento a todas aquellas personas que durante todo mi trabajo se convirtieron en verdaderos compañeros inseparables, que me hicieron comprender con su empeño incansable que la misma vida es extraordinariamente maravillosa cuando persistimos sin desmayo alguno para alcanzar lo que nos proponemos, sobre todo, cuando pensamos en una maestra preparada para poder servir de mejor manera a todos sus semejantes sin distingo alguno y sin pretender encontrar a la vuelta recompensa, sino la satisfacción placentera de servir al prójimo.

De la misma manera quiero expresar mi agradecimiento a todos aquellos seres que han quedado en mi silencio inconsciente, pero que con su infinita buena voluntad me hicieron comprender que todas las buenas cosas se las consiguen con esfuerzo mancomunado de los amigos, de los superiores y sobre todo de la familia.

A los niños y niñas que hoy son mis tiernos discípulos en la Institución donde presto mis servicios como maestra, son dignos acreedores de mi total agradecimiento, porque se convirtieron en mis inolvidables motivos de inspiración para poder alcanzar un peldaño más, desde donde mirar serenamente y llegar con una sabiduría especial a todos.

Mi agradecimiento a las diferentes personas que con mucha sinceridad confiaron en mis posibilidades para poder continuar hacia la meta, que desde luego no tiene final y que consiste en ser cada día una mejor profesional preparada y consciente de sus innumerables responsabilidades.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, mi querida universidad que desde el día de hoy se ha convertido en el símbolo de mayor referencia en mi formación profesional, se merece mi eterno agradecimiento, porque me abrió alegremente sus puertas para llena de confianza poder ingresar a ese importantísimo mundo del conocimiento moderno y alistarme para enfrentar los problemas que afectan a la educación y que son hoy en día los causantes de la ignorancia de la humanidad.

INDICE

Portada	i
CERTIFICACIÓN	ii
ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
AUTORÍA:	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.	vi
INDICE	vii
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.	2
3. MARCO TEÓRICO.	3
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.	3
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.	3
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.	6
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.	7
3.1.4 El género y la profesión docente.	9
3.1.5 Síntesis.....	10
3.2. CONTEXTO LABORAL.	12
3.2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa.	12
3.2.2. La demanda de educación de calidad.....	14
La calidad educativa: formación, capacitación y evaluación docente.....	15
El papel del Estado en la educación de calidad.	17
Cómo cambiar el tradicional sistema educativo.....	17
3.2.3. Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.	19
La Carta Magna:.....	19
¿En qué consiste la Carta Magna?	19
El preámbulo Constitucional.	19

Los Derechos y Deberes.....	20
Plan Nacional de Desarrollo 2007 – 2010.....	23
Ley de Educación Nacional	25
Construcción y Planificación de la Ley	27
Plan Decenal de Educación	30
Subsecretaría de Desarrollo Profesional.....	32
Este organismo de planificación y capacitación docente es el que hoy reemplaza a la anterior Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional (DINAMEP).....	32
3.2.4. Políticas micro: institucionales.	35
El Proyecto Educativo Institucional.....	35
Componentes del PEI.....	38
Principios del Código de Convivencia.....	41
3.2.5. Síntesis.....	42
3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.	43
3.3.1. Definición.	43
3.3.2. Competencias Profesionales.	44
3.3.3. Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	46
3.3.4 Competencias profesionales docentes.....	49
3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador.....	52
3.3.6. Síntesis.	55
4. METODOLOGÍA.....	56
4.1. Diseño de la Investigación.	56
4.2. Participantes de la investigación.....	57
4.3. Técnicas e instrumentos de investigación.	57
4.3.1 Técnicas.....	57
4.3.2. Instrumentos:.....	58
4.4. Recursos.....	59
4.4.1. Humanos:	59
4.4.2 Institucionales.....	60

4.4.3 Materiales.....	60
4.4.4. Económicos.....	60
4.5. Procedimiento.....	60
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	61
5.1. Caracterización Socio demográfica.....	61
Tabla N° 2.a.....	62
DATOS DE CLASIFICACIÓN.....	63
5.2. Situación laboral.....	65
Tabla N° 2.b.....	66
Tabla N° 2.c.....	67
Tabla N° 2.d.....	68
Tabla N° 4.....	69
Tabla N° 4.a.....	70
Tabla N° 8.....	71
El 60% estuvo trabajando como docente al inicio de sus estudios, mientras que el 40% no lo hizo así. El mayor número estuvieron trabajando, y en menor proporción no estaban en estas condiciones. Hay instituciones educativas que se aprovechan del grado de instrucción de las personas y de ninguna forma los empleadores reconocen este nivel superior de preparación.....	72
Tabla N° 8.a.....	72
Tabla N° 15.....	73
Tabla N° 16.....	74
Tabla N° 17.....	75
PREGUNTA 7:.....	94
¿Cuáles son los factores que, según usted favorece un buen desempeño laboral?	94
PREGUNTA 9 :.....	95
En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿Qué actividades realiza el personal en la institución? (Graduados en la UTPL)	95
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	96
6.1. Conclusiones.....	96

6. 2. Recomendaciones.	96
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS RECOMENDADAS.	97
8. ANEXOS.....	101

1. RESUMEN.

El presente Trabajo de Investigación tiene como propósito fundamental transparentar en forma exacta y crear un cuerpo de ideas sobre "LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA ESCUELA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN", en sus diferentes Menciones, con la finalidad de caracterizar la situación socio demográfica, determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral, reconocer el contexto institucional e identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral, desde los directivos o empleadores. Y lograr una visión diagnóstica para que pueda la universidad desarrollar, mejorar y asegurar, mediante una reingeniería, profundos cambios que beneficien la situación actual de los docentes del país.

2. INTRODUCCIÓN.

La Universidad Técnica Particular de Loja con su Escuela de Ciencias de la Educación, viene ejecutando un trabajo de Formación Profesional, con su modalidad Abierta y a Distancia, para cumplir con el objetivo de hacer realidad la titulación profesional de los docentes del país, adaptando un pensum de estudios y un plan de capacitación de calidad para los interesados, considerando los cambios circunstanciales y permanentes del hecho educativo.

Para este requerimiento se ha creído conveniente conocer a profundidad la “SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN” a través del Proyecto de Investigación en diferentes rincones del Ecuador, con el fin de caracterizar la situación socio demográfica, determinar la relación entre la formación con el ámbito laboral, reconocer el contexto institucional laboral y sobre todo identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral, teniendo muy en cuenta tanto a autoridades como a empleadores.

El conocimiento de esta situación laboral será de valiosa importancia para hacer del maestro ecuatoriano un elemento dinámico dentro del proceso de desarrollo del país, de manera tal que responda a los requerimientos de nuestra sociedad, sin dejar de valorar la situación socio – cultural y económica de los docentes; pues estamos conscientes del desamparo y marginalidad que afecta su normal desempeño, situación que la mayoría de las veces no es tomada en cuenta por el Estado; siendo ésta una de las razones fundamentales que demuestra el desajuste entre la oferta del Sistema Educativo y la realidad en que vive el Magisterio Nacional, por eso se justifica la presencia de la UTPL, con el proyecto de investigación, con el fin de registrar cada vez su trabajo formativo profesional y buscar las soluciones pertinentes a los problemas detectados.

Los resultados obtenidos en este trabajo serán de mucha utilidad y pueden constituir un elemento clave para poder configurar un perfil de primera categoría de los docentes ecuatorianos. Es justo nuevamente reiterar que el trabajo de la UTPL, demuestra una

preocupación constante para garantizar que los titulados de cada promoción estén formados con un sentido siempre visionario.

3. MARCO TEÓRICO.

3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.

3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.

El tema indudablemente entre otros aspectos, guarda relación directa en lo que tiene que ver con las instituciones encargadas de la formación docente, en donde se desarrolla la orientación psicopedagógica, a través de la enseñanza y práctica de las metodologías que conllevan hacia la cristalización del profesional idóneo que tendrá en sus manos la difícil tarea de educar a la niñez y a la juventud.

La labor de formación docente no solo es cuestión de proyectar en los aspirantes las diferentes concepciones programáticas; también es necesario una formación integral, que atienda a la vez a las destrezas humanas, una serie de competencias relacionadas con el desarrollo del aprendizaje y una introducción a la práctica de la enseñanza bajo la guía de un maestro experimentado.

Además en esta formación inicial es importante que los futuros profesores conozcan el alcance de las leyes para que conciban un mejor desempeño dentro de sus específicas funciones, y por ende se conviertan en los protagonistas del cambio social, ya que en la actualidad se carece de resultados alentadores, precisamente porque los aspirantes en funciones cuando llegan a estas instancias, demuestran conductas, conocimientos y habilidades insuficientes y precarios, motivo por el cual no hay confianza en ellos para lograr el cambio social y más bien son calificados como simples instructores en el mejor de los casos.

Sobre la formación inicial docente, Vaillant dice: “La formación docente aparece como uno de los desafíos más críticos del desarrollo educativo; muchos maestros y profesores están muy mal preparados y además el cuerpo docente necesita un perfeccionamiento mediante un esfuerzo masivo de formación en servicio” (Vaillant 2002, p.17)

En esta línea necesita una adecuada formación inicial de los aspirantes, dirigida a la entrega de competencias profesionales, fortaleciendo el aspecto metodológico del proceso enseñanza – aprendizaje, la responsabilidad individual por los resultados de sus propias prácticas pedagógicas y sobre todo, la capacidad de innovación y emprendimiento, situación que se debe tener en cuenta a mediano y largo plazo.

Como se puede notar, para poder superar el problema del mejoramiento de la formación inicial docente, es indudable la presencia de la necesidad compartida entre formadores y alumnos aspirantes; los primeros elevando su nivel de desempeño y los segundos, manejando el sentido volitivo y tomando decisiones propias para el fortalecimiento de su formación inicial.

Por otro lado, esta formación inicialmente requiere desde las esferas gubernamentales, conjuntamente con las instituciones formadores superiores, la revisión del currículo en forma profunda y sin tintes políticos, capaz que por consenso se establezca conclusiones correctamente analizadas, con el propósito de encontrar un nuevo rumbo que pretenda una formación integral confiable y de buena calidad.

Ante la situación que nos antecede, parece que estaríamos de acuerdo en que la formación inicial de los docentes constituye solamente una cuestión de contenidos o conocimientos generales que rara vez cambian tal vez de forma, para estructurar aparentemente un nuevo currículo formador inicial, que no contribuye mayormente a mejorar la formación del futuro docente.

Ahora bien, la formación continua parece que también está en crisis, pues tampoco se ha operado ningún cambio sustancial para optimizar el mejoramiento formativo docente y poder establecer una relación directa y concreta entre formación y calidad de práctica docente.

En la actualidad y en una gran mayoría de casos, el interés del profesional es la ubicación en un sitio social más alto simplemente, antes que mejorar ciertamente su perfil profesional; además no se cuenta con un plan efectivo y sistematizado de verdadera formación docente.

Un dato que nos acerca a la realidad, puede ser que un gran número de docentes no se interesan por la formación continua; por falta de aptitud para mejorar y sobre todo porque no tienen vocación.

Sin embargo y de alguna manera la formación de maestros ha tomado algunas alternativas como: el mejoramiento del modelo universitario de formación, el aumento de la duración del tiempo de estudios requeridos, la articulación con la práctica docente, la aprobación de nuevas normativas, y los mecanismos que justifican la certificación y habilitación.

A pesar de todo lo expuesto, la formación docente continua sigue dentro de un paréntesis crítico del desarrollo educativo; muchos profesionales demuestran falencias en su preparación; por eso la educación docente no puede convertirse en “más de lo mismo”, por lo que se hace necesario introducir innovaciones sustantivas, en forma particular en lo que se refiere al desarrollo de habilidades y actitudes propias para ejercer una carrera docente competitiva, cabe anotar la reorganización de las instituciones, la diversificación de las titulaciones, la práctica docente y la estructura curricular. Por otra parte se debe mejorar o replantear el modelo convencional de formación docente que persiste hasta nuestros días; así mismo todo el cuerpo docente del país debe someterse voluntariamente a un perfeccionamiento mediante un esfuerzo masivo de formación en servicio, como lo están haciendo ciertos países de América Latina.

Dewey, considera “Que el currículo no debe ser considerado como una serie de materias aisladas y desconectadas a la vida del niño, el currículo debía estar integrado para que sea más real” (Dewey 1938 p. 28)

A todo lo expuesto, se suma la heterogeneidad y diversificación como característica dominante del perfil de salida, puesto que los docentes de todos los niveles se forman en institutos pedagógicos, instituciones de enseñanza superior, instituciones particulares de enseñanza técnica, universidades que se desempeñan con profesores sin un título que los acredite para esta compleja tarea. Por otra parte se conoce que algunos colegios se han transformado rápidamente en institutos superiores, con carreras que van de dos a

cinco años, y el requisito de ingreso no es otra cosa que haber culminado la secundaria; sin darse cuenta que sin una buena formación profesional, el único que pierde y mucho es el país.

3.1.2 La contratación y la carrera profesional.

Toda la cadena de irregularidades que se ha podido observar constituye la causa directa para que aparezca consecuentemente el problema de la contratación y la carrera docente, sobre todo en el ámbito particular, en la que no se respeta la profesionalización; no es para nadie desconocido que en estas instituciones no exista una escala salarial que reconozca el verdadero trabajo de un profesor. Por este motivo los dueños de los establecimientos educativos se aprovechan de la situación y aparece la figura de la contratación de la mano de obra barata; un mercado típico neoliberal que no respeta la dignidad de los profesionales de la educación, ante la mirada descomedida de las autoridades, especialmente del Ministerio de Educación, en donde no existe un mínimo de conocimiento de la realidad, ni de cuántos graduados aparecen cada año, para formar nuevas filas de los tradicionales desocupados.

Desde este momento se comienza a manchar la dignidad de los maestros del país, quienes se ven obligados a aceptar las ofertas económicas inferiores de quienes manejan el comercio de la educación particular en nuestro medio y de los que dirigen el tráfico de influencias en los nombramientos fiscales, situación que permite la contratación a dedo y muchas veces de personas que no tienen ni siquiera el título que acredite su desempeño profesional docente, a lo que se suma los paupérrimos sueldos del Estado.

Esta es la verdadera tragedia en la que se desenvuelve el profesional docente, sin ninguna esperanza de mejorar su calidad de vida para poder alcanzar condiciones dignas en sus delicadas funciones. Esta forma discriminada en el trato de los profesionales de la educación, hace que el profesor se dedique a otras actividades, a veces no relacionadas con su oficio para poder complementar sus ingresos económicos y poder subsistir con su familia. ¿Es o no esta realidad un cuadro desgarrador? ¿Quién debe

controlar el problema?. En este ambiente se desarrolla la actividad docente, no hay dedicación total ni buen producto, académico ni formativo.

En otros países ya se han tomado medidas para solucionar el problema, como por ejemplo implementan políticas que promuevan incentivos y mejoren la situación económico – social de los maestros y naturalmente la calidad de la educación. Es urgente también la capacitación y el perfeccionamiento del docente en servicio, la creación de un fondo especial para preparar a los docentes, dentro y fuera del país.

3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.

Políticas neoliberales, perjudicaron a la calidad educativa del país, y todavía estamos muy lejos de alcanzar las justas y ambiciosas metas que se fijan en las nuevas Leyes y deseos de los gobiernos de turno. Aún no se puede hablar de una educación de calidad, sin tener en cuenta una verdadera y sincera política de estado a través del Ministerio del Ramo que se refiera a una permanente disposición técnica, administrativa y pedagógica que debería ser cumplida por todas las instituciones de carácter educativo, sean fiscales, municipales, particulares, fisco misionales y otras, para evitar que cada quien haga lo que quiera como si se tratara de una entidad autónoma dentro de un mismo Estado.

Escribe Stella Maldonado: “No es posible hablar de calidad educativa sin pensar en políticas que atiendan simultáneamente a la construcción de edificios equipados para generar las condiciones de posibilidad del proceso de enseñanza y aprendizaje, con un número razonable de estudiantes por curso, dotados de un personal suficiente en cantidad y especificidad, que a su vez esté bien remunerado y que tenga garantizado procesos de formación permanente que posibiliten la reflexión sobre la propia práctica pedagógica para su mejoramiento.” (Stella Maldonado, 2008 p.2)

La condición de enseñanza y aprendizaje tiene relación directa con otros factores complementarios, más allá de la acción mediadora de los docentes, como por ejemplo la creación y autorización para el funcionamiento de instituciones educativas particulares, sin tener en cuenta sus ofertas, la calidad docente, el lugar de funcionamiento y la

adecuada estructura; pues no resulta novedoso el que podamos observar planteles educativos en garajes desprovistos de todo.

Es el mismo gobierno con las autoridades del ramo, el que debe hacer cumplir exactamente los reglamentos y disposiciones legales en el sentido de la palabra (infraestructura, personal docente calificado, planificaciones regulares, etc.), porque para nadie es desconocido que la desorganización en este caso se encuentra al descubierto y permite el funcionamiento de escuelas y colegios con un libertinaje total, ofertas inconmensurables y valores de pensiones al gusto.

Teniendo en cuenta este panorama, mal puede desarrollarse a cabalidad el proceso de enseñanza – aprendizaje, concebido naturalmente como especificidad del maestro lo primero y del estudiante el aprendizaje. Los dos personajes son los principales en este hecho educativo. Es una utopía entonces pensar siquiera en alcanzar una mejora en la calidad de la educación, ya que en estos mal llamados centros educativos no se podrá formar a conciencia a los estudiantes que necesitan mejores condiciones para su desarrollo, entonces qué debemos hacer ? .. Por otro lado los maestros escasos de empleo aceptan trabajar en cualquier lugar o establecimientos donde son explotados y sin esperanzas de surgir en su campo profesional.

Según la Pedagogía Crítica, el estudiante será el protagonista de los aprendizajes significativos y el maestro su guía o facilitador. En el camino el discípulo aprende destrezas, procesos y la práctica de valores; mientras que el profesor es el director técnico del asunto, el que procura que se cumplan las etapas de las estrategias metodológicas, el que revisa y corrige el producto, utilizando para el efecto técnicas e instrumentos idóneos de evaluación, que sirvan para valorar correctamente el dominio cognitivo, procedimental, y actitudinal. Dicho así, nos encontraremos frente a un profesional docente que entiende y comprende el proceso formativo integral del sujeto de la educación, igualmente podrá encontrar en cualquier institución el trabajo deseado con mucha idoneidad.

3.1.4 El género y la profesión docente.

A manera de introducción: Históricamente todo trabajo y/o actividad considerada como relevante, siempre ha tenido como referente a las personas que conforman el grupo del género masculino; mientras que el otro grupo obligadamente ha tenido que resignarse “todavía” a representar situaciones de segundo orden, con las honrosas excepciones del caso.

Retomando el tema planteado y según datos obtenidos en diferentes investigaciones, se puede aseverar fácilmente que la función docente está siendo ocupada en su mayoría por las profesionales mujeres, porque supuestamente esta profesión no reportar ninguna figuración o jerarquía personal; igual a lo que sucede con la pedagogía tradicional, cuyos profesores contemplan en mayor intensidad a los niños antes que a las niñas.

En verdad y en la actualidad, el campo docente está cubierto mayormente por el magisterio femenino, lo que se podría entender como una consideración de importancia; pues su capacidad y dedicación profesional se ha ido desarrollando poco a poco, motivo por el que es justificable confiar en el control de la educación precisamente a una mujer; ya que debe ser considerada como un ser capaz y superior a cualquier hombre, quizá inclusive con mayores y mejores actitudes .

La situación es muy clara cuando nos damos cuenta que el cuidado familiar también está a cargo de la madre, sobre manera en los países en vías de desarrollo, su atención se ha multiplicado por dos al mismo tiempo y se comprenderá muy fácilmente que ha podido salir adelante como madre y como maestra de calidad, que ha sabido dar el tiempo adecuado para dedicarse en forma muy profesional a la tarea docente y muy amorosa para su hogar. El desconocimiento ciego al valor de ser madre y ser maestra es el pago de una sociedad injusta que ha menospreciado la capacidad profesional de la mujer, que ha estado a tiempo completo para cumplir sus funciones con excelencia.

Si no ponemos el dedo en la llaga, seguiría siendo una oración demasiado trillada, quizá hipócrita; aquello de que la educación de calidad es la única alternativa para poder evitar el avance de la pobreza, quizá de la miseria, propuesta memorísticamente por todos quienes ejercen los gobiernos de turnos, los que no quieren darse cuenta de la

situación en que vive el género femenino cuando ha decidido hacerse cargo de esta delicadísima función.

Sara C. Eccleston dice que: “Es imprescindible que la temática de la igualdad de género sea asumida, comprendida y defendida por los docentes y las docentes desde su formación en todos sus niveles”. (Sara C. Eccleston 2007, p.2).

Es hora de valorar las capacidades personales y la vocación natural de los seres que tienen la intención de decidirse por esta especial profesión, dejando a un lado la supremacía de tal o cual género. Como queda comprobado, el colectivo docente en nuestros países latinoamericanos es mayoritariamente femenino, predominio que también contrarresta claramente con la distribución de género en otras profesiones no docentes (donde con seguridad se alcanza un mejor nivel social y mayores remuneraciones económicas).

Concluyamos manifestando que de cierta forma, el reclutamiento de los docentes se realiza cada vez más desde sectores del género femenino y de menor nivel educativo y económico. Paralelamente a lo que se viene describiendo, en verdad no es menos cierto que la docencia es elegida como profesión básicamente por mujeres que buscan responsablemente complementar el ingreso de su hogar, a costa de un trabajo honrado y digno, aunque sin esperanza de recompensas materiales.

***¿Cuál será la fórmula para conseguir y para vincular a la
formación de los titulados en su ámbito laboral y alcanzar una verdadera
educación de calidad con diversidad de docentes, sean
hombres o mujeres?***

3.1.5. Síntesis.

La educación es un tema muy complejo y delicado a la vez, cuando consideramos sobre todo que de su éxito o fracaso depende totalmente el porvenir de los pueblos del mundo. Aparentemente es una situación que tiene cierto grado de abstracción, lo que impide que su importancia se encuentre presente a la vista y con una tangibilidad inmediata.

Sin embargo, como se ha entendido y comprendido su gran valor, las políticas públicas empiezan a funcionar buscando alternativas para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en el sistema educativo, focalizando los problemas que existen en cuanto se refiere a la formación inicial docente y formación continua, a la contratación profesional, a las condiciones de enseñanza aprendizaje, al género y edad, entre otros.

El modelo de formación inicial se caracteriza más que todo por la adquisición y dominio de conocimiento, descuidándose en gran parte de la práctica docente.

En la formación continua parece que la cuestión no varía, simplemente se ha incrementado en mayor número de períodos en relación a la inicial; en cambio las habilidades y destrezas pedagógicas no son una garantía para lograr una educación de calidad. No aparece la diferencia de estrategias metodológicas de acuerdo a las especializaciones de cada profesional.

Holdaway, dice: “Antes de enseñar es necesario que se provea al niño de un ambiente favorable donde las destrezas que va a adquirir sean modeladas por el maestro en otras personas” (Holdaway, 1979 p. 44)

De igual manera, la contratación y la carrera profesional tiene que ver directamente con el desorden pedagógico formativo a nivel de Estado, porque no hay preocupación mediana que proyecte hacia la reorganización de las instituciones superiores, en tanto y cuanto se requiere para que los nuevos profesionales sean respetados al momento de su contratación; pues no existe ningún amparo legal con el fin de garantizar al menos las especializaciones, que dicho sea de paso, todos conocen lo mismo, y es por eso que hay casos en que un profesor de Lengua vaya a prestar sus servicios como profesor de Matemática y ocasione un abuso patronal. Esta es una falta de calidad en el trabajo de las instituciones formadoras, porque no producen profesionales estrictamente eruditos en un tipo definido de especialización, lo que ocasiona la implantación de un activismo pedagógico empírico que desvalora el trabajo docente, y concomitantemente perjudica sus ingresos económicos.

No se califica lo sustancial sino los años que pasan para poder ganar más, es decir el factor antigüedad que no hay que confundirlo con los años de estabilidad laboral,

porque eso corresponde a la calidad del trabajo del profesor. Los profesionales adquieren prestigio cuando por casualidad pasan a ocupar funciones directivas o administrativas como única posibilidad de progreso; igual la escala salarial se centra en un sueldo básico, tipo bonificación. La única posibilidad de mejorar la situación de orden económico es la salida de la docencia. Hay que afirmar que en verdad la enseñanza y aprendizaje de los profesionales queda definido en la transmisión de conocimientos insignificantes y en la captación memorística y pasiva de los nuevos profesores, olvidando quizá para siempre la aplicación de lo que aprendió en la práctica.

Para que las condiciones de enseñanza – aprendizaje contribuyan a la calidad educativa, se debe contar indiscutiblemente con edificios bien equipados, a los que asistan un número adecuado de estudiantes, con profesores especializados y bien remunerados, para que no abandonen su tarea y quede paralizada la formación profesional. Débase plantear en forma muy seria y definitiva las condiciones precisas y obligatorias de enseñanza – aprendizaje.

El género y la profesión docente dentro del sistema educativo es otro problema que debe tener pronta solución, pues no está bien que en primer lugar se considere a la mujer como un elemento humano de segunda clase y además sea sujeto de desconfianza profesional. Esta ambigua forma de pensar considerada “sarcásticamente” como una ingenuidad, debe desaparecer para siempre, porque indudablemente la diferencia de género no quiere decir discriminación. Entonces el maestro capaz no necesariamente debe ser un hombre; pues hay mujeres que la noble profesión la pueden desempeñar con enorme responsabilidad y ética.

3.2. CONTEXTO LABORAL.

3.2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa.

Esta temática se refiere a todos los elementos que acompañan al fenómeno educativo, las delimitaciones físicas, los estudiantes, docentes, padres de familia y la misma organización social y cultural del entorno, el mismo que tiene decisiva influencia en el campo educativo.

La organización de la comunidad educativa tiene como fin primordial la búsqueda de una educación integral y la solución de los problemas del sector. También debe estar preparada para cumplir con el verdadero cambio de la sociedad, pues se reitera que estas transformaciones corresponden al desarrollo organizacional y productivo.

En el caso de nuestro país, la comunidad educativa tiene como eje de toda su actividad a los profesores y estudiantes, para que hagan uso colectivo de todas las bondades de este núcleo social; a través de recursos, metodologías, proyectos, investigaciones, noticias y propuestas.

J. Novak, dice: “Otra fuente de optimismo para el progreso futuro de la educación es mi creencia de que los fundamentos teóricos de la educación están mejorando. El creciente consenso sobre la validez de las ideas epistemológicas constructivistas y sobre los principios cognitivos del aprendizaje sugieren que (...) la comunidad de la educación en general está moviéndose hacia delante ” (J. Novak, 1998, p. 138).

Además de los anteriores elementos, también es fundamental la presencia de las actitudes positivas de las personas que habitan esta comunidad y que de su buena disposición depende la marcha hacia la consecución de los objetivos planificados.

No puede quedar a un lado la apertura de correos electrónicos para la integración de la comunidad educativa en el campo virtual, al igual que la aplicación de trabajos pedagógicos y guías de auto aprendizaje para conformar un núcleo de trabajo investigativo y actualización de conocimientos. Otro determinante viene a ser el gran compromiso de los docentes para que con su trabajo dedicado y pedagógico pueda alcanzar buenos resultados en los aprendizajes, lo que también puede tener mayor relevancia con el uso y aplicación de las TIC.

Para que la comunidad educativa alcance mejores proyecciones debe mantener una comunicación constante y efectiva entre docentes y líderes, con el fin de promover importantes procesos de cambio. También se hace imprescindible observar el tratamiento de las potencialidades de la comunidad y de la escuela en la programación, con el propósito de que la educación en sí, sea un trabajo que va íntimamente ligado a la

realidad social y natural del entorno al cual pertenece el grupo escolar. Entonces este vínculo servirá para el logro de los propósitos planificados en el sentido de que la educación no es una actividad netamente programática, sino un proceso que se encamina a la relación y solución de los problemas donde se opera el hecho educativo.

Para que el pensamiento descrito tenga una concreción inmediata, se debería tener muy en cuenta las siguientes etapas:

- Exploración de las potencialidades que pertenecen a la comunidad en la cual se desenvuelve el centro educativo (escuela o colegio).
- Organización de los contenidos programáticos con vinculación directiva a las realidades de la comunidad.
- Aplicación de los contenidos en la comunidad educativa.
- Evaluación sistemática de los aprendizajes en función con la solución de los problemas de la comunidad y la respectiva toma de decisiones.

Considerando la realidad del trabajo educativo en nuestro país, la relación escuela – comunidad se caracteriza por ser limitada e insuficiente, ya que el verdadero accionar de los docentes en su medio natural y social así lo demuestra. Es necesario preparar al futuro docente, para que no se convierta en un mero transmisor de conocimientos fríos y deje a un lado su verdadera misión de ser el agente de cambio en todos los lugares donde desempeñe sus funciones.

3.2.2. La demanda de educación de calidad.

La calidad de la educación en las instituciones educativas no se la consigue con palabras o discursos de orden, sino al ritmo del desarrollo de las capacidades individuales de sus estudiantes, en un ambiente de libertad con responsabilidad y respeto mutuos, lo que ineludiblemente se comprueba con la aprobación y satisfacción del ciento por ciento de los padres de familia y de la sociedad a la que se deben la niñez y la juventud estudiosa.

Según la Revista Pedagógica EducAcción: “Existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares de aprendizaje; es decir, con descripciones explícitas de lo que los estudiantes deberían saber y saber hacer en cada nivel de su escolaridad, tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos.” (Revista Pedagógica “EducAcción del Grupo El Comercio 2011, p.7).

Una educación de calidad es aquella que debe preocuparse de la formación ciudadana, tanto de los estudiantes como de los jóvenes, haciéndoles notar por ejemplo que el “voto”, más que una obligación es un derecho que funciona cuando el educando sienta la necesidad de tener conciencia ciudadana. De igual manera, dentro de una educación de calidad debe considerarse una agenda de estudiantes, para que sea tomada en cuenta por las autoridades institucionales, gobiernos institucionales y nacionales, es decir, para que se conozca que jamás podrán ser marginados de cualquier decisión.

En una educación de calidad, se enseña a pensar a los, estudiantes, considerándolos como seres únicos e irrepetibles, haciéndoles seres participativos. De ninguna manera, la calidad de un estudiante se puede apreciar por la cantidad de conocimientos, sino por el uso o práctica que hace de ellos. La educación en sí, de ninguna manera significa transmitir conocimiento a los estudiantes para que muy cómodamente las guarden en su cerebro y los manifiesten en el momento de los folklóricos exámenes, tradición que como ya es conocida equivale a la famosa “Educación Bancaria”.

La calidad educativa: formación, capacitación y evaluación docente.

Ante cualquier comentario o análisis en función de la docencia, se debe tener muy en cuenta la vocación hacia la noble profesión de MAESTRO, premisa que sirve sin lugar a duda como la base fundamental para asumir el perfil de los futuros profesores para atender a la formación integral de estudiantes y jóvenes en el país, con ética y responsabilidad.

Bachelard, , citado por Bedoya, escribió: “En la obra de la ciencia sólo puede amarse aquello que se destruye, solo puede continuarse el pasado negándolo, sólo puede venerarse al maestro contradiciéndolo. [...] no hay ciencia sino mediante una escuela

permanente. Esta escuela es la que ha de fundar la ciencia. Entonces los intereses sociales se invertirán definitivamente: la Sociedad se hará para la Escuela y no la Escuela para la Sociedad” . (Bachelard, 1987, citado por Bedoya (2004) p. 16)

Para nadie es desconocido que los docentes que egresan de las universidades, en un gran número, demuestran su falta de vocación, motivo por el cual y de la manera más rápida buscan emplearse en un centro educativo que se encuentre en un sector urbano, generalmente particular, aunque sea una estructura de garaje acomodado; más no se encuentran dispuestos a prestar sus servicios en la zona rural huyen ir al campo, no desean hacer la conscripción educativa; en cambio sí están alerta para un cargo fiscal en la misma ciudad, restando de esta forma posibilidades a la gente que está convencida de su profesión, sí se puede asegurar también que los mejores profesores no están mismo en las centros educativos de las ciudad.

Según datos obtenidos en el Programa “Controversia” de marzo de 2011, en el cual los más destacados profesores no se encuentran precisamente en los centros educativos de las ciudades, un profesor de Matemática por ejemplo, está en el Ángel, el mejor profesor de adultos se encuentra en la comunidad Salasaca, destacado y que labora en una escuela pobre, recicla ropa usada y desarrolla otras actividades de apoyo para la gente que no tiene recursos, demostrando que es una persona creativa, que reúne las condiciones necesarias para conseguir una educación de calidad en el lugar donde se encuentre.

La calidad en la educación también se sustenta en aquello que tiene relación con el proceso de evaluación al trabajo de los docentes, el mismo que está concebido como un proceso completo que sirve permanentemente para mejorar en forma personal y consecuentemente para lograr la educación de calidad. A partir de esta descripción está comprobado que el particular es el más deficitario en el Ecuador; motivo por el cual no se ha podido conseguir ningún resultado positivo para superar el nivel medio del trabajo del magisterio nacional.

La misma evaluación universal y la evaluación al profesor jamás debe ser punitiva sino estimulante, precisamente para conseguir una educación de calidad reforzando también como ya hemos descrito anteriormente con una excelente capacitación. Igualmente esta evaluación al maestro debe ser integral, queriendo comprender que este proceso tiene que ver indudablemente con la práctica de los valores universales por parte de los maestros para tener una idea clara de cómo va desarrollándose el profesor sobre todo como persona.

El papel del Estado en la educación de calidad.

Es importante señalar la necesidad de la desconcentración y descentralización de la rectoría en el manejo de la educación, acompañadas de una buena Ley, de una formación continua de los docentes, al igual que la participación de los sectores productivos y la educación vinculada al empleo, a la evaluación responsable al desempeño docente, para su mejoramiento constante, previa planificación y capacitación, dejando a un lado las trincheras políticas y el aspecto punitivo; porque todo esto le resta valor a la educación misma e impide la consecución de una calidad muy deseada para el progreso del país.

Cómo cambiar el tradicional sistema educativo.

La educación debe contribuir a mantener la dignidad de las personas (estudiantes); de esta manera el término ética se estaría proyectando a la forma elegir con dignidad. Entonces: ¿cuál sería el nuevo paradigma para vivir con dignidad?... Es el sistema político y social que ha inventado el ser humano.

Ningún cambio se puede hacer sin una educación de calidad; por esto es necesario un definitivo proyecto de educación, en donde su enfoque debería ser el aprendizaje corporativo, en equipo, en donde el maestro debería manejar estrategias específicas para este trabajo, debería dominar motivación y método. El maestro no es el que da clase, es el mediador que debe crear condiciones para que el estudiante pueda aprender de verdad; es decir que este maestro, de hecho se convierte en el garante del verdadero aprendizaje de sus discípulos.

Hasta antes de la imprenta moderna, el profesor era el portador del conocimiento. En la actualidad tenemos la tecnología moderna, que nos proporciona información de punta, de actualidad y de calidad. En esta época, lo que corresponde al docente es el desarrollo de aprendizajes de alta competencia, para leer y escribir bien, para resolver problemas de la vida. Para el efecto, una estrategia importante es nombrar a los mejores profesores para primero y segundos años de E.G.B.

A los estudiantes hay que enseñarles o brindarles formación política, para que no sean engañados por todos; deben conocer los principios y proyecciones principales de la Constitución. En la escuela, colegio y en la misma universidad, los estudiantes debe saber construir preguntas de calidad, que motiven a la reflexión, a la aplicación de conocimientos y a la productividad; más allá de responder simples preguntas que reproducen únicamente los tradicionales contenidos programáticos, que de ninguna manera representa lo que es el verdadero conocimiento. Así mismo hay que corregir de inmediato los errores en función de los malos aprendizajes del pasado, hay que conversar muchísimo antes de debatir.

En la actualidad estamos unidos por las malas costumbres y no por las buenas, que deberían ser nuestro complemento. Los docentes no podemos ser cómplices de los anti valores, de la deslealtad, de las injusticias, y del abuso de autoridad.

Si no se tiene muy claro el problema de la educación, mal se puede hablar de una educación de calidad. No debe quedar a un lado el problema de la evaluación en general, el desconocimiento de los aprendizajes significativos, las estrategias metodológicas, la racionalización de contenidos y tareas escolares, y en estos días el particular de la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica, al igual que la implantación del Bachillerato Único, ¿quién mismo debe ser el protagonista en la clase?, ¿cuál mismo es el rol del docente?..., posiblemente, que sea ético con conocimientos de calidad con vocación, capacitado permanentemente, actualizado. Ya no es trabajo de un profesor, transmitir conocimientos, es hora ya de asegurar en los estudiantes, los métodos y procesos, para que así, aprendan por sí mismos.

Según Morín: “El buen maestro debe tener el poder del conocimiento, debe enseñar a pensar ante todo, debe guiar la práctica de los valores; para de esta manera lograr una educación integral y de calidad”. (Morín 1879, p. 7)

3.2.3. Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.

La Carta Magna:

¿En qué consiste la Carta Magna?

La Constitución – Carta Magna, es la norma suprema de una sociedad, es la Ley más importante de un país, cualquier otra Ley está sujeta a ésta y no puede contrariarla.

Una Constitución busca los siguientes propósitos, según se expresa en la Revista Pedagógica EducAcción:

1. Una proclamación general que se inserta en el preámbulo.
2. Una definición general del régimen político y de los principios fundamentales del Derecho Constitucional.
3. Determinación de los principales órganos Constitucionales, composición y competencias.
4. Inserción de derechos y libertades.
5. Distribución territorial del poder, a partir de la descentralización.
6. Garantías de la Supremacía de la Constitución sobre las otras normas, y de la existencia de un ente encargado de velar por la constitucionalidad.
7. Procedimiento y límites de una eventual Reforma Constitucional.

El preámbulo Constitucional.

El preámbulo consiste en la declaración de intenciones que resume los deseos de la nueva generación. Proclama también la voluntad de reconocer la historia, los grupos humanos y la naturaleza de nuestro país. Además orienta la formación de una sociedad

democrática avanzada que reconoce la lucha social, sin dejar a un lado el fortalecimiento de las relaciones pacíficas y de cooperación con todos los pueblos del Planeta. En el preámbulo se invoca a la unidad, a la convivencia democrática y a la consolidación de un Estado de Derecho.

Dentro de la temática del preámbulo de la Constitución es importante conocer el concepto de: En ejercicio de nuestra soberanía, el significado de la actual Pacha Mama, el buen vivir o Sumak Kausay, los elementos que conforman los símbolos patrios.

Los Derechos y Deberes.

En la Carta Magna se especifican y regulan los derechos y deberes de todos los ecuatorianos y la situación de los menores como la dignidad de su persona, el desarrollo de su personalidad, el pluralismo ideológico y religiosos, entre otros.

El tema de las responsabilidades es fundamental para construir una ciudadanía que exija derechos, pero también cumpla con sus deberes.

Entre los principales deberes según el artículo 83 de la Constitución de la República del Ecuador, (Octubre del 2008) , se encuentran:

1. *“Acatar y cumplir la Constitución, la Ley las decisiones legítimas de autoridad competente.*
2. *Defender la integridad territorial del Ecuador.*
3. *Respetar los derechos humanos.*
4. *Promover el bien común y anteponer el interés general al interés particular.*
5. *Respetar la honra humana ajena.*
6. *Trabajar con eficiencia.*
7. *Estudiar y capacitarse.*
8. *Decir la verdad, cumplir los contratos y mantener la palabra empeñada.*
9. *Administrar honradamente el patrimonio público.*
10. *Pagar los tributos establecidos por la ley.*

11. *Practicar la justicia y solidaridad en el ejercicio de sus ejercicios y en el disfrute de bienes y servicios.*
12. *Propugnar la unidad en la diversidad y la relación intercultural.*
13. *Asumir las funciones públicas como un servicio de la colectividad y rendir cuentas a la sociedad.*
14. *Denunciar y combatir los actos de corrupción.*
15. *Colaborar en el mantenimiento de la paz y la seguridad.*
16. *Preservar el medio ambiente sano y utilizar los recursos naturales de modo sustentable.*
17. *Participar en la vida política, cívica y comunitaria del país, de manera honesta y transparente.*
18. *Ejercer la profesión u oficio con sujeción a la ética.*
19. *Conservar el patrimonio cultural y natural del país y cuidar y mantener los bienes públicos.*
20. *Amaquilla, amallulla, amashua. No ser ocioso, no mentir, no robar”*

Los principios relativos a los derechos y deberes deben ser conocidos reflexionados y difundidos en las instituciones educativas, utilizando los periódicos murales.

El Derecho a la Educación.

La Revista Pedagógica EducAcción dice: “El derecho de la educación es uno de los más importantes, porque permite la igualdad y el acceso al desarrollo” (Revista Pedagógica EducAcción del Grupo El Comercio 2010 p.12)

El Art. 17, de la Ley de Educación, nos indica que la educación se centrará en el ser humano y garantizaría su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; según participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez, impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad, la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunicativa y el desarrollo de competencias y capacidades, para crear y trabajar.

El Art. 47, de la misma Ley, señala que el Estado determinará las políticas de prevención de las discapacidades, en forma conjunta con la sociedad y la familia; entonces partiendo de esta normativa, se determinará como política estatal, la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Al ejercer el derecho a la educación se logra el desarrollo pleno de la personalidad humana y de sus potencialidades.

Y en su Art. 343, establece que el Sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibilitan el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y culturas. Con respecto al mismo tema se observan en el Art. 347 de la Constitución de la República del Ecuador de octubre de 2011, las siguientes responsabilidades del Estado:

1. Garantizar que los centros educativos sean espacios democráticos de derechos y convivencia pacífica.
2. Asegurar que todas las entidades, educativas impartan una educación en ciudadanía, sexualidad y ambiente, desde el enfoque de derechos.
3. Erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de los y las estudiantes.

El Irrespeto a la Constitución.

Ocurre un irrespeto a la Constitución cuando el mismo gobierno o la ciudadanía desconocen, no aplican o incumplen con la Constitución, perjudicando así el estado de Derecho en que queremos vivir. Las violaciones más comunes afectan a las libertades individuales, al trato igualitario, al respeto a los derechos establecidos y al imperio de la justicia.

La Constitución del 2008 debe ser respetada porque fue aprobada por la mayoría del pueblo ecuatoriano. Por esta razón, los gobernantes de turno tienen la obligación ineludible de gobernar con la Constitución en la mano, respetando sus conceptos y mandatos. En cambio los ciudadanos tienen la facultad de invocar sus derechos a sus gobernantes, pero también de respetar de una manera irrestricta la Carta Magna.

Dentro del trabajo educativo, se debe concienciar entre los alumnos que los desacatos impiden cumplir con los derechos fundamentales. Es el caso, por ejemplo de que muchos niños ecuatorianos que no alcanzan un desarrollo integral, o el derecho de todos los ciudadanos a vivir en paz y en una sociedad regida por la ética y los valores; y no en la violencia y corrupción.

Todos los ecuatorianos debemos incorporar la Constitución a nuestras vidas, en razón de que esta ley fundamental nos une a pesar de la diversidad social y política; el irrespeto a la Ley se manifiesta en todos los niveles; copiando en un examen, denigrando a alguien por el color de su piel, comprando cosas robadas, falseando las declaraciones de impuestos, etc. Se asume que un golpe de Estado es el máximo quebrantamiento de la Constitución, y la negación de los derechos y garantías establecidas.

Según la Revista Pedagógica EducAcción, “Se afirma que un factor de unidad nacional es, sin duda, el respeto a las garantías constitucionales.” (Revista Pedagógica EducAcción, del Grupo el Comercio 2010, p. 8)

La Constitución se la vive cuando los estudiantes saben resolver conflictos y respetan normas de convivencia justas.

Para llevar la Constitución al aula, ésta ha de funcionar como una pequeña comunidad democrática, cuyo fundamento sea la participación de todos, de manera que la adopción de normas, la toma de decisiones y la solución de los conflictos se hagan de manera razonable y consensuada.

Plan Nacional de Desarrollo 2007 – 2010.

Según el Plan Nacional de Desarrollo se propone una nueva lógica de planificación a partir de 12 grandes objetivos de desarrollo humano (Plan Nacional de desarrollo 2007-2010)

“Objetivo 1: Auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial.

Objetivo 2: Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.

Objetivo 3: Aumentar la esperanza y la calidad de vida de la población.

Objetivo 4: Promover un medio ambiente sano y sostenible y garantizar el acceso agua, suelo y aire seguro.

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

Objetivo 6: Un trabajo estable, justo y digno.

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

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

Objetivo 9: Fomentar el acceso a la justicia.

Objetivo 10: Garantizar el acceso a participación pública y política.

Objetivo 11: Establecer un sistema económico solidario y sostenible.

Objetivo 12: Reformar el Estado el Estado para el bienestar colectivo”

El Plan tiene una mirada integradora, basada en derechos y tiene como ejes de sustentabilidad ambiental y las equidades de género, generacional, intercultural y territorial. La planificación por objetivos nacionales, recoge las principales agendas elaboradas por el gobierno, como son: el Programa Económico del Gobierno Nacional 2007 – 2010, la Agenda Social 2007, la Agenda Ambiental, entre otras. Considera otros documentos de gobiernos anteriores, entre los que se encuentran el Plan Decenal de Educación 2006 – 2015, el Plan nacional Decenal de Protección Integral a la Niñez y Adolescencia, 2015, el Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres Ecuatorianas 2005 – 2009 y Plan Nacional de Política Exterior 2006-2020. Además el Plan recupera los procesos locales de planificación, tanto para nutrir la planificación nacional como disminuir las disparidades territoriales en la aplicación de las políticas públicas.

Además, registra los principales sectores que demandan atención, entre los que destacan los proyectos hidroeléctricos, de riego y de desarrollo vial.

Este nuevo modo de planificación nacional también implica la construcción de un proceso participativo. Los documentos temáticos trabajados en colaboración con los

equipos técnicos de los diversos ministerios y fueron analizados en 73 mesas de consulta ciudadana.

El Plan Nacional de Desarrollo 2007 – 2010, consta de tres partes, una primera conceptual, una segunda de definición y concreción de políticas públicas y finalmente una instrumental. La primera parte, de desarrollo humano lo que permite identificar sus principales problemas de desarrollo humano y sus potencialidades. Luego presenta las orientaciones y principios para un cambio radical en la visión de desarrollo.

En la segunda parte, el plan establece, para cada uno de los doce objetivos nacionales de desarrollo humano y sobre la base de los resultados de las mesas de consulta ciudadana y de los acuerdos con las distintas carteras de Estado, un diagnóstico con indicadores sociales. Esta meta, rompen con las costumbres burocráticas e institucionales y muestran el compromiso para cumplir con la propuesta de transformación. El Plan establece los escenarios macroeconómicos de su aplicación.

El objetivo del análisis es determinar si el costeo del requerimiento adicional de inversión pública. Este análisis también muestra que la ejecución del Plan tendrá impactos positivos, recopila todos los resultados de la participación de las mesas de consulta ciudadana e incluye un innovador sistema de fijación de metas a nivel cantonal para nuevas intervenciones. El objetivo de este sistema es proporcionar a los hacedores de políticas públicas una herramienta que, de primera mano, los impactos que podrían tener los programas en el territorio, tomando en cuenta la sostenibilidad ambiental y las equidades de género, generacional, intercultural y territorial. En síntesis, el Plan es un documento sistemático, articulado y coherente que marca la ruta de la actuación pública del Gobierno, por lo que permite dirigir el desarrollo nacional hasta enero del 2011. Por sus características innovadoras, y de participación, es un gran esfuerzo de planificación nacional realizado.

El Plan Nacional de Desarrollo 2007 – 2010, ha sido elaborado a través de la Secretaría de Nacional de Planificación y Desarrollo – SENPLADES, técnicos de los distintos Ministerios y Secretarías de Estado.

Ley de Educación Nacional

Es importante recordar que la Ley de Educación Nacional 2002 perteneció al gobierno de Oswaldo Hurtado, y en virtud que tendremos una nueva normativa educacional, que posiblemente será promulgada en el Registro Oficial, a partir de marzo 2011, vale la pena conocer ciertas características y opiniones personales de la Ley que fenecerá en estos días. Así por ejemplo que a través del Art.66. de la Constitución, se la expide para establecer mecanismos concretos que permitan el desarrollo de la educación del país, su objetivo es determinar los principios y fines para mejorarla, las regulaciones, funciones y normas para el logro de su carácter INTEGRAL, término que no ha tenido una respuesta concreta, porque si comprobamos los resultados estaríamos dando cuenta que un gran porcentaje solamente fue un trabajo dedicado en su mayoría a la instrucción.

En otro artículo de la Ley referida, se manifiesta que “La educación tendrá una orientación acorde a las necesidades del país”, principio que tampoco ha sido efectivo, pues la educación en el país no ha sido una estrategia que conlleve a la solución de las desigualdades sociales. En el artículo 3 de la misma Ley, en el literal e dice: “Procurar el conocimiento, la defensa y el aprovechamiento óptimo de los recursos del país”

En la práctica podemos ver que no se ha cumplido, pues nuestra educación no se ha preocupado mayormente por ser la orientadora hacia la racionalización adecuada de los recursos naturales, por estar pendiente de una actitud crítica. Por esa razón, la desmedida explotación de los recursos naturales, sin tener el menor cuidado, porque la despreocupación sea una de las causas del calentamiento global. En el mismo artículo literal f, se puede leer lo siguiente: “Atender preferentemente la educación preescolar, escolar, alfabetización y promoción social, cívica, económica y cultural de los sectores económicos marginados”

Podemos afirmar que en este particular ha existido un total abandono, pues al contrario son los sectores menos atendidos. Lo anteriormente descrito se puede tomar como un indicador general, para poder concluir que en cuestión de educación, las leyes siguen siendo en nuestro país simplemente letras muertas. Ahora veamos las generalidades que nos ofrece. La nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), que cambiará, las reglas del sistema educativo anterior.

Construcción y Planificación de la Ley

La infraestructura educativa del país quedará bajo responsabilidad de los Municipios, situación que es de esperarse no tenga el tráfico de la influencia política de turno. Serán estos organismos con sus respectivos Alcaldes, los que recibirán los recursos económicos del estado, para la construcción y equipamiento de los planteles educativos. En el plazo de cinco años, los jardines de infantes serán considerados como centros de educación inicial, para recibir a estudiantes de 3 a 5 años. La tradicional escuela será comprendida desde el primero hasta el décimo año de educación básica.

Bachillerato.

El Bachillerato General Unificado (B.G.U.), ofrecerá un Tronco común de áreas de estudio y tendrá una duración de tres años . Los planteles públicos y privados deben ceñirse al nuevo modelo.

El currículo regirá desde septiembre del 2011 en la Sierra y abril del 2012 en la Costa. Se aplicará con los estudiantes que son promovidos a primer año de bachillerato.

El B.G.U. en Ciencias tendrá una formación en áreas científicas humanistas y el B.G.U. Técnico tendrá especializaciones. Los planteles pueden ser unidades de producción donde los estudiantes y docentes recibirán una bonificación por la actividad productiva. Habrá bachilleratos complementarios..Técnicos y artísticos.

Principios de la educación.

En los principios de la educación consta la evaluación permanente al sistema, se aclara que la educación forma a las personas para la libertad; se mantiene el laicismo garantizado en la Constitución de 1906, en el gobierno de Eloy Alfaro. También se amplía el concepto de acceso y la calidad de educación para todos, se asegura la igualdad de género; pero no especifica la representación paritaria de hombres y mujeres, se da la responsabilidad compartida de la educación a estudiantes, padres de familia,

docentes, planteles, medios y sociedad. Finalmente se articula el currículo nacional entre los Niveles Inicial, Básico y Bachillerato.

Interculturalidad

La interculturalidad comprende el fomento de saberes ancestrales, Sistema de Educación Intercultural Bilingüe (S.E.I.B.) viabilizará los derechos de las diversas comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades, y promoverá sus políticas públicas. El S.E.I.B. se basará en el respeto a la Pachamama e interculturalidad. Habrá un Consejo Plurinacional del S.E.I.B. Trazará líneas estratégicas para políticas públicas. La Subsecretaría se encargará de transversalizar la interculturalidad dentro del S.E.I.B.

El nuevo Instituto de Idiomas, Ciencias Sociales y Saberes Ancestrales difundirá los conocimientos ancestrales. El Currículo del S.E.I.B. se integrará con el currículo nacional, aplicará saberes y valores ancestrales acorde con la necesidad de cada pueblo.

El alumnado.

El alumnado llevará un carné todo el año, gozará respeto a su intimidad y confidencialidad de sus registros médicos y psicológicos, podrán participar en la evaluación a los docentes y autoridades, no podrán ser sancionados por embarazo o paternidad. El derecho al carné estudiantil le permitirá acceder a la tarifa preferencial en transporte público todo el año.

El apoyo en su aprendizaje es ideal, los padres deben participar en actividades extracurriculares con sus hijos, se considera una falta alterar la convivencia e interferir el desenvolvimiento de actividades académicas. Podrán denunciar la violación de sus derechos en el plantel y los actos de corrupción.

Sistema de gestión educativa.

Dentro de las innovaciones están los nuevos sistemas de gestión educativa, para descentralizar los trámites y la ejecución de las políticas públicas; pues ya no

funcionarán las direcciones provinciales ni unidades territoriales, ahora los estudiantes tendrán participación en el Consejo Nacional de Educación(C.N.E.). EL NIVEL CENTRAL DE GESTIÓN formulará las políticas, estándares y la planificación nacional, el NIVEL ZONAL definirá y controlará los servicios educativos, el NIVEL DISTRITAL vigilará la cobertura, garantizará la gestión y la atención ciudadana. También habrá CIRCUITOS, que serán grupos de planteles de un territorio determinado y diseñarán planes y programas. Las JUNTAS DISTRITALES de Resolución de conflictos impondrán sanciones. El NUEVO INSTITUTO NACIONAL DE EVALUACIÓN establecerá los indicadores de calidad de la educación y evaluará todo el sistema.

Contenidos.

En lo referente a contenidos se enseñarán lenguas ancestrales como parte del currículo nacional, al menos una se introducirá progresivamente en todos los establecimientos.

La educación estética se incluirá en currículo nacional, será en todos los Niveles, tanto Inicial, Básico y Bachillerato. Cada nivel estudiará contenidos relacionados con las normas constitucionales, la cultura de paz, la seguridad ciudadana, salud preventiva y protección animal. La educación en sexualidad será integral y obligatoria, tendrá una perspectiva biosicosocial con sustento científico. Será para todos los niveles y planteles públicos y privados. La educación persigue el buen vivir.

Docentes.

Los Docentes tendrán 10 categorías en el escalafón que irán de la **J** (USD 500) hasta la **A** (USD 1590)

Si se tiene un familiar con discapacidad, habrá 2 horas de permiso diario. La jornada laboral será de 40 horas reloj. Seis horas pedagógicas (45 minutos) dedicadas a las clases. El resto del tiempo debe dedicarse a planificación y coordinación.

Se mantienen los concursos de méritos y oposición para ingresar al magisterio. Los maestros serán evaluados y tendrán derecho a capacitación de calidad y gratuita. Las

funciones de docentes serán: mentor, auditor y asesores educativos. Ningún docente de Institución privada podrá percibir un salario menor al Básico unificado.

Plan Decenal de Educación

El Plan Decenal de Educación 2006 – 2015 (PDE), es un instrumento de gestión estratégica diseñado para ejecutar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad garantizando el acceso y permanencia de todo el sistema.

El acompañamiento ciudadano a su gestión es importante, puesto que puede aportar en la identificación de muchos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de objetivos.

El PDE, es una de las políticas de Estado que tienen una gran legitimidad social; puesto que fue aprobado por cerca del 70% de los votantes, en plebiscito nacional y luego ratificado con la aprobación de la nueva Carta Constitucional. En el 2007, la Dirección Nacional de Currículo realizó un estudio a nivel nacional que permitió determinar el grado de aplicación de la Reforma Curricular de la Educación Básica en las aulas, determinando los logros y dificultades, tanto técnicas como didácticas.

Esta evaluación permitió comprender algunas de las razones por las que los docentes justifican el cumplimiento o incumplimiento de los contenidos y objetivos planteados en la Reforma, la desarticulación entre los niveles, la insuficiente precisión de los temas que debían ser enseñados en cada año de estudio, la falta de claridad de las destrezas que debían desarrollarse, y la carencia de criterios e indicadores esenciales de la evaluación.

Los enormes desafíos que tiene la reforma en Ecuador hace que sea muy difícil que el PDE, alcance sus metas, si se implementa solo desde el Estado. Existe un creciente consenso en que los resultados del sistema educativo no dependa únicamente de lo que ocurre en el aula, sino que están fuertemente asociados con la familia y el entorno

social. Por ello la implementación exitosa del PDE y su impacto efectivo en la transformación del sistema educativo requieren la participación activa de todos.

Informe de la Aplicación del Plan Decenal de Educación

Educación Inicial: 0 A 5 AÑOS .

La cobertura del programa de desarrollo infantil y educación inicial se ha incrementando significativamente, sin embargo es necesario monitorear su calidad.

Educación Básica (EGB)

Universalizar la Educación General Básica está al alcance del Ecuador, no obstante, garantizar diez años de educación de calidad y equitativa es un desafío pendiente.

Matrícula en Bachillerato.

Es todavía un reto, así como ofrecer una educación de calidad que pretende el desarrollo de capacidades cognitivas, productivas y emocionales, en el ámbito del Bachillerato.

Erradicación del analfabetismo.

El problema del analfabetismo en el Ecuador persiste, a los esfuerzos financieros dirigidos a programas de educación para jóvenes y adultos, en los últimos años.

Mejoramiento de la infraestructura.

El mejoramiento de la infraestructura física y equipamiento educativo ha sido una prioridad financiera; existen desafíos en cuanto a calidad del gasto y cobertura tecnológica.

Sistema de evaluación (SER)

Es necesario direccionar la implementación del Sistema Nacional de Evaluación y Rendimiento de cuentas hacia un efectivo mejoramiento de la calidad y equidad educativa.

Desarrollo del docente.

El ingreso a la carrera de formación docente se ha estimulado; sin embargo todavía existen problemas de calidad en la formación inicial de los educadores ecuatorianos.

Aumento del 0.5 anual. (p 113)

El gobierno central ha garantizado los recursos financieros necesarios para el sistema educativo. Los datos sobre las inversiones están en documentos de organismos observadores.

Subsecretaría de Desarrollo Profesional.

Este organismo de planificación y capacitación docente es el que hoy reemplaza a la anterior Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional (DINAMEP)

La Subsecretaría de Desarrollo Profesional se halla conformada por dos Direcciones: La Formación Inicial y la de Formación Continua.

La primera es la encargada de capacitar a los docentes que tienen a cargo a los niños y niñas de tres y cuatro años, contando con la colaboración del MIES; mientras la segunda Dirección está comprometida a la capacitación de formación continua, que tiene relación con los docentes de Educación General Básica.

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

que son las responsables finales, de la organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos del mejoramiento profesional.

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

Los funcionarios que laboran en la Subsecretaría de Desarrollo Profesional cumplen las funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación docente, facilitados por universidades contratadas, asistencia técnica internacional u Ogs y ONGs, que han suscrito convenios con el Ministerio de Educación, para la actualización de los docentes en el conocimiento de la ciencia en general y de la pedagogía, la tecnología en lo particular y su incidencia y aplicación en el desarrollo social, económico y cultural del país, en el contexto de una realidad cambiante y globalizada, que exige una visión humanística, la práctica de los valores y la vigencia en el ejercicio de los derechos humanos, con orientación al desempeño profesional y a los aprendizajes escolares.

SISTEMA INTEGRAL DE DESARROLLO PROFESIONAL PARA EDUCADORES

SíProfe

El Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores, **SíProfe**, es una propuesta que combina diversos tipos de intervención, para mejorar la formación a los actores centrales del proceso de provisión de educación (docentes, directivos de centros, especialistas educativos y educadores no profesionalizados).

La investigación sobre el éxito y fracaso de reformas educativas señala que un error en dichas reformas ha sido solo centrarla en el docente, que si bien es el corazón del cambio educativo, no es el único con quien intervenir. En consonancia con lo anterior,

el SíProfe busca incidir en la calidad de la educación, a través de tres tipos de acciones formativas:

Información obtenida del Ministerio de Educación, (abril de 2011)

- 1) *“Mejorar la calidad de la formación inicial que proveen las instituciones de educación superior (ISPED, ISPIB y Universidades) a los profesionales de la educación, mediante el establecimiento de perfiles profesionales y estándares de calidad, que guíen los procesos de evaluación y acreditación de carreras del campo de la educación. Esto supondrá que se produzcan cambios importantes en la estructura curricular de algunas carreras, para que los graduados logren las competencias definidas en los perfiles y estándares.*
- 2) *Diseñar e implementar procesos de inducción para docentes, directivos de centro y especialistas educativos que se insertan por primera vez en dicha función. Esto se lo hace con el fin de garantizar un adecuado y productivo desempeño de ellos desde el inicio.*
- 3) *Rediseñar los procesos de formación continua a los 4 tipos de actores del sistema educativo (docentes, directivos de centros, especialistas educativos, educadores no profesionalizados), a fin de garantizar su crecimiento profesional o su mejoramiento, en caso de tener una baja evaluación de su desempeño. Dicha formación incluirá procesos de seguimiento como complemento a los talleres de capacitación.”*

Para cada actor del sistema educativo se ha pensado lo que denominamos como “rutas profesionales”, las que constituyen procesos de crecimiento profesional que combinan de manera permanente, acciones formativas con procesos de evaluación de desempeño (pruebas SER), como condición para ascender de posición dentro de una misma ruta o para pasar a otra función o ruta.

Para comenzar a aplicar este nuevo sistema, **SíProfe**, el Ministerio de Educación se ha planteado iniciar en el 2009 la implementación de algunos de sus componentes mediante pilotajes que permitan poner a prueba nuevos modelos de formación que tengan un impacto visible a nivel de la calidad de la docencia y que den evidencia de una mejora en los estudiantes en cuanto a la relevancia que le encuentran a la

escolaridad para sus vidas y para la comunidad a la que pertenecen. A continuación se grafican esas rutas, y el proceso que todo profesional que ingresa al magisterio fiscal debe seguir, para ascender de categoría:

Como parte del componente de formación continua del SíProfe, el Ministerio de Educación está ofreciendo, a través de la DINADEP (Dirección Nacional de Desarrollo Profesional Educativo), cursos que además de responder a las áreas problemáticas de docentes y estudiantes detectadas en el SER (lectura crítica, desarrollo del pensamiento crítico, didáctica de la lengua, didáctica de las matemáticas, inclusión educativa, entre otros), ha supuesto que exijan aplicación en aula de lo trabajado en los cursos y éstos se aprueban o reprueban en base a una evaluación inicial y final y al desempeño de los docentes durante la capacitación.

Un rasgo central de estos cursos es que son impartidos exclusivamente por docentes de universidades, quienes reciben capacitación por un número de horas similares a las horas que tiene el curso que impartirán. Se exige a las universidades seleccionar a sus candidatos a instructores, de acuerdo a un perfil profesional y de experiencia que el Ministerio entrega y que está en directa relación con los contenidos de cada curso. Los instructores son evaluados en su capacidad para impartir el curso, de tal manera que reciben certificado como instructores, solo aquellos que aprueban esta formación para instructores.

3.2.4. Políticas micro: institucionales.

El Proyecto Educativo Institucional.

Existe una relación directa entre la calidad y el proyecto educativo institucional. Algunas investigaciones concluyen que la calidad de la oferta educativa está directamente relacionada con el nivel organizacional y con el proyecto educativo institucional, conocido como PEI.

En cuanto al nivel organizacional, puede decirse que un buen plantel depende del tipo de gerencia educativa; es decir, de sus aspectos administrativos, funcionales, así como del liderazgo estratégico, los planes, los proyectos y el gobierno de los mismos.

El PEI, en cambio, se refiere fundamentalmente a tres aspectos:

1. A la realidad institucional, situación diagnóstica inicial o contexto.
2. Fundamento teórico o paradigma educativo en el que se inscribe el currículo, los objetivos, los métodos de enseñanza aprendizaje y los sistemas de evaluación de los procesos pedagógicos, y
3. A la parte operacional, que hace posible la concreción de lo anterior en un proyecto.

Según la Unesco, “Es el conjunto de estrategias y acciones concurrentes que aluden a tres componentes: La eficiencia, la eficacia y la pertinencia”.

En este contexto, ni los estudiantes, ni la comunidad educativa son clientes, tampoco consumidores, al contrario, son sujetos activos, participativos de la ciencia y el arte de formar personas. La calidad, por lo tanto puede ser medida de acuerdo a los parámetros establecidos por el PEI. Los estudios confieren importancia a la organización escolar, para el establecimiento de estándares de calidad.

Según Jacques Delors: “Se han establecido cinco categorías o estándares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir, aprender a ser, y aprender a emprender” (Jacques Delors 1996, p. 36)

El PEI, más que en las intenciones o archivos constituyen en una herramienta valiosa para desarrollar planes de mejoramiento de la calidad.

En esta línea, un pilar fundamental en el concepto y praxis de comunidad educativa, entendida como un espacio de diálogo y convergencia entre los actores de la educación, estudiantes, padres de familia, docentes y ex alumnos. Recuérdese que los cambios de la sociedad pasan necesariamente sobre tres elementos: familia, escuela y medios de comunicación social. Por lo tanto se debe reforzar a la familia en insertarla en los procesos educativos, para evitar un doble discurso entre lo que se predica y practica por un lado, y entre el hogar y las aulas, por otro.

Características:

Manejable.

El PEI debe ser un documento de manejo fácil, por lo que unas pocas páginas son suficiente para contenerlo. Debe estar al alcance todos los elementos para su consulta, por lo que es conveniente ayudas visuales.. afiches, pancartas, carteles y otros materiales, adecuándolo al nivel de los usuarios de le información.. maestros, estudiantes, padres de familia, miembros de la comunidad. La presentación debe ser atractiva y motivadora para dar a conocer la oferta educativa de la institución a la comunidad.

General y generador.

En el PEI debe encontrarse toda la información necesaria que permita generar los proyectos específicos de implementación. A partir del PEI deben elaborarse documentos de carácter programático, como manuales de operación, normas institucionales, el POA y los PROYECTOS DE AULA.

Integral y coherente.

Todos y cada uno de los aspectos de la vida constitucional son referentes de acción en el PEI. Deben afectar a la globalidad de la institución, incluyendo la gestión administrativa, se debe reflejar la institución como un todo global y armonioso. Integra todas las dimensiones institucionales.. gestión administrativa, clima institucional, gestión técnico pedagógica, relación con la comunidad.

El PEI debe otorgar en la práctica del establecimiento.. entre los distintos proyectos para que responda una misma proyección y se articulen entre sí en forma congruente.

Participativa y consensuada.

El PEI debe ser definido considerando a todos los actores, quienes deben ser consultados en su momento y oportunidad. Los diferentes actores que participan en su construcción, tanto internos como externos tienen injerencia en toma de decisiones, y por ende son responsables de los resultados y consecuencias que dichas decisiones tienen.

Flexible, Abierto y Progresivo.

El PEI es un documento inicial en que constan los elementos que se han consensuado en primera instancia en la comunidad educativa, a partir de él deben comenzar a elaborarse los otros documentos programáticos y manuales de operación. No es un documento definitivo, es necesario dejarlo abierto para generar cambios en su fondo y forma e introducir otros elementos que se consideren necesarios y también los cambios pertinentes de contexto y entorno.

Componentes del PEI.

Diagnóstico.

Es un trabajo en el que participan supervisores, directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y miembros de la comunidad.

Es una especie de radiografía pedagógica de la institución que debe estar orientada a identificar y caracterizar las potencialidades y debilidades, considerando los siguientes aspectos. Características del entorno, aspecto físico, ambiente, aspecto económico y socio – cultural, características de la institución y comunidad.

Para este diagnóstico se puede partir de la matriz FODA, que es una auditoría interna a través de las fortalezas y debilidades, y una auditoría externa por medio de las oportunidades y amenazas.

Mapa de necesidades y alternativas de solución.

Establecidos los problemas en la matriz FODA, se debe identificar las causas y efectos de los problemas priorizados con sus posibles alternativas de solución.

Identidad institucional.

Es necesario identificar los perfiles del profesor, del padre de familia, de los directivos para resaltar cómo deben ser en el desempeño de sus roles.

Modelo pedagógico.

El modelo pedagógico es el medio fundamental del PEI, para propiciar el cambio intelectual, la transformación de conciencia y el cambio de actitud requerido en los miembros de la comunidad educativa, para alcanzar la innovación que se aspira. Es un proceso de replanteamientos y de reconstrucción de todas las teorías y paradigmas que sustentarán el modelo. Es la representación de las relaciones que predominan el proceso enseñanza – aprendizaje.

Los principios del proyecto educativo sirven para fundamentar y guiar los procesos curriculares, el gobierno escolar y de padres de familia, el proceso de seguimiento de evaluación, es el referente teórico en la selección de las estrategias para la planeación participativa. El modelo pedagógico institucional da cuenta del tipo de persona, de sociedad, de cultura que compromete la institución educativa.

Visión.

Constituye el ideal alcanzable a largo plazo aspirando a la calidad total, es decir a la excelencia. Se debe construirla en forma participativa, respondiendo a la pregunta: “¿Cómo quisiéramos que sea nuestra institución en el futuro?”. La visión es el sueño que queremos alcanzar a largo plazo, no debe ser una pesadilla.

Misión.

La misión constituye la opción pedagógica, el pronunciamiento de la organización que informa a la gente, al interior de la misma y por fuera de ella.. lo que somos, a quien queremos servir y en qué forma pensamos hacerlo.

Currículo Institucional.

El currículo institucional concreta el conjunto de decisiones en relación a los diferentes componentes curriculares, que se ha de tomar colectivamente y que le son propias en el período de escolarización que se imparte, a fin de definir los medios y las características de la intervención pedagógica. En un sistema educativo abierto y flexible, el currículo

institucional es un instrumento de decisiones para la mejora de la calidad del proceso enseñanza – aprendizaje.

Componente de gestión.

Es un prerrequisito de todo proyecto educativo institucional, para viabilizar su realización. Tiene que atender las realidades del presente con el fin de lograr los objetivos consignados en el PEI, para lo que debe desarrollar, una práctica organizativa democrática que promueva una participación responsable de todos los miembros de la comunidad educativa. Consecuentemente el Director o el Rector, ya no será el jefe sin o un líder armonizador de voluntades. Un buen PEI, es la mejor carta de presentación de una comunidad educativa que trabaja en equipo. Los principios que orientan la gestión educativa son entre otros:

- Vivir una nueva cultura educativa.
- Participación coherente con los objetivos institucionales.
- Coherencia entre los principios pedagógicos y principios de gestión.
- Ubicación del personal de acuerdo a su competencia y a su especialización.
- Comunicación clara y permanente.
- Control y evaluación constantes.
- Moralización y motivación.

Plan Operativo Anual (POA)

El POA, es una planificación a corto plazo, cuya realización está pensada para un año, tiene por objeto conseguir la ejecución del PEI. Surge de la misión, visión, objetivos y estrategias cronogramadas en la planificación de proyectos de implementación.

El POA, es el conjunto articulado de proyectos educativos para plasmar en la práctica de la institución educativa la misión y visión que se quiere alcanzar a través del logro e los objetivos estratégicos.

En la matriz del POA, deben constar los siguientes elementos.. Estrategias, Proyectos de implementación, Objetivos, Resultados, actividades, Costo, Recurso, Responsable, Cronograma y Fuente de verificación.

Reglamento de Régimen Interno.

El Reglamento de Régimen Interno es el documento que recoge la dimensión formalizadora de la estructura organizativa y establece las tareas para cada función, sin las cuales su funcionamiento sería conflictivo. Será un texto articulado, y la responsabilidad de su elaboración corresponde al Consejo Educativo Institucional. Sus artículos son:

Regular el funcionamiento de los órganos de gobiernos institucionales, estudiantiles, de padres de familia, de servicios psicopedagógicos y complementarios.

Fijar cómo habrá que actuar ante situaciones de contingencia. Expresar la regulación de la convivencia en la institución educativa, dentro de los límites que presentan las leyes y reglamentos vigentes en cuanto a los derechos y deberes de los estudiantes, maestros, padres de familia y autoridades. Se incluirán las normas disciplinarias de la institución.

Recoger los requisitos para la modificación eventual del propio reglamento.

Manual de Convivencia.

El Código de Convivencia es un conjunto de acuerdos y compromisos en relación a un tema, compromiso no rígido, pero sí lleno de afecto. Convivencia implica vivenciar los valores de responsabilidad de todos, para adquirir voluntariamente un compromiso útil en la reconstrucción conjunta de toda la humanidad.

Este código contiene derechos y deberes de todos los elementos que conforman la comunidad educativa, los derechos son valores de convivencia cuyo fundamento es la dignidad humana. Implican el reconocimiento de unas condiciones mínimas que deben ser garantizados a todas las personas. Los deberes, son los comportamientos exigidos por la sociedad en su conjunto, a los individuos para posibilitar el desarrollo de la libertad y de la dignidad humana. El cumplimiento de los deberes y derechos garantizan una convivencia sana y fraterna, por lo que es necesario ponerlo en práctica a todos los miembros de la comunidad educativa.

Principios del Código de Convivencia.

- Valorar la vida y respetar la identidad y la diferencia.

- Proteger y cuidar el entorno.
- Buscar el bien común por encima de intereses particulares.
- Propiciar el mutuo reconocimiento y la comunicación como base auto información.

Objetivo General del Código de Convivencia

Continuar el cambio de actitudes para mejorar la calidad de la educación, a través de manifestaciones de calidez y buen trato de los niños y niñas, servir de guía para orientar la vida escolar y hacer práctica la convivencia de toda la comunidad educativa.

Objetivos Específicos

- Propender al respeto y a la equidad de las diferencias individuales.
- Saber escuchar, es el aporte de los docentes.
- Promover el derecho a la participación.
- Contribuir a la construcción de un ambiente para formar personas, más allá de transmitir conocimientos.
- Procurar acuerdos para tratar a los estudiantes como sujetos y no como objetos.
- Hacer que el Código de Convivencia sea ante todo humano, a diferencia de otros.

3.2.5. Síntesis.

Las evaluaciones diversas aplicadas a nuestra educación en general han dejado lamentablemente resultados poco satisfactorios, pues salta a la vista que no existe calidad en el trabajo de nuestros profesores, y para el efecto está claramente comprobada de la presencia de problemas estructurales de fondo, en todo el sistema educativo, estructuras deficientes de los planteles, descuido de una idónea capacitación

docente, formación inicial docente deficiente, como causa de la negligencia de la mayoría de instituciones encargadas de la formación de verdaderos maestros.

Examinando 25 sistemas educativos del mundo, según investigadores especiales, se ha podido comprobar que la calidad de la educación no solamente es cuestión de aumento del presupuesto del Estado, sino esencialmente, cómo está preparado para invertirse correctamente, más no a gastar o despilfarrar impunemente los dineros del estado.

Otro aspecto negativo también comprobado y según las últimas evaluaciones a los profesores, se ha podido concluir que la gran mayoría perdería el año, lo que por sí solo es un indicador terminante de la deficiente formación profesional de profesores nuevos, razón por la cual y sin demora alguna se debe empezar a reclutar gente con actitudes y aptitudes propias para el efecto; es decir escoger a los mejores estudiantes de los colegios, a los mejores aspirantes, para que sean convertidos en los profesores idóneos del futuro, personas que tengan y sientan cada día su vocación magisterial.

Plenamente de acuerdo cuando se dice que la educación de ninguna manera significa simplemente transmitir conocimientos en el cerebro de los alumnos, cual si fueran un túnel sin fondo. Una alternativa entre otras, para poder conseguir una educación con calidad, es ir directamente hacia la educación en valores, para que se opere en los estudiantes un compromiso en la práctica de los mismos.

Se debe estar completamente convencidos de que el fenómeno educativo y su producto la educación de calidad, no se lo puede seguir viendo como si fuera un elemento asilado, porque exactamente es parte de un todo significativo. Es indiscutible que los personajes que se encuentran al frente de las actividades educativas, deben tener niveles de preparación y competitividad, para manejar con éxito las instituciones y obtener resultados que avizoren la educación con síntomas profundos de calidad.

3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.

3.3.1. Definición.

La formación docente constituye la proposición de cambios fundamentales y permanentes en la red cerebral del profesional de la educación, durante el período inicial

como en su educación formativa continua, considerando prioritariamente que la calidad del producto de su trabajo inmediato y mediato tendrá una relación directa con la calidad de formación del docente. Necesidad que debe ser la comprobación a priori de la presencia innata de la “vocación” docente, sin la cual ningún intento de perfeccionamiento puede surtir efecto alguno.

Una necesidad de formación docente viene a ser justamente el aprendizaje de esta noble profesión, lo que implica que el mismo docente se encuentre inmerso en la cultura de cada institución (escuela o colegio), para socializarse y aceptar su rol profesional correspondiente.

La necesidad de formación docente se traduce a la obligación que tiene de aprender a afrontar situaciones prácticas imprevisibles, es necesidad del docente su formación en las instituciones para convertirse en un orientador comprometido con la formación integral de sus estudiantes.

Cousinet, R, indica que: “... dar clase, sobre todo cuando se obedece a un programa, a una distribución del tiempo es necesariamente hacer siempre la misma cosa. Y hacer siempre la misma la cosa conduce, necesariamente, a hacerla siempre del mismo modo. Aquí está la ley del hábito a la que nadie se sustrae... Nace el automatismo. Es lo inconsciente, que dirige al hombre.. la actividad se hace inconsciente y nada es con frecuencia más difícil que hacer consciente a un maestro una práctica pedagógica habitual que tener conciencia de una actividad convertida en inconsciente.” (Cousinet, R. 1961 p . 196 – 7)

3.3.2. Competencias Profesionales.

El nuevo docente debe ser un profesional polivalente agente de cambio, practicante reflexivo e investigador constante, a cuya imagen se formarán sus discípulos. Estas características deben ser compatibles con la formación que reciben los futuros docentes en las instituciones superiores encargadas del quehacer inicial y continuo de calidad.

Así Goodman invita: “ Al maestro a convertirse en observador de niños, para que, a partir de estas apreciaciones, pueda adoptar su rol de mediador de procesos. Esta nueva postura demanda mayor conocimiento del desarrollo de los niños y su forma de aprender” (Goodman, 1978 p. 84)

De manera cuestionada se podría hacer una enunciación muy respetuosa, acerca de las competencias profesionales; por ejemplo:

- ¿Aplica la pedagogía y domina los contenidos?
- ¿Provoca y facilita aprendizajes significativos?
- ¿Interpreta y aplica la Actualización y fortalecimiento curricular de la educación básica?
- ¿Está en condiciones de construir un currículo acorde a la realidad de la comunidad educativa?
- ¿Selecciona contenidos y pedagogía de acuerdo a la diversidad?
- ¿Motiva la participación estudiantil en el aula a través de técnicas especiales?
- ¿Pone en juego la interdisciplinariedad para conseguir la educación integral?
- ¿Trabaja en equipo para la elaboración de proyectos educativos de su plantel, contribuyendo a crear un clima de cooperación?
- ¿Aplica la autoevaluación sobre su rol y su práctica pedagógica?
- ¿Reflexiona sobre la coherencia entre lo que habla y lo que hace?
- ¿Colabora para la superación de problemas de diferente índole en la comunidad?
- ¿Facilita el desarrollo de habilidades para que puedan cumplirse los enunciados de los pilares de la educación?
- ¿Se considera docente y aprendiz dentro del aula?
- ¿Está abierto al manejo de la nueva tecnología y a los cambios de la pedagogía moderna?
- ¿Utiliza los medios de comunicación para su información permanente, con el fin de comprender los problemas del mundo?
- ¿Está de acuerdo con la participación de los padres de familia para responder a los deseos sobre los logros educativos y a sus presiones para hacer efectiva una vida democrática en la escuela?
- ¿Está considerado por sus estudiantes como una autoridad o como un mediador social?

Una vez que se hubieren convertido estas características en logros positivos, queda muy claro un escenario apto para cubrir en un buen porcentaje el cambio requerido; sin embargo todavía tiene que variar su cultura a veces temerosa o mediocre, que se convierte en una poderosa enemiga del cambio educativo, ya que sus síntomas transmiten pesimismo a cualquier decisión o iniciativa

Miguel De Zubiría, dice, "Es tan bueno el método de enseñanza tradicional que ha sido prácticamente imposible desterrarlo de la historia de la pedagogía [...] Los profesores se resisten a abandonarlo" (Miguel De Zubiría 1789 p. 35)

3.3. 3. Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.

En este documento se reconoce la necesidad de que la educación incentive el gusto y el placer por aprender, la capacidad de aprender a aprender y la curiosidad del intelecto, razones que justifican la propuesta de estos cuatro pilares.

Aprender a Conocer.

Este pilar se refiere a la capacidad de la persona de aprender a comprender el mundo que le rodea. Es importante destacar la motivación intrínseca que lleva al individuo a explorar, a descubrir, a conocer y a comprender lo que está a su alrededor; motivación que permite que la persona se responsabilice de su propio aprendizaje y tenga la posibilidad de manejar sus propias teorías y paradigmas.

No es posible conocer todo, lo que importa es saber hacer uso de la información que tenemos a nuestra disposición para resolver problemas.

Aprender a hacer.

El aprender a hacer, requiere que la persona tenga un nivel de comprensión para llevar a la práctica su conocimiento. Aprender a conocer y a hacer son pilares íntimamente relacionados.

Perkins & Solomon dicen: “Es importante enseñar a los estudiantes a transferir conocimientos y destrezas de un contexto a otro. Difícilmente se puede esperar la transferencia de una acción si ésta no ha sido comprendida”. (Perkins & Solomon (1988 , p.92)

Se transfieren destrezas, por ejemplo cuando una persona ha aprendido a conducir un vehículo de transmisión manual, en un momento dado, tiene que conducir un vehículo automático. Inicialmente, esta persona se sentirá insegura ante la situación nueva, pero tan pronto logra transferir sus destrezas, conducirá con facilidad.

La transferencia de conocimientos, por otro lado, permite que la persona interprete acontecimientos actuales a la luz de conocimientos previos. El uso literario de metáforas, es otro ejemplo de transferencia de conocimientos.

Cuando el niño aprende a leer y a escribir, lo está haciendo para transferir esas destrezas a la vida diaria.. Cuando tiene que leer el periódico, un instructivo, o una tarjeta de cumpleaños. Pero, el conocimiento adquirido a través de la lectura y escritura, a su vez, pueden ser transferidos a otros sistemas de símbolos que Harste denomina “Transmediación” , es decir, tomar lo que conocemos en un sistema de símbolos e interpretar con otro sistema de símbolos.

Cuando el estudiante transfiere conocimientos nuevos y los usa de nuevas formas, está demostrando su entendimiento, que se manifiesta cuando las personas pueden pensar y actuar flexiblemente alrededor de lo que saben y lo pueden reflejar en lo que hacen. Este proceso lleva al individuo a un desarrollo metacognitivo que le permite confirmar y ampliar su aprendizaje.

Por esto resulta importante que tanto la escuela como la comunidad permitan a los estudiantes acceder a actividades prácticas a través de las cuales puedan transferir sus conocimientos.

La UNESCO propone, que desde temprana edad los jóvenes deben asumir responsabilidades de trabajo que les permitan combinar conocimientos teóricos y prácticos en situaciones reales.

Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás.

Las personas tienen mayor facilidad de alcanzar objetivos comunes, cuando precisamente se pone en juego el respeto y la armonía en la convivencia diaria.

Garner con la teoría de las inteligencias múltiples, demuestra abiertamente la visión para poder observar a los seres humanos como poseedores de ocho inteligencias. En ese momento nos damos cuenta de que cada persona es única, situación que no puede considerarse como un obstáculo para que se incorpore a la sociedad.

Tomlinson sostiene: “Que aquello que se comparte en común, nos hace verdaderamente humanos, y, aquello en que diferimos nos hace individuos; entonces se puede concluir que ninguna persona funciona igual a otra, cada cerebro es individual, como lo son las huellas digitales” (Tomlinson 1995, p 72)

Cuando los niños, concientizan, desde pequeños que cada persona es valiosa por su individualidad, aprender a respetar a cada individuo y a abrirse a otras perspectivas. Aprender a vivir juntos en forma armónica implica que los seres humanos reconozcan la diversidad en el sentido de la palabra, porque esta característica es propia de las personas como individuos.

Aprender a ser.

Del actual gobierno sí tiene un acercamiento a los cuatro pilares de la educación descritos anteriormente, cuando se trata del Buen Vivir, que no es otra cosa que saber vivir en armonía también con la naturaleza; Como es natural este pilar también guarda una estrecha relación con los demás. Está comprobado de que para ser persona hay que considerarse que es el ser uno mismo de cuerpo y alma. Esta posición es definitiva en el manejo del currículo actual, porque a diferencia de la educación tradicional, cuya prioridad es el material, el currículo preestablecido propone un enfoque centrado en el estudiante, quien tendrá la libertad de pensar, de emitir juicios, de sentir y de imaginar. Entonces nos damos cuenta claramente de una participación activa y de la oportunidad para descubrir y experimentar la belleza estética, el arte, el deporte, la ciencia, la cultura y la sociedad misma.

Schwartz &Pollishuke sostienen que: “En el aprendizaje activo, los niños aprenden haciendo, o sea que experimentan e interactúan con los otros y con diferentes materiales de su alrededor. Esto significa la apertura completa del individuo en toda su verdadera riqueza y en la complejidad de sus expresiones y de sus compromisos como miembro de una familia y de una sociedad.” (Schwartz &Pollishuke 1995, p 97)

Para hacer práctico lo anterior se debe tener en cuenta el aprendizaje por cuestionamiento y la enseñanza para la comprensión. Convencidos de esta situación pedagógica estaremos más dispuestos para adaptar propuestas de pedagogías liberadoras, vale la pena que la propuesta La Soberanía alimentaria mediante la cual debe participar toda la ciudadanía, al igual que Reordenamiento territorial, como una nueva forma de configurar el país considerando la realidad educativa, social y económica.

3.3.4 Competencias profesionales docentes.

Si tenemos en cuenta que en el presente trabajo se considera al término competencia docente como un sinónimo de apropiación, dominio, característica positiva, vale la oportunidad para alrededor de esta contextualización hacer ciertas descripciones que pueden transformarse de la manera más simples, como unas sugerencias prácticas para el mejor desenvolvimiento de los maestros en su diaria labor de formación integral.

Así pues se puede considerar dentro de las mismas competencias a las siguientes actitudes que incumben al verdadero profesional de la educación: Pensamiento crítico, pensar y actuar en forma independiente, resolver problemas, comunicación y diálogo, manejo del disenso.

Dentro de estas aptitudes profesionales docentes debe constar la Negociación, como una estrategia para que sea más efectiva la toma de decisiones, la evaluación de situaciones, el trabajo cooperativo, la protección y promoción de los intereses propios, el servicio a la comunidad y la práctica prudente del verdadero liderazgo.

De igual manera el profesional docente tiene que manejar correctamente el Conocimiento, para demostrar su real capacidad sobre el concepto de la causalidad

múltiple, el concepto multi – perspectiva, el concepto de proceso, el conocimiento de la Constitución, el multiculturalismo, el gobierno del país, los derechos humanos, las diferencias étnicas, culturales y políticas, los sistemas sociales, los sistemas jurídicos, los sistemas políticos, los sistemas económicos, la geografía humana y cultural, los conocimientos básicos de historia, la educación moral.

Dentro de la Axiología, contemplar la práctica de los valores y actitudes universales, el respeto a sí mismo y a los demás, el respeto y defensa de los derechos humanos, la preocupación por los demás, la soberanía del pueblo, la vida privada, la vida en derecho, el predominio de la ley, el sentido cívico, la ayuda a los demás, la tolerancia e inclusión y la autoridad.

Como estamos viviendo una época de cambios, es concomitante que este proceso implica el mayor esfuerzo del docente para investigar, leer y mejorar las estrategias, lo que quiere decir que se tiene que apostar por la innovación permanente. Si se ha establecido el paradigma de “aprender a aprender”, éste debe ser también un nuevo referente a tener en cuenta en la profesionalización del docente y ser concreto para que sea aplicado en el aula y paralelamente desterrar por completo al paradigma tradicional del conductismo, que tiene como referente la fórmula “estímulo respuesta”.

Consecuentemente con lo anterior, el nuevo papel del docente sería entonces “enseñar a aprender”, mientras que el trabajo del estudiante el “aprender a aprender”; es decir, que la función del “profesor que sabe” y el “estudiante que no sabe”, está definitivamente superado por la realidad, aunque todavía quedan algunos rezagos.

Por otra parte estamos completamente convencidos de que el profesor y el estudiante son sujetos activos del proceso enseñanza aprendizaje, con mayor protagonismo el segundo; por lo tanto, los dos son aprendices, porque está comprobado que el conocimiento es el resultado de un proceso de construcción social, y el aprendizaje dura toda la vida y no como experiencia que se produce exclusiva y excluyentemente en el aula.

Delval, señala: "Así pues, podemos afirmar que el tipo de enseñanza que se proporciona en la mayoría de las escuelas, incluidas las de los países más desarrollados, tiene como objetivo la producción de individuos sumisos y contribuye al mantenimiento del orden social, es en muchos aspectos una preparación para el trabajo dependiente y alienado, por lo que limita los cambios sociales y contribuye un freno para el potencial creativo de los individuos"(Delval, 1989 p.32)

La revolución científico – técnica ha permitido que el aprendizaje salga progresivamente de la escuela y ahora se lo encuentra en el ambiente, los conocimientos caminan vertiginosamente en la Internet.

Como es lógico, en la actualidad el docente profesional debe procurar convertir a todas las personas en educadores de sí mismas, que aprendan a aprender, sobre la base de nuevas estrategias metodológicas y tecnológicas. Crear personas capaces de desenvolverse en este siglo que para muchos es todavía incomprensible por todos los cambios negativos que van suscitando, que sepan discernir lo bueno de lo malo para que nadie pueda influenciar sobre ellos, eso debería ser lo primordial para todos los que nos consideramos educadores de una sociedad en constante cambio.

Visto de esta manera, los maestros actuales y los que egresarán de las Instituciones superiores como nuestra UTPL, deben apostar por las innovaciones supuestamente ya conocidas por cada profesional; caso contrario no habrá calidad, ni cambio en la educación, tal como espera la humanidad. Esto implica solamente poner en juego nuestra responsabilidad, nuestra verdadera vocación, y nuestro interés por mejorar en lo personal y en lo humano, o la tomamos o la dejamos. No pensemos que somos buenos educadores solo porque llenamos de conocimientos el cerebro de los estudiantes, tenemos que ser conscientes de los conflictos familiares y sociales que enfrenta la educación, niños maltratados, desorientados en sus hogares y también en las instituciones donde carecen de amor y comprensión hacia los estudiantes que enfrentan tantas dificultades y todavía les exigimos que sean mejores cada día; por lo tanto el profesor debe llenar un perfil de psicopedagogo permanente.

Haciendo referencia a las estadísticas que arroja la tercera consulta siglo XXI, podemos observar claramente el gran porcentaje de repitencias y deserciones estudiantiles;

además se sabe que el 20% de la población escolar no ingresa a los establecimientos educativos, es decir medio millón de niños no se incluyen en el sistema, lo que se contrapone a los intereses y objetivos del estado, desgraciadamente estos resultados nos dan a conocer con mayor objetividad aquello que constituye la demagogia de politiqueros y malos gobernantes. Ahora bien, en forma casi obligatoria y ante estas realidades, a las competencias profesionales docentes deben incluirse el dominio y manejo de estrategias para evitar las repeticiones y el abandono escolar, para justificar que el profesor es una persona que debe tener voluntad social para mejorar la calidad de la educación en el país.

3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador.

Todo mejoramiento que se refiera a la calidad de la educación en el Ecuador, debe seguir un proceso permanente y un compromiso que requiere también de la participación ciudadana; es un reto para las instituciones públicas y privadas. Estas necesidades son ante todo un derecho, un objetivo de primer lugar en el país como manda La Constitución de la República y, de sus resultados dependerá en gran dimensión el prestigio del Ecuador.

Drucker, dice: " Las potencias económicas de postguerra- primero el Japón, luego Corea del Sur, Taiwan, Hong Kong, Singapur- todas deben su ascenso a la capacitación que les permitió dotar a una fuerza laboral todavía en gran parte preindustrial, y por lo tanto de bajos salarios, con una productividad de primera clase en un tiempo muy breve [...] La aplicación del conocimiento al trabajo aumentó exclusivamente la productividad". (Drucker, 1994, p 146)

Saber elaborar un proyecto educativo institucional de calidad, es necesidad urgente de formación; pues de su eficacia y eficiencia dependerán los resultados educativos que son reclamados constantemente. Si el docente domina esta estrategia, podrá vincular este instrumento con los intereses de los estudiantes, de la familia, del medio inmediato y del país en general. Además debe considerar la práctica de valores como medios formativos.

Dentro de la formación profesional del docente en el Ecuador, se debe tener en cuenta la correcta preparación en aquello que tiene que ver metodológicamente con el juego, considerado como un poderoso recurso instructivo y formativo. Lamentablemente en los esquemas mentales y tradicionales del docente se niegan a aplicar la lúdica que beneficia a todos los estudiantes.

En la revolución de los aprendizajes que afronta el mundo, nuestro país no puede quedar afuera. No solamente es importante ampliar la cobertura y superar los problemas estructurales de la educación, como son la baja calidad, deserción, repetición escolar y bajo rendimiento detectado en continuas evaluaciones. Más allá de estas generalidades negativas concebidas con mucho acierto, es obligación del Estado ecuatoriano atender a la solución de necesidades de formación docente, que se convertirán en estrategias para el mejoramiento de la calidad educativa.

El diseño de un Sistema Nacional de Capacitación Docente, articulado a un Instituto de capacitación dependiente del M.E, con el aval del Consejo de Universidades y Escuelas Politécnicas. De la misma manera se debe establecer políticas de educación y formación continua que tengan relación con la evaluación de desempeño de los docentes, a incentivos económicos y de profesionalización en el campo en que se desenvuelvan para que logren crecer como personas en todos los aspectos de su vida profesional.

Organizar programas de posgrados con universidades nacionales que tengan experiencia y categorías reconocidas por los organismos pertinentes; tal es el caso de UTPL, de donde egresan profesionales de valía, situación comprobada en el trabajo que vienen desempeñando en las diferentes instituciones educativas del país.

Aprovechando la nueva organización administrativa en redes escolares o circuitos educativos, se debe establecer capacitaciones permanentes relacionadas con la realidad de cada comunidad educativa, exigiendo resultados verificables, en función de los proyectos educativos institucionales, el currículo y las evaluaciones internas y externas.

Dentro de la formación docente en el Ecuador, se hace imprescindible una capacitación profunda para el profesor ecuatoriano, fortaleciendo la investigación científica, la

vinculación con la comunidad y sobre todo la internalización del conocimiento; teniendo en cuenta los adelantos científicos, la facilidad de acceso a la información, la globalización entre otros.

Partiendo de una constante realidad del trabajo en el aula, está comprobado que la mayor parte del tiempo el educador utiliza los períodos de trabajo solo para enseñar conceptos, y se olvida de lo más importante la educación en valores, que está llevado a menos actualmente en nuestra sociedad; tal vez los educadores somos en parte culpables de la falta de estos valores que nos han llevado a tanta delincuencia y a perder lo más grande que Dios nos enseñó, el respeto y la consideración al ser humano. Necesitamos maestros facilitadores de procesos y formadores de valores, para que practiquemos día a día el buen vivir y lleguemos a tener confianza en nosotros mismos.

Seguiremos insistiendo que el profesor bien capacitado, dejará de ser el tradicional transmisor de contenidos, acto ciertamente secundario, ante la capacidad de los estudiantes bien dirigidos para aprender y continuar aprendiendo. Este aprendizaje significativo durará toda la vida; porque el activo más valioso es su recurso humano respaldado por su elevado nivel educativo, su capacidad científica y tecnológica.

Miguel De Zubiría, dice, "Es tan bueno el método de enseñanza tradicional que ha sido prácticamente imposible desterrarlo de la historia de la pedagogía [...] Los profesores se resisten a abandonarlo" (Miguel De Zubiría 1789 p. 35)

Queda totalmente claro de que cubiertas las necesidades de formación en el docente ecuatoriano, éste se distinguirá por ser el que dirija a sus estudiantes para aprender a estudiar y aprender a preservar; aprender a reaprender y comprender; aprender a aprehender y aprender a emprender.

Una debilidad que también se puede notar en la formación del docente, es la falta de seguridad y técnica al planificar, un supervisor de la zona escolar decía. En cien escuelas diferentes del país, existen cien formas diferentes de planificar por bloques; a caso no es culpa del Ministerio de Educación, que simplemente dispuso cambios en el

accionar educativo sin antes haber recibido una preparación para que no haya tantos errores como hubo en la Reforma Curricular de 1996.

3.3.6. Síntesis.

El informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI. Al tomar a la escuela o colegio como el lugar donde, los estudiantes aprender a pensar para: resolver problemas, analizar, sintetizar, interpretar y evaluar las soluciones de la vida misma, se está ofreciendo a la sociedad individuos que sean líderes y que respondan a las expectativas de los interesados, quienes esperan encontrar la manifestación de habilidades actitudinales, como las siguientes:

Buenas relaciones interpersonales, se refiere a la capacidad que tienen las personas para trabajar con otros.

Ética, capacidad que tienen las personas de interiorizar el bien y el mal.

Aprender a aprender, personas que sean responsables de su propio aprendizaje, es decir, que sean aprendices autónomos y no dependan de instrucciones u órdenes de otros para responder a las demandas de su trabajo.

Adaptabilidad y flexibilidad, personas con pensamiento creativo y capacidad de resolver problemas.

Jacques Delors dice: “Que frente a los desafíos del futuro, la educación constituye un instrumento indispensable para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social” (Jacques Delors 1996. p 23)

En términos generales vale enunciar acciones de formación docente que muchos no lo consideran de importancia, razón más que suficiente para el fracaso continuo; pues en la gran mayoría no se observa el respeto a los estudiantes en todas las dimensiones; no existe una metodología adecuada en el proceso- aprendizaje, se reconoce un autoritarismo sin precedentes, no hay preparación académica consciente, no se sabe vivir en comunidad, no lija el contexto en que se desarrollan los estudiantes con la

educación, tampoco se demuestra fehacientemente que todo lo que se enseña sirve para adecuar y adecuarse al medio.

El docente debe ser un investigador y demostrar sus funciones básicas al crear ambientes de aprendizajes apropiados, promover la creatividad por la vía de la curiosidad, la observación y la experiencia vital; y, fundamentalmente transferir los métodos y técnicas para que los estudiantes aprendan por sí mismos, lo que se puede resumir en las siguientes competencias:

- ✓ Aprender a pensar.
- ✓ Aprender a saber hacer.
- ✓ Aprender a convivir.
- ✓ Aprender a decidir.

4. METODOLOGÍA.

4.1. Diseño de la Investigación.

El paradigma de investigación puede complementarse entre dos o tres diseños de investigación, sin que necesariamente exista una confrontación entre ellos; por tanto, se utilizará el **diseño mixto**, ya que es “un proceso que recolecta , analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio; su objetivo es la captación y recopilación de información mediante la aplicación de la entrevista; su procedimiento es inductivo; es decir que es un proceso en el que, a partir del estudio de casos particulares, se obtienen conclusiones o leyes universales que explican los fenómenos estudiados.

El enfoque metodológico será complementado con el análisis descriptivo-explicativo, en el caso de la descripción su objetivo es descubrir la estructura de los fenómenos y su dinámica; identificar aspectos relevantes de la realidad; especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis y para el explicativo tratan de buscar un argumento que sustente dicha investigación es decir el comportamiento de las variables.

Se considera esta modalidad, por cuanto inicialmente se realizará un estudio tipo diagnóstico de la situación existente y posteriormente atendiendo los resultados del mismo, se generó un cuerpo estable de ideas sobre “SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN”. Además, el trabajo se apoyará en una investigación de campo, documental-bibliográfica, de carácter descriptivo y de tipo estudio de caso. Este trabajo a su vez se apoyará en una investigación descriptiva, la misma que según Hernández y otros (1994), buscan especificar “Las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (p. 60).

4.2. Participantes de la investigación.

En el presente trabajo la población la constituye lo titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus menciones de: Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y, Ciencias Humanas y Religiosas. Cabe indicar que el segmento a investigar (titulados) será asignado por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Los participantes (investigados) tienen las siguientes características:

Docentes titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, en las diferentes menciones vigentes, docentes que se encuentran o no en el ejercicio de la docencia, hayan o no trabajado en la docencia, durante el período 2005- 2010. Para los efectos de esta investigación, se consideró como población o universo de estudio a doce (12) profesionales titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. En razón de que la propuesta está orientada a evidenciar la situación de los docentes que ejercen o han ejercido la docencia y que se han titulado en esta escuela.

4.3. Técnicas e instrumentos de investigación.

4.3.1 Técnicas.

Después de culminar la etapa de recopilación de información, a través de los cuestionarios tomados de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y

Accreditación, de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación desde la perspectiva cuantitativa y en función de los objetivos. El análisis de datos se realizará siguiendo las siguientes fases: se tabularán los datos; se codificarán y analizarán dichos resultados en forma lógica y reflexiva, en la cual se interprete el problema planteado apoyados en procesos estadísticos.

Desde la perspectiva cualitativa, el sentido del análisis de los datos consiste en reducir, categorizar, sintetizar y comparar la información con la finalidad de obtener una visión lo más completa posible de la realidad objeto de estudio. Bartolomé (1990). En tal sentido, las entrevistas serán transcritas en su integridad, conservando el lenguaje utilizado por los entrevistados, dicho proceso se realizará aplicando las técnicas de análisis de contenido, para establecer esquemas conceptuales colectivos que emergieran de las mismas respuestas, con la amplitud suficiente para sistematizar la totalidad de los aportes y estructurar su codificación. Se proponen el uso del método comparativo continuo, con el cual se combinan dos procedimientos como son el de codificar los datos y analizarlos simultáneamente.

Finalmente, se procederá a una integración -complementariedad- de lo cualitativo y cuantitativo, esto es, una triangulación de métodos, técnicas y metodologías, buscando una relación, como plantea Cook y Reichardt (1986), que permitan direccionar a la teorización y lograr estructurar un cuerpo estable de ideas encaminados a la generación de políticas. En este sentido, la triangulación persigue aumentar la validez y se corresponde con las operaciones combinadas y las estrategias mixtas.

4.3.2. Instrumentos:

Los instrumentos que se utilizaron fueron dos cuestionarios tomados de ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional: Cuestionario 1 titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL y Cuestionario 2 a Empleadores o Directivos de las Instituciones Educativas. La dimensión de la investigación está estructurada por: La Caracterización Sociodemográfica, Situación y Contexto Laboral y Necesidades de

Formación. Se realizó la encuesta por medio de los dos cuestionarios a la muestra asignada de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en forma personal en su lugar de trabajo o residencia, lo que constituyó un registro sistemático y confiable de información y de esta manera cumplir con los objetivos propuestos.

Para obtener la información en cuanto al cuestionario de los profesionales titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, se aplicó un cuestionario 1, de tipo opción múltiple (17) y 5 de opción cerrada, que se organizó de la siguiente manera: en primer lugar se ubicó la portada con el título del instrumento, en segundo lugar la introducción en ella se indicó el objetivo de la investigación, y en tercer lugar se presentó los datos informativos que se refieren a: cargo que desempeña, tiempo de trabajo y título. En cuarto lugar se indagó sobre aspectos fundamentales: como titulación, años de trabajo como docente y en otras áreas, la condición de vida después de su titulación cambio o no, ha realizado cursos de capacitación o actualización. Estos ítems corresponden a las condiciones mínimas de los aspectos indicados anteriormente.

4.4. Recursos.

4.4.1. Humanos:

10 profesionales graduados en la UTPL Escuela de Ciencias de la Educación.

2 Directivos (empleadores)

1 tutor o asesor de la investigación

1 Investigador.

La muestra asignada de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación por el equipo planificador fueron doce titulados, de los cuales encuesté a diez, debido a la dificultad en encontrar los datos personales actualizados y por falta de colaboración. También se encuestó a dos Directivos de las Instituciones en donde trabajan los titulados.

4.4.2 Institucionales.

Instituciones educativas fiscales, Instituciones educativas particulares, UTPL (San Rafael), Coordinación del Programa y la Tutoría del docente.

4.4.3 Materiales.

Cuestionario: 1 para titulados, cuestionario 2 para Empleadores y Directivos, computador, cámara fotográfica, filmadora, Internet, impresora, libros, revistas, materiales de oficina (hojas), cuestionarios pre elaborados, etc.

4.4.4. Económicos.

INGRESOS	USD
Fondos propios	
TOTAL	41,00
EGRESOS	
DISEÑO Y ELABORACIÓN DEL PROYECTO	
Recopilación de la información	8,00
Materiales de Oficina	5,00
ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA	
Material de escritorio	12,00
Material de impresión	6,00
Imprevistos	10,00
TOTAL	41,00

4.5. Procedimiento.

Dentro de esta etapa de la investigación, es necesario delinear los pasos lógicos seguidos para obtener los objetivos propuestos, de ahí que se inició con la indagación de bibliografía pertinente para cubrir la fase teórica, procediendo luego a elaboración de los objetivos tanto generales como específicos que me permitan direccionar mi trabajo, elaboración del resumen, la introducción, justificación, marco teórico, diseño de la investigación, así como el señalamiento de la metodología (mixta) a emplearse, análisis y tratamiento de la información, la cual de acuerdo a la metodología a emplearse

incluye una investigación de campo, documental y bibliográfica, apoyada en lineamientos de carácter descriptivo, cualitativo - cuantitativa, se aplicarán dos cuestionarios; uno dirigido a Titulados de la escuela de Ciencias de la Educación con ítems de opción múltiple (17) y doble alternativa (5), y la otra dirigida a Directivos (empleadores) con ítems de preguntas abiertas (7) y de doble alternativa (4).

Los resultados obtenidos se procederán a la tabulación respectiva, graficación, la misma que me permitirá emitir las respectivas conclusiones y recomendaciones.

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

5.1. Caracterización Socio demográfica.

Tabla No. 1

Titulación de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil.	0	0,0
Educación Básica.	8	80,0
Lengua y Literatura.	0	0,0
Químico Biológicas.	0	0,0
Físico Matemáticas.	1	10,0
Ciencias Humanas y Religiosas.	0	0,0
Otra mención Ciencias Sociales.	1	10,0
En otra universidad.	0	0,0
No contesta.	0	0,0
TOTAL	10	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

De la muestra se observa que el 80% se ha inclinado por la Mención en Educación Básica, el 10% Físico Matemáticas, igual asignación a Ciencias Sociales.

Como se puede dar cuenta la mayoría de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación se han inclinado por la Mención en Educación Básica, referente que de cierta manera no explicita una especialización definida, según las áreas que conforman el

Pensum de estudios del país; sin embargo un menor grupo ha optado por una Mención diferente, situación que conlleva a que se encuentran mejor preparados por la concreción de su especialización.

Tabla N° 2.a

Sector de la Institución Educativa en la que se desempeñan los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

SECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Urbano	7	70,0
Rural	3	30,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	10	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

Por los datos obtenidos se observa que el 70% se encuentran desempeñando sus funciones en el sector urbano, mientras que el 30% labora en la zona rural. De esto se concluye que en mayor número está en las zonas geográficas centrales, porque en estos lugares existen como es lógico mayor número de Instituciones educativas particulares y oficiales. En menor número los profesionales en la docencia se han establecido en el sector rural, debido a las escasas ofertas de trabajo en este sector. Además, como la mayoría son madres y padres de familia tienen dificultad por trasladarse a sectores rurales tal vez por el temor a la desorganización familiar. Aceptando entonces cualquier remuneración económica y resignándose a trabajar por muchos años hasta llegar a jubilarse en muchos de los casos.

DATOS DE CLASIFICACIÓN.

Tabla A1. Género.

GÉNERO	F	%
Hombre	3	30,0
Mujer	7	70,0
Total	10	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

Según el resultado de la encuesta el 30 % corresponde a los hombres, y el 70% está determinado para las mujeres.

La mayoría ocupacional está cubierta por las mujeres y el menor número está ocupado por el género de los hombres. La diferencia marcada obedece seguramente a la toma de decisiones inmediatas de la profesional de la educación; no así el caso de los hombres que por idiosincrasia y menos interés, tienen un compás de espera más amplio.

Tabla A.2.

Años cumplidos de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Edad (en años cumplidos)	F	%
21 – 30	0	0,0
31 – 40	6	60,0
41 – 50	3	30,0
51 – 60	1	10,0
más de 61	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total	10	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

El 60% de personas tiene entre 31 y 40 años, el 30% oscilan entre 41 y 50 y el 10% está en 51 y 60 años de edad.

El mayor número de personas se han titulado a los treinta uno y cuarenta años de edad y la menor parte a una edad más avanzada. Los titulados de la Escuela se encuentran en una edad adecuada y que de cierta manera significa un nivel de madurez personal, para servir con mayor sustentación a la educación del país.

Tabla A.3

Provincia de residencia de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

PROVINCIA DE RESIDENCIA	f	%
Pichincha	10	100,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	10	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

El 100% del lugar de residencia de los titulados pertenece a la provincia de Pichincha. Esta totalidad tiene su razón de ser porque las referencias de la UTPL, son más conocidas por los interesados en este lugar.

De alguna manera se puede comprobar que Pichincha es la provincia estratégicamente positiva para recibir mayor información de la universidad y ciertas ventajas de los Centros asociados accesibles para los estudiantes.

Tabla A4.

Centro universitario asociado donde estuvieron matriculados los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO	f	%
Centro Regional Quito(6 de diciembre y Alpayana)	5	50,0
Villa Flora	1	10,0
San Rafael	4	40,0
TOTAL	10	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

El 50% de matriculados se registraron en el centro Regional Quito, el 10% en la Villa Flora y el restante 40% en San Rafael.

Consecuentemente se puede deducir que la mayoría seleccionó la capital por ser su lugar de residencia; el otro porcentaje menor corresponde a la Villa Flora Y San Rafael.

Esta distribución tiene razón de ser por la misma ubicación estratégica de los centros asociados en donde existe más facilidad de llegada y mejor información.

5.2. Situación laboral.

Tabla No. 2

Situación laboral actual de los investigadores/titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	f	%
Trabaja como docente.	7	70,0
Trabaja en un puesto no docente.	0	0,0
Trabaja en un puesto relacionado con la docencia	1	10,0
Sin trabajo pero ha trabajado antes como docente.	1	10,0
Sin trabajo pero ha trabajado en algo relacionado	0	0,0
Sin trabajo pero ha trabajado como no docente.	0	0,0
Otras situaciones.	1	10,0
TOTAL	10	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

Por los datos obtenidos se concluye que el 70% trabaja como docente, el 10% tiene una actividad relacionada también con la docencia, el otro 10% fue docente activo y el restante 10% se encuentra en otra situación laboral. Lo anterior demuestra que la gran mayoría se desenvuelve en la profesión para cual se preparó, mientras que en menor proporción se encuentran en otra situación, no tan directamente vinculada con la docencia. Tomando en cuenta el criterio de una posible crisis de la educación continua, nuestra UTPL, sí ha realizado un esfuerzo para superando inconvenientes sus titulados se están desarrollando como maestros.

Tabla N° 2.b

Investigados /titulados de Escuela de Ciencias de la Educación que se encuentren trabajando en un puesto profesional relacionado o no con la docencia y que han trabajado antes como docente.

HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE.	f	%
SI	8	80,0
NO	2	20,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	10	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

El 80% ha trabajado como docente y el 20% no lo ha hecho así.

Este resultado hace notar que la superioridad de titulados laboró como profesional de la docencia, mientras que la minoridad no tuvo esta suerte. Es un caso si se quiere excepcional, lo que sucede con este cambio de actividad. Se puede pensar que esta decisión obedece a situaciones ajenas a la importancia que implica el trabajo docente.

Tabla N° 2.c

Investigados/titulados de la Escuela Ciencias de la Educación que se encuentran trabajando como docentes y que trabajan en otro puesto profesional no relacionado con la docencia.

TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA	f	%
SI	1	10,0
NO	9	90,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	10	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

El 10% contesta que sí y el 90% lo contrario. La parcialidad labora en otro puesto que no pertenece precisamente al profesorado, mientras que la generalidad presta sus servicios como profesional para la cual se formó. A pesar de que en la actualidad no se tiene una remuneración económica justa para el trabajador de la educación, se dedica a la profesión, esperando una mejoría a ejemplo de otros países en donde se han implementado políticas que procuran mejoras socioeconómicas para el Magisterio.

Tabla N° 2.d

Situación a la que mejor se ajustan los investigadores/titulados de la Escuela Ciencias de la Educación que se encuentren desempleados.

SITUACIÓN DE LOS INVESTIGADOS QUE SE ENCUENTREN DESEMPLEADOS.	f	%
Prepara carpetas para trabajar en la docencia.	1	10,0
Busca empleo como docente sin preparar carpeta	0	0,0
Busca empleo sin restricciones al tipo de puestos	0	0,0
Continúa estudiando otra mención en C.E.	0	0,0
Continúa estudiando en otra Área.	1	10,0
Esta tomando cursos de formación continua.	0	0,0
Otras situaciones.	3	30,0
No contesta.	5	50,0
TOTAL	10	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

El 50% no contesta, el 30% ha optado por otras actividades, el 10% prepara carpetas y el otro 10% continúa estudiando en el Área de Inglés.

Mayormente los investigadores no contestan, y en mediana proporción se inclinan por otras actividades. Las personas que no se encuentran trabajando, por varias razones se han dedicado a otras actividades o a estudiar para otra especialización.

Tabla N° 4

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

TRABAJA/BA EN EL ÁMBITO DE ESPECIALIDAD.	f	%
SI	8	80,0
NO	2	20,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	10	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

El 80% de entrevistados trabaja dentro de su especialización y el 20% no.

La mayoría de los profesionales se encuentran prestando sus servicios en la Educación Básica, mientras que en un número regular su actividad laboral no guarda relación con su especialización.

La Mención es un término que representa una situación poco concreta que no permite al titulado ubicarlo dentro de un distributivo preciso en las Instituciones educativas y como consecuencia se los ubica generalmente para completar horas en diferentes áreas.

Tabla N° 4.a

Ámbito en el que ejercen o ejercían su trabajo los investigados/titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

ESPECIALIDAD EN LA EJERCEN O EJERCÍAN SU TRABAJO	f	%
Educación Infantil	1	10,0
Educación Básica	5	50,0
Lengua y Literatura	0	0,0
Químico Biológicas	0	0,0
Físico Matemáticas.	1	10,0
Ciencias Humanas y Religiosas.	0	0,0
Otra/ s	3	30,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	10	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

El 50% ejerce la docencia en Educación Básica, el 30% en otras, el 10% en Educación Infantil y otro 10% en Físico Matemáticas.

La mayoría de entrevistados labora en el nivel de Educación Básica, y en menor proporción en otras especializaciones. Los titulados se desenvuelven en diferentes ámbitos de la educación Básica, no tienen una ubicación precisa por cuanto la Mención no lo permite. A veces trabajan inclusive en el campo administrativo y puede ser una razón para que el titulado no se desarrolle profesionalmente.

Tabla N° 7

Tiempo que llevan trabajando en el puesto actual o tiempo de duración del último empleo como docente de los investigados/titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

TIEMPO (en años) DE DURACIÓN EN EL PUESTO ACTUAL O ÚLTIMO EMPLEO.	f	%
0-5 años	5	50,0
5-10 años	2	20,0
11-15 años	1	10,0
15+-años	2	20,0
No contesta.	0	0,0
TOTAL	10	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

El 50% de entrevistados trabaja en el puesto actual de 0 – 5 años, el 20% de 5 – 10 años, otro 20% de 15 años o más y el 10% de 11 – 15 años. La mayoría trabajan cinco años cumplidos, una proporción inferior de once a quince años. Se ve que el grupo de titulados representa una figura importante dentro de la estabilidad laboral, lo que significa confianza de su desempeño por parte de los empleadores, pues de serlo así los despidos estarían a la orden del día.

Tabla N° 8

Investigados/titulados de la Escuela Ciencias de la Educación que estuvieron trabajando como docentes cuando iniciaron sus estudios en la UTPL.

ESTUVIERON TRABAJANDO CUANDO INICIARON SUS ESTUDIOS.	f	%
SI	6	60,0
NO	4	40,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	10	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

El 60% estuvo trabajando como docente al inicio de sus estudios, mientras que el 40% no lo hizo así. El mayor número estuvieron trabajando, y en menor proporción no estaban en estas condiciones. Hay instituciones educativas que se aprovechan del grado de instrucción de las personas y de ninguna forma los empleadores reconocen este nivel superior de preparación.

Tabla N° 8.a

Tiempo en el que encontraron trabajo luego de titularse los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

TIEMPO EN QUE ENCONTRARON TRABAJO	f	%
0-1 años	4	40,0
1-2 años	0	0,0
2+-años	0	0,0
No contesta.	6	60,0
TOTAL	10	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

No contesta el 60% y el 40% por ciento encontró trabajo en el lapso de un año.

Se abstiene la mayoría, y el grupo menor, para encontrar trabajo demoró un año. Esta determinación se debe a que los propietarios de las instituciones se garantizaban con el título porque iban a tener buenos resultados del trabajo.

Tabla N° 14

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

TIEMPO EN ENCONTRAR EMPLEO NO DOCENTE.	f	%
0-1 años	2	20,0
1-2 años	0	0,0
2+-años	0	0,0
No contesta.	8	80,0
TOTAL	10	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

El 20% necesitó 1 año para encontrar trabajo no docente y el 80% no contestó.

Si ya estaban trabajando es obvio que la mayoría no contestó; no así el menor grupo.

Estas determinaciones no tienen relación alguna entre la preparación del titulado y la oferta de trabajo. Al final para los pares no existen fines ni objetivos.

Tabla N° 15

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

TIEMPO DE TRABAJO COMO DOCENTE, DESDE LA TITULACIÓN.	f	%
0-1 años	4	40,0
1.1-2 años	2	20,0
2.1-3años	1	10,0
3.1-4 años	1	10,0
4.1-5años	2	20,0
TOTAL	10	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

El 40% ha trabajado un año, el 20% dos y cinco años y el 10%, tres y cuatro años respectivamente.

La mayoría ha trabajado desde su graduación un año y los restantes cuatro y tres años. Para los patronos no hay interés por la experiencia laboral ya que jamás reconocen económicamente los años de servicio de los maestros.

Tabla N° 16

Tiempo total de trabajo como no docente desde que obtuvieron la titulación los investigados/titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO NO DOCENTE DESDE LA TITULACIÓN.	f	%
0-1 años	1	10,0
1.1-2 años	0	0,0
2.1-3años	0	0,0
3.1-4 años	0	0,0
4.1-5años	0	0,0
No contesta.	9	90,0
TOTAL	10	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

El 90% no da contestación y el 10% responde un año. La totalidad se abstiene y la inferioridad es muy reducida. Esta realidad sucede porque los titulados se encuentran ejerciendo la docencia y solo uno espera luego de un tiempo determinado buscar empleo de docente.

Tabla N° 17

Investigados/titulados que cambiaron su residencia por motivos de trabajo actual o su por último empleo, para aquellos que en la actualidad no trabajan.

CAMBIÓ DE RESIDENCIA.	F	%
SI	0	0,0
NO	10	100,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	10	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

El 100% no necesitó cambiar de lugar de residencia.

La totalidad de los casos sigue viviendo cerca del sitio de su trabajo. Los lugares de trabajo de los planteles particulares se encuentran cerca del lugar de residencia, lo que significa ventajas para las partes.

Tabla N° 21

Mejoraron su condición de vida luego de titularse los investigados/titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

MEJORÓ SU CONDICIÓN DE VIDA ?	f	%
Definitivamente sí.	6	60,0
Probablemente no.	2	20,0
Indeciso.	1	10,0
Probablemente no.	0	0,0
Definitivamente no.	1	10,0
No contesta.	0	0,0
TOTAL	10	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

El 60% sí ha mejorado, el 20% probablemente no en un 10% hay indecisión y en un 10% no ha mejorado definitivamente.

La condición de vida mejora en la mayor parte de los titulados y en su minoría tal vez no. Las ventajas socioeconómicas, aún en la actualidad, no alcanzan las parcialidades restantes.

CUESTIONARIO PARA AUTORIDADES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

PREGUNTA N° 6

Incentivos considerados por parte de las autoridades de las Instituciones Educativas para los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

TIPO DE INCENTIVOS.	f	%
Según el Reglamento.	1	25,0
Estímulo Honorífico.	1	25,0
Renovación de contratos.	1	25,0
No hay incentivos.	1	25,0
TOTAL	4	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

El 75% tiene incentivos laborales, el 25 % no lo considera.

En la generalidad de los casos se han hecho efectivos los incentivos y en la minoría no goza de ninguno.

Es alentador constatar que en ciertas instituciones existen incentivos que están contemplados en el Reglamento Interno de la Institución, como estímulos económicos, menciones honoríficas y el aumento del dos por ciento de su sueldo por cada año de servicio. Lamentablemente en otras instituciones no están contemplados estímulos y los docentes están resignados a que su labor no sea recocida.

Así funcionaba el Sistema, hasta hace pocos años; pero en la actualidad con la aprobación de la nueva Ley de Educación ya se reconoce en forma positiva mejoras salariales de acuerdo a su nivel de estudios, años de servicio y sobre todo al desempeño docente.

PREGUNTA N° 8

Autoridades de las Instituciones Educativas.

Expectativas que tienen las autoridades de los investigados/titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

TIPO DE ESPECTATIVAS .	F	%
Responsabilidad	1	25,0
Trabajar en equipo	1	25,0
Cumplir disposiciones y obligaciones	1	25,0
Compromiso personal	1	25,0
TOTAL	4	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

El 25% se preocupa por la responsabilidad, otro 25% por trabajar en equipo, cumplir disposiciones y obligaciones corresponde también al 25% y el último porcentaje del 25% es tener un compromiso personal con la institución.

El tipo de expectativas de las autoridades sobre el trabajo del personal docente se ha repartido proporcionalmente a las propuestas planteadas en las entrevistas. El listado de requerimientos de los representantes legales de las instituciones educativas tienen una lectura tradicional, y que desde luego deben cumplirse a cabalidad, En cuanto a su desempeño diario deben demostrar su alto espíritu de colaboración, aportar con sus ideas para desempeñar con responsabilidad su labor, saber trabajar en equipo y compartir con los estudiantes talleres extracurriculares que aporten con el logro de sus destrezas. Y sobre todo cumplir con sus compromisos personales y laborales durante el tiempo que se encuentren en las Instituciones.

PREGUNTA N° 10

Autoridades de las Instituciones Educativas.

Actividades extras curriculares que realizan los investigados/titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

OTRAS ACTIVIDADES QUE REALIZAN LOS GRADUADOS.	F	%
Participan en clubes.	1	50,0
Reemplazo a docentes ausentes.	1	50,0
TOTAL	2	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

El 50% participan en clubes y el otro 50% reemplazan a profesores ausentes.

Equitativamente la gran mayoría tiene las dos opciones bien definidas.

Parece que la organización de las instituciones aprovechan del profesor no solo para el trabajo académico, sino también para actividades complementarias de carga horaria y además para suplir a maestros que por varias razones no asistieron a trabajar. En las instituciones educativas particulares generalmente se contrata al personal docente para realizar actividades para las que no están preparados, tan solo para ahorrarse el pago de otro maestro y desmejoran la calidad y prestigio de dichas instituciones.

PREGUNTA N° 11

Autoridades de la Instituciones Educativas.

¿Habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (graduados en la UTPL)

TIPO DE HABILIDADES DE LOS TITULADOS	F	%
Canto y baile	1	25,0
Deportistas	1	25,0
Músicos	1	25,0
Diseñadores gráficos.	1	25,0
TOTAL	4	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

Las habilidades demostradas por los graduados de la UTPL según las encuestas son 4 y cada una tiene el 25% de porcentaje, distribuidas de la siguiente manera: Canto y baile, músicos, deportistas y diseñadores gráficos.

En su totalidad los investigados tienen variedad de atributos que las aplican en su desempeño diario. En definitiva las principales habilidades que dominan los titulados constituyen un valor agregado a su titulación que elevan el prestigio de las instituciones educativas y sobre todo logran una relación laboral armónica de respeto entre todos.

5.3. Contexto Laboral.

Tabla N° 3

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

INSTITUCIÓN EDUCATIVA.	F	%
Institución Educativa Fiscal.	2	20,0
Institución Educativa Municipal.	1	10,0
Institución Educativa Particular.	7	70,0
Institución Educativa Fisco misional.	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	10	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

El 70% trabaja en instituciones educativas particulares, el 20% en instituciones fiscales y solo el 10% en instituciones municipales.

La mayor concentración de los docentes se focaliza en los planteles particulares y un pequeño número en instituciones municipales. Con este referente se ratifica la información teórica; sin embargo no deja de tener importancia el hecho de que el docente de la UTPL, se encuentra también formando parte del Magisterio fiscal y municipal.

Tabla N° 3.a

Nivel de la institución educativa en la que se desempeñan los investigados/titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

NIVEL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.	f	%
Inicial	1	10,0
Básico	5	50,0
Bachillerato	4	40,0
Superior	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	10	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

El 50% corresponde al nivel Básico, el 40% al Bachillerato y el 10% al inicial.

El desempeño docente de los titulados mayormente corresponde al Nivel Básico y en menor insidencia al Bachillerato y Nivel Inicial. La información obtenida nos hace ver claramente que el titulado no solo es docente activo en la Educación Básica, también lo es en Nivel Inicial. Motivo para que se ponga mayor énfasis en la formación de especialización en otras Áreas.

Tabla N° 5

Tipo de realación laboral que tienen o tenían con la institución educativa los investigados/titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

TIPO DE RELACIÓN LABORAL.	f	%
Nombramiento	3	30,0
Contrato Indefinido.	3	30,0
Contrato Ocasional.	4	40,0
Reemplazo.	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	10	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

El 40% es por contrato ocasional, el 30% de nombramiento, el 20% de contrato indefinido y el 10% en calidad de religiosa.

La relación laboral mayor es de tipo ocasional, un buen número se relaciona con nombramiento y en menor proporción de contrato indefinido y religioso. Esta diversidad de contratos no es muy conveniente porque en las instituciones particulares no existe la norma legal y equitativa.

Tabla N° 6

Relación laboral que tienen o tenían con la institución educativa los investigados/titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

LA RELACIÓN LABORAL ES/ ERA.	f	%
A tiempo completo.	9	90,0
A tiempo parcial.	1	10,0
Por horas	0	0,0
Otras	0	0,0
No contesta.	0	0,0
TOTAL	10	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

La relación laboral presenta los siguientes porcentajes: El 90% a tiempo completo y el 10% a tiempo parcial.

La superioridad tiene relación laboral a tiempo completo y la menor parte la tiene a tiempo parcial. Esta apreciación significa una oportunidad positiva dentro de las contrataciones laborales; pues los salarios serán mejor reconocidos, más no a los que tengan contrato parcial.

Tabla N° 9

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

TIPO DE INSTITUCIÓN/EMPRESA.	F	%
Administración pública.	0	0,0
Empresa privada.	2	20,0
Empresa familiar.	0	0,0
Trabajador/a por cuenta propia.	0	0,0
No contesta.	8	80,0
TOTAL	10	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

No contesta el 80% y el 20% labora en una empresa privada.

La mayor injerencia no tiene respuesta y menor número presta su concurso en la empresa privada. En esta tabla se refleja que los titulados se encuentran laborando en el campo de la docencia, razón por demás evidente ya que la pregunta está dirigida a los titulados que laboran en la no docencia.

Tabla N° 10

Titulación exigida en la institución/empresa no docente donde trabajan/trabajaban los investigados/titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

Exigían titulación en su actual empresa.	F	%
De cuarto nivel (Diplomado, especialidad..)	0	0,0
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería...)	0	0,0
Ninguna/No se exige titulación.	2	20,0
No contesta.	8	80,0
TOTAL	10	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

El 80% no contesta y el 20% corresponde a quien no solicitó ninguna titulación.

La mayoría no tiene respuesta y para la minoría no es necesaria la titulación.

Se evidencia una vez más que los investigados estuvieron trabajando en el campo de la docencia, y que para los trabajadores no docentes no se exigía ninguna titulación, según se refleja en las encuestas realizadas.

Tabla N° 11

Tipo de relación laboral no docente tienen/tenían los investigados/titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

RELACIÓN LABORAL.	F	%
Laboral indefinida.	0	0,0
Laboral de duración determinada.	0	0,0
Otras situaciones	2	20,0
No contesta.	8	80,0
TOTAL	10	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

El 80% sin contestación, 20% está en otras situaciones laborales.

La mayoría no contesta porque su relación laboral está relacionada con la docencia mientras que un grupo minoritario trabaja como no docente. Esta realidad nos manifiesta que los graduados en la UTPL, se encuentran trabajando como docentes mientras que otros titulados están trabajando en otro campo laboral.

Tabla N° 12

Relación laboral no docente que tienen/tenían con la institución/empresa los investigados/titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA.	f	%
A tiempo completo.	1	10,0
A tiempo parcial.	0	0,0
Por horas.	0	0,0
Otras.	0	0,0
No contesta.	9	90,0
TOTAL	10	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

El 90% no responde y el 10% labora a tiempo completo.

La generalidad no da contestación, porque obvio no son no docentes, la pequeña parcialidad trabaja a tiempo completo. Las instituciones particulares obligan que el trabajo lo hagan a tiempo completo, aunque los salarios no tengan proporción alguna.

Tabla N° 13

Tiempo que llevan trabajando en el puesto actual no docente o tiempo de duración del último empleo no docente de los investigados/titulados de la Escuela Ciencias de la Educación.

TIEMPO (en años) DE DURACIÓN.	f	%
0-5 años	2	20,0
5-10 años	0	0,0
11-15 años	0	0,0
15+-años	0	0,0
No contesta.	8	80,0
TOTAL	10	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

No contesta el 80% y el 20% trabaja en el espacio de 0 – 5 años.

No hay contestación para la mayoría en razón de existir ninguna opción por ser todos docentes; en cambio la minoría labora como no docente. La mayoría se desenvuelve en su ámbito y su acceso al trabajo no fue difícil, porque su titulación fue garantía para su desempeño.

CUESTIONARIO (2).

Autoridades/ Directivos de las instituciones educativas.

PREGUNTA 1:

Requisitos exigidos para postular a un cargo docente.

REQUISITOS PARA EL CARGO DOCENTE	F	%
Título de tercer o cuarto nivel.	2	40,0
Experiencia mínima de dos años.	2	40,0
Aprobar la entrevista.	1	20,0
TOTAL	5	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

El 40% deben tener el título de tercero y cuarto nivel, el otro 40% requiere una experiencia de 2 años y el 20% debe aprobar una entrevista.

Los porcentajes más elevados exigen tercero o cuarto nivel o dos años de experiencia, a su vez el menor porcentaje debe aprobar la entrevista. Las decisiones expuestas sí son indicadores que de forma general garantizan una educación de grado positivo.

CUESTIONARIO (2).

PREGUNTA 2:

Ha recibido solicitudes de empleo en los últimos años?

HUBO SOLICITUDES DE EMPLEO	F	%
SI	2	100,0
NO	0	0,0
TOTAL	2	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

100% representan a todas las personas entrevistadas.

La totalidad afirma haber recibido solicitudes para desempeñar el cargo de docentes.

En las muestras se comprueba la recepción de pedidos de trabajo, esto se debe a la gran demanda que existe en el campo de la docencia.

a. Cuántas carpetas de solicitudes de empleo?

CUÁNTAS CARPETAS APROXIMADAMENTE?	F	%
Cien carpetas	1	50,0
Doce carpetas	1	50,0
TOTAL	2	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

El 50% es para 100 carpetas y otro 50% para 12 carpetas. Para la mayoría no existe tantas vacantes, en cambio para la minoría el número es menos que exacto. Se puede entender que en las instituciones educativas hay gran demanda por solicitar trabajo, esperándose que no se aproveche el momento para firmar contratos con remuneraciones bajas.

PREGUNTA 3:

Necesita personal docente en la actualidad?

REQUIERE DE MÁS PERSONAL DOCENTE.	F	%
SI	2	100,0
NO	0	0,0
TOTAL	2	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

El requerimiento de más personal docente es afirmativo en el 100%. La totalidad de esta apreciación cubre las necesidades institucionales por el momento. En este caso y sí se cumple la jornada de ocho horas diarias de labores, muchos profesores deberán renunciar al trabajo en algunos de los planteles, por no poder atender a la vez dos instituciones de diferentes jornadas.

EN CASO DE RESPUESTA AFIRMATIVA . ¿SEÑALE EL NIVEL Y ÁMBITO DECONOCIMIENTO?

NIVEL DE CONOCIMIENTO	F	%
Tercer Nivel	1	12,5
Ciencias Básicas	2	25,0
Psicólogo	1	12,5
Maestra Primaria	1	12,5
Ciencias Sociales	1	12,5
Ciencias Naturales	1	12,5
Técnicos	1	12,5
TOTAL	8	100,0

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

El 25 % tiene relación con las Ciencias Básicas y las otras opciones representan el 12,5% para cada uno de los niveles. En resumen la mayor parte cubre las Ciencias Básicas y la minoría tienen una participación proporcional para cada una. Como el nivel de Educación Básica adquiere una articulación de primero a décimo año, se vislumbra un incremento de profesores en los años venideros.

PREGUNTA 4 :

¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan?

DOCENTES CON EXPERIENCIA	F	%
Es seguro de los procesos	1	33,33
Mejor relación	1	33,33
Excelente desempeño	1	33,33
TOTAL	3	100

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

Investigadora: Magdalena Silva.

El 33% aproximadamente se reintera proporcionalmente en los indicadores propuestos. Una muy buena perspectiva actitudinal de los docentes con experiencia, con seguridad no tienen mayor problema para adaptarse al trabajo docente. El perfil de los docentes con experiencia tendrá que superarse para lograr resultados halagadores que tengan relación con las nuevas propuestas de la educación en el país.

DOCENTES QUE RECIEN INGRESAN	F	%
Dudan el camino a seguir	1	25,0
Aporte incompleto	1	25,0
Falta de experiencia	1	25,0
Tienen más interés	1	25,0
TOTAL	4	100,0

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

El denominador común para cada una de los 4 indicadores a evaluarse, es el 25%.

De alguna manera esta información brinda una conformidad ligera proporcional. Los nuevos profesionales presentan un nivel de cierta inseguridad, que puede ser consecuencia de una escasa preparación en su formación continua, ya que no tienen una proyección para la planificación didáctica y la dirección misma de la clase.

PREGUNTA 5 :

**En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa,
¿Se ha planificado cursos de formación continua en los últimos dos años?**

SE HA PLANIFICADO CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA	F	%
SI	1	50,0
NO	1	50,0
TOTAL	2	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

El 50% afirmativo y el otro 50% negativo, en lo que respecta a los cursos de formación continua.

Regular número para la decisión de mejoramiento profesional y lo mismo para los que no han organizado actividad alguna que promueva el mejoramiento profesional. Tamaño error que en las propias instituciones no se organice ningún curso de mejoramiento profesional, ya que las graves consecuencias de toda índole son para los propios planteles que irán perdiendo poco a poco credibilidad y la consiguiente disminución de estudiantes.

Opciones de cursos de formación continua.

CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA.	f	%
Actualización Curricular	1	50,0
Perfeccionamiento profesional	1	50,0
TOTAL	2	100,0

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

El curso de Actualización Curricular corresponde al 50% y de Perfeccionamiento profesional también al 50%. Un promedio aceptable tanto para la Actualización Curricular y para el Perfeccionamiento profesional. Las instituciones educativas y sobre todo las particulares deben poner al día a sus maestros en los nuevos planteamientos de la Actualización y Reajuste de la Educación General Básica, planteado por el Ministerio del Ramo; tal el caso de la Planificación por Bloques, El Sistema de Evaluación, Estrategias Metodológicas y la Implantación del Bachillerato General Único.

5.4. Necesidades de Formación.

Tabla N° 18

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

LENGUA QUE DOMINA.	f	%
Quichua.	1	10,0
Inglés	2	20,0
Francés.	0	0,0
Portugués.	0	0,0
Otros.	0	0,0
No	7	70,0
No contesta.	0	0,0
TOTAL	10	100,0

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

Los porcentajes están como siguen a continuación: 20% para el Inglés, 10% para el Quichua y el NO con el 70%.

Lamentablemente la mayoría no se comunica con soltura en otra Lengua y en cambio un mínimo porcentaje sí lo hace. El asunto es que estamos hablando de la Lengua como un instrumento de comunicación social, más no cómo un área de estudio. En estas condiciones inferiores de comunicación, mal puede trabajar un maestro, pues su nivel de gestión, información e investigación, sería casi nulo, porque los principales avances educativos y sociales vienen a través del idioma universal inglés, y una estimada población del Ecuador hay que tener en cuenta que habla el Quichua.

Tabla N° 19

Tiene conocimientos de informática?

MANEJA LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO.	f	%
SI	10	100,0
NO	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	10	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

El sí representa el 100% de este dominio de la modernidad.

Este nivel de excelente avance debe ser considerado como un indicador estratégico para recuperar varios de los aspectos negativos detectados en la investigación. Las TIC en la actualidad son estrategias que bien manejadas serán útiles para conseguir una educación de calidad, no mismo por el manejo de los instrumentos, sino ante todo porque es un medio poderoso para conocer la modernidad y obtener conocimientos de punta por parte de los estudiantes.

Tabla N° 20

Luego de haber cursado sus estudios en la UTPL. Cuáles fueron los cursos de capacitación en los que se requiere actualización profesional?

CURSOS DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL.	f	%
Didáctica y Pedagogía.	5	26,3
Manejo de herramientas tecnológicas (TIC)	1	5,3
Temas relacionados con su formación.	1	5,3
Organización y Gestión de centros educativos.	2	10,5
Diseño y planificación Curricular.	2	10,5
Educación en valores.	3	15,8
Otros(multiculturalidad, educación ambiental..)	2	10,5
No le interesa.	3	15,8
No contesta.	0	0,0
TOTAL	19	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

Los resultados corresponden a los siguientes porcentajes: Didáctica y Pedagogía 23,3%, Multiculturalidad, Educación Ambiental 16,5%, Educación en valores 15,8%, Diseño y Planificación Curricular 10,5%, Organización y Gestión de centros Educativos 10,5%, temas relacionados con su formación 5,3% y Manejo de las TIC 5,3%.

Mayor interés para Didáctica y Pedagogía, buena acogida para Educación en valores, regular decisión para Organización de centros Educativos, Planificación Curricular, Multiculturalidad y casi ninguna opción para las TIC. Un grupo considerable no desea ninguna capacitación. Este es el panorama de necesidades e intereses que el docente requiere para tener un buen nivel de desempeño en el aula y en la comunidad educativa.

Causa preocupación de aquellas personas que no piensan en ningún tipo de capacitación. Entonces:

¿Sus estudiantes podrán ser competitivos?

¿Deberían seguir laborando como maestros en los planteles que hoy prestan sus servicios?

PREGUNTA 7:

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

FACTORES PARA UN BUEN DESEMPEÑO DOCENTE	F	%
Atributos o características personales.	1	16,67
Preparación profesional.	1	16,67
La retribución económica.	1	16,67
La experiencia.	1	16,67
La vocación.	1	16,67
La capacitación.	1	16,67
TOTAL	6	100

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

Investigadora: Magdalena Silva.

Cada una de las 6 proposiciones marca el 16,67%.

En este caso es de pensarse que constituye una selección integral. A estos factores deben sumarse otros, sobre manera actitudinales, con el propósito de conformar un perfil profesional de calidad que corresponda a un docente que estaría en condiciones de ser un mediador de la formación integral de sus discípulos.

PREGUNTA 9 :

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

ACTIVIDADES QUE REALIZAN LOS TITULADOS .	F	%
Planificaciones.	1	20,0
Ejecución.	1	20,0
Evaluación.	1	20,0
Reunión de Área.	1	20,0
Atención a Padres de familia.	1	20,0
TOTAL	5	100,0

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

Investigadora: Magdalena Silva.

El 20% proporcional para cada una de las actividades es el que se ha consignado mediante la graficación expuesta.

Muy buen deseo significa la selección de las actividades propuestas, ya que todas tienen significado en sus obligaciones profesionales. Esta declaración nos vale para poder argumentar que en tal o cual institución existe criterio positivo para hacer un trabajo de calidad, porque solamente con esta efectividad los estudiantes serán los más beneficiados y también el plantel como tal, pues las partes se valoran en grado superior. Si en la institución se tiene esta disposición, será un buen punto de partida para que en los años que vienen no se encuentre problema alguno con la puesta en práctica de la nueva jornada laboral.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

6.1. Conclusiones.

En la actualidad, los titulados que formaron parte de la entrevista, tienen un espacio de trabajo satisfactorio porque no se encuentran formando parte de la desocupación social que una gran parte del país es el denominador común; por lo tanto la carrera que han escogido es una buena opción para poder vivir con una tranquilidad al menos moderada, ya que su vocación está convertida en una constante actividad y buen desempeño. Por otra parte, los ingresos económicos que se encuentran percibiendo, sin ser los mejores puedan también satisfacer en buena parte las necesidades cotidianas en cada uno de los hogares a los que pertenecen.

En el ambiente social y cultural se puede asegurar que se encuentran dentro de un espacio positivo, porque las personas que les rodea diariamente pertenecen a colegas de profesión y los discípulos de variados niveles sociales, conforman un manto adecuado para vivir sin ansiedad de ninguna naturaleza; la preparación desarrollada por la UTPL, queda definitivamente aceptada en grado superior, porque los titulados tienen buena acogida en los diversos lugares del país.

Se puede afirmar por otra parte, algo interesante en el aspecto afectivo, considerando empleadores y directivos; pues entre ellos existen buenas relaciones dentro del trabajo diario, con seguridad porque el nivel de desempeño de los docentes en el campo pedagógico y comportamental, satisface plenamente a los interesados, incluidos padres, madres de familia y estudiantes

La oferta académica de la UTPL generalmente no se comparece al perfil del egresado ni a las necesidades actuales del mercado laboral.

6. 2. Recomendaciones.

La UTPL con su escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta y a Distancia, deberá establecer un Sistema Nacional de práctica docente, para que sus alumnos maestros que no tengan experiencia puedan tener mayores oportunidades de relacionar la teoría con la práctica, antes de recibirse como profesionales de la educación. Esta particularidad es de mucha importancia para las partes, ya que el producto docente

automáticamente sería de mejor calidad en todos los aspectos, y el prestigio ya conocido de la Universidad elevará aún más sus bonos.

La Universidad debería promover oportunidades factibles y motivaciones especiales para que los titulados en la docencia puedan incorporarse inmediatamente y en forma continua a los estudios de posgrado, enviando a las diferentes instituciones educativas del país información con las características positivas de los titulados para que puedan establecer una entrevista directa y rápida y poder alcanzar servicios profesionales con mayor facilidad y seguridad de calidad.

Diseñar pensum académico relacionado a la situación actual del país, considerando la Actualización y Fortalecimiento de la Reforma Educativa General Básica del país y la Reforma al Bachillerato General Único. Además se debe también tener en cuenta las características y lineamientos del Nivel Inicial o Pre Básico.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS RECOMENDADAS.

Libros.

Adams, F. (1970). *Diccionario de las Ciencias de la Educación*. Buenos Aires, Argentina.

Avendaño, R. (1998). *Una Escuela Diferente*. La Habana, Cuba: Editorial Pueblo y Educación.

Bedoya, José. (2004). *Pedagogía ¿Enseñar y Pensar? Reflexión filosófica sobre el proceso de enseñar*. Bogotá, Colombia: ECOEDICIONES.

DIRECCIÓN NACIONAL DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL. (2002). *Motivación Personal y Autoestima del Docente*. Quito, Ecuador: Instituto Geográfico Militar.

DIRECCIÓN NACIONAL DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL. (2003). *El Proyecto Educativo Institucional*. Quito, Ecuador: Instituto Geográfico Militar.

- G. Clauss y Trad H. Boettcher. (1972). *Psicología del Niño Escolar*. México, México DF. : Editorial GRIJALBO S.A.
- LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN. (2003) *Reglamento: Legislación conexas*. Quito, Ecuador.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA. (2004). *Manual de Gestión del Consejo de Coordinación Institucional*. Quito, Ecuador: Instituto Geográfico Militar.
- Pedrosa, Nélica (2007). *Reflexiones sobre las cuestiones de género y la formación docente*. Madrid, España: ISPEI
- Roger A. Kaufman. (2001). *Planificación de Sistemas Educativos. Ideas Básicas concretas* (Trad. Editorial Trillas).New Jersey, EUA: United States International, University.
- Salmón, Ángela. (2001). *Los Cuatro Pilares de la Educación*. Quito, Ecuador: Casa de la Cultura Ecuatoriana.
- Tapia, Alonso. (1992). *Motivar en la adolescencia: Teoría, Evaluación e Intervención*. Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid.
- Vaillant, Denise (2004). *Construcción de la profesión docente en América Latina*. Montevideo, Uruguay: PREAL

Artículos de revistas.

- Grupo Santillana S.A. (2010). *¿Cómo hacer realidad la inclusión en el aula?*. Volumen 6 (11-14) Quito, Ecuador: El Universo.
- Grupo el Comercio. C.A. (2009, marzo). *La rentabilidad de la educación: Un paradigma emergente a estudiar*. (p.3)

Grupo el Comercio. C.A. (2009, abril). *Las competencias necesarias del nuevo docente* (p. 5 - 20)

Grupo el Comercio. C.A. (2009, junio). *Hacia un nuevo perfil profesional del docente para el mundo de hoy.* (p. 9 - 12)

Grupo el Comercio. C.A. (2010, noviembre). *La Universidad como organización inteligente.* (p. 20)

Grupo el Comercio. C.A. (2010, enero). *Ciudadanizar la educación.* (p.1 - 4)

Grupo el Comercio. C.A. (2010, julio). *La Constitución en las aulas.* (p. 1 - 18)

Medios electrónicos.

Enciclopedia en línea Wikipedia. (2009). *Comunidad Educativa*, (en línea). Recuperado el 3 de enero de 2011 de http://es.wikipedia.org/wiki/Comunidad_educativa

Fundación Educate (2008). *Escuela Interactiva*, (en línea). Recuperado el 4 de enero de 2011 de <http://educate.org/alandar/enero2011/index.php?>

Ibañez, Karol. (2008). *Formación Inicial: La clave para el cambio Educativa.* (en línea). Recuperado del 9 de enero de 2010 de <http://karoll.blingoo.com/content/view/139818/Formacion-Inicial-Docente-La-Clave-para-el-cambio-Educativo.html>

Maldonado, Estela. (2008). *Formación Continua.* (en línea). Recuperado el 9 de enero de 2010 de <http://Formacióncontinua.sep.gob.mx/febrer2008>

Pérez, Roberto (2003). *La comunidad e escuela como recurso educativo en el desarrollo de los programas escolares en vínculo con la vida,* (en línea).

Recuperado el 4 de enero de 2011 de

<http://www.monografias.com/trabajos13/artcomu/artcomu.shtml>

Rivadeneira, Miguel., Arteaga, Rosalía., Segovia, Fausto., Luna, Milton. y Aguirre, Miriam (Abril de 2008). *Demanda de Educación de Calidad*. Programa Radial “Controversia”. Quito, Ecuador.

Código titulado

.....

8. ANEXOS.



CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

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

Educación B.....

p.1. ¿Podría indicar la/s mención/es cuya titulación haya obtenido en la UTPL en los últimos cinco años (desde 2005 hasta 2010) y el año en que finalizó?		
PREGRADO		
MENCIÓN	Año de finalización	
• Educación Infantil.....	1
• Educación Básica.....	2
• Lengua y Literatura.....	3
• Químico Biológicas.....	4
• Físico Matemáticas.....	5
• Ciencias Humanas y Religiosas.....	6
• Otra/s mención (especifique).....	7
• En otra universidad (especifique).....	8
POSTGRADO (Maestría/Doctorado PhD)		
• Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional.....	1
• Maestría en pedagogía.....	2
• Maestría en Desarrollo de la inteligencia.....	3
• Otro postgrado (Especifique cuál).....	4
• En otra universidad (especifique).....	5
Especialidad/diplomado (Contestar solo en el caso de que no tengan continuidad con la titulación de maestría)		
• Especialidad (Especifique).....	1
• Diplomado (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?		
• Trabaja como docente.....		1
• Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador, etc)		2
• Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia		3
• Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente		4
• Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia		5
• Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente		6
• Otras situaciones (especifique).....		7
P.2a. En caso de que trabaje como docente, la institución educativa en la que se desempeña es del sector:		
• Urbano.....		1
• Rural.....		2

P.2b. (En caso de que trabaje en un puesto profesional relacionado con la docencia o no relacionado con la docencia) ¿Ha trabajado antes como docente?	
• Si.....	1
• No.....	2
P.2c. (En caso de (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 tiempo 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
• Básica.....	2
• Bachillerato.....	3
• Superior.....	4

P.4. ¿Trabaja actualmente o trabajaba en el ámbito de su especialidad?	
• Si.....	1
• No.....	2

.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 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 por el puesto que ocupa/ocupaba?	
• De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD).....	1
• De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.).....	2
• Ninguna/No se exige titulación.....	3
•	

P.11. ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía?	
• Laboral indefinida.....	1
• Laboral de duración determinada.....	2
• Otras situaciones (especifique).....	3

P.12. ¿La relación laboral es/era?	
• A tiempo completo.....	1
• A tiempo parcial.....	2
• Por horas.....	3
• Otras (especifique).....	4

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

P.14. ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo en un puesto de trabajo no docente desde que obtuvo la titulación?	
..... años meses
• Ya trabajaba cuando obtuve la titulación.....	1

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

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

P.17. ¿Su trabajo actual, o su último empleo en caso de que en la actualidad no trabaje, le demandó cambiar el lugar de residencia?	
• Si.....	1
• No.....	2

PARA TODOS

P.18. ¿Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español?	
• Quichua.....	1
• Inglés.....	2
• Francés.....	3
• Portugués.....	4
• Otros (especifique).....	5
• No.....	6

P.19. ¿Maneja la informática a nivel de usuario?	
• Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del Internet: 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?	
• Definitiva si.....	1
• Probablemente si.....	2
• Indeciso.....	3
• Probablemente no.....	4
• Definitivamente no.....	5

DATOS DE CLASIFICACION

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



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

Código titulado

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

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

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.
En honor a su tiempo, le rogamos comedidamente sea muy breve en sus respuestas.

1. ¿Cuáles son los requisitos en su institución para postular a un cargo docente?
- _____
 - _____
 - _____
2. Durante el último año, ¿Ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?
- Si No

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente? _____

3. ¿Requiere de más personal docente?
- Si No

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

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

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

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

5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, ¿se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años?
- Si No
- a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?
- _____
 - _____
 - _____

6. Qué tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la institución, descríbalos
- _____
 - _____

- _____
7. ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral?
- _____
 - _____
 - _____
8. ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos?
- _____
 - _____
 - _____
9. En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿qué actividades realiza el personal en la institución? (graduados en la UTPL)
- _____
 - _____
 - _____
10. Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional? (Por ejemplo: Supervisión de campos de acción (alfabetización, cruz roja, servicio de rentas internas, educación vial, inspector, otras) descríbalas: (graduados en la UTPL)
- _____
 - _____
 - _____
11. Los docentes de la institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (graduados en la UTPL)
- Si No
- b. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?
- _____
 - _____
 - _____

Gracias por su colaboración



ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Oficio No. 046 – CC.EE.
Loja, 14 de Diciembre del 2010

Señor
RECTOR / DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

A nombre de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación, reciba un cordial saludo, a su vez, aprovecho la oportunidad para desear éxito en el desempeño de sus funciones.

La Escuela de Ciencias de la Educación entre sus Programas de Investigaciones a nivel Nacional, en esta oportunidad, tiene el interés de conocer cuál es la situación laboral de los profesionales de la Escuela de Ciencias de la Educación, período 2005-2010, razón por la cual, le solicito comedidamente su autorización para que nuestros egresados realicen una encuesta a profesionales titulados en la UTPL y que laboran en la institución que acertadamente dirige, así como facilitarnos su valioso aporte, que estamos seguros, fortalecerá la oferta formativa que va en beneficio de la sociedad ecuatoriana.

Segura de contar con su excelencia, de usted me suscribo.

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Mgs. Lucy Andrade Vargas
**DIRECTORA DE LA ESCUELA
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN (E)**









