



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 Azogues, provincia del Cañar en el año 2011

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

AUTORES:

**TAMAY SAULA NORMA DOLORES
VÁZQUEZ ÁLVAREZ BENJAMÍN DEMETRIO**

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

TUTOR TRABAJO FIN DE CARRERA: Lcda. Mónica Cecilia Burneo.

CENTRO UNIVERSITARIO AZOGUES

2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN

Lcda. Mónica Cecilia Burneo

TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

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

C E R T I F I C A:

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

(f) _____

Loja, junio del 2011

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA***La Universidad Católica de Loja*

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Nosotros, Norma Dolores Tamay Saula y Benjamín Demetrio Vázquez Álvarez, declaramos ser autores del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaramos conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos 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. 0301416590

(f) _____

C.I. 0301015103

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA***La Universidad Católica de Loja*

AUTORÍA:

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

(f) _____

C.I. 0301416590

(f) _____

C.I. 0301015103

DEDICATORIA

El fruto de mis esfuerzos y sacrificios los dedico con amor y cariño para los seres más queridos que día a día lo están viviendo mis tensiones y desatenciones; para mi esposa y mis tres hijos las glorias y los pesares que nos hacen sentir vivos, activos y comprometidos con un horizonte de amor y servicio.

Benjamín Demetrio

Esta presente Investigación dedico a mí querida Madre, por darme la vida y guiarme por el camino del bien, a mi esposo: Ing. Fausto Dután por su amor, sacrificio y paciencia y a un ser especial que esta por llegar a mi vida.

Norma Dolores

AGRADECIMIENTO

Los corazones nobles y humildes están llenos de gratitud sincera, al termino de este trabajo investigativo, es nuestro deber expresar desde el fondo de nuestros corazones. Nuestro más profundo agradecimiento al Todo Poderoso por la vida, la salud y el conocimiento para la feliz culminación de este trabajo. Así como también a las instituciones y a las personas que de manera desinteresada contribuyeron con materiales e información requerida.

De manera especial agradecemos a las 14 tituladas de la Universidad Técnica Particular de Loja, por su aporte y su contribución directa a esta investigación. A la Lcda. Mónica Burneo, Directora de nuestra Tesis, quien con su acierto y paciencia supo orientarnos y guiarnos de la manera más conveniente a fin de que se haga posible la realización del presente trabajo.

Igualmente agradecemos a la Dirección Provincial de Educación, a la Universidad Técnica Particular de Loja, al Centro Universitario Asociado Azogues, a la Unidad Educativa “La Providencia”, a la Escuela “Dolores Sucre”, a la Unidad Educativa “San Diego de Alcalá”, a la Escuela “Oriente Ecuatoriano”, a la Escuela “José Belisario Pacheco” y a las demás Instituciones Educativas que permitieron realizar nuestra labor.

INDICE

Portada.....	I
Certificación.....	II
Acta de cesión de derechos.....	III
Autoría.....	IV
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento.....	VI
Índice.....	VII
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	3
3. MARCO TEÓRICO.....	6
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	6
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	6
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	14
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	16
3.1.4 El género y la profesión docente.....	18
3.1.5 Síntesis.....	20
3.2 CONTEXTO LABORAL	
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	21
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	25
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	27
3.2.4 Políticas micro: institucionales.....	36
3.2.5 Síntesis.....	38
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	
3.3.1 Definición.....	39
3.3.2 Competencias profesionales.....	39
3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	40
3.3.4 Competencias profesionales docentes.....	45

3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador.....	48
3.3.6	Síntesis.....	52
4.	METODOLOGÍA	
4.1	Diseño de la investigación	54
4.2	Participantes de la investigación.....	54
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación.....	55
4.3.1	Técnicas.....	55
4.3.2	Instrumentos.....	55
4.4	Recursos.....	55
4.4.1	Humanos.....	55
4.4.2	Institucionales.....	56
4.4.3	Materiales.....	56
4.4.4	Económicos.....	56
4.5	Procedimiento.....	57
5.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	
5.1	Caracterización Demográfica.....	71
5.2	Situación Laboral.....	72
5.3	Contexto Laboral.....	75
5.4	Necesidades de Formación.....	78
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1	Conclusiones.....	80
6.2	Recomendaciones.....	83
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	86
8.	ANEXOS	

1. RESUMEN

En nuestro país los cambios sociales y culturales marchan a mayor velocidad y se origina una gran discrepancia entre el proceso educativo y el desarrollo social, por ende el económico. Es así, como el problema tiene carácter social, científico y pedagógico, en el orden social se requiere facilitar el acceso a la educación al mayor número de alumnos posible; en el aspecto cultural, es necesario acomodar el desarrollo científico y técnico de nuestro tiempo. La educación oficial debe adoptar los progresos metodológicos y de procedimientos didácticos, no puede limitarse a desempeñar un papel meramente pasivo, receptivo, tiene una función activa, creadora y es la formadora cabal del hombre.

Una forma de concebir los cambios es mediante la labor que desempeñan las personas. El trabajo garantiza la estabilidad económica del que lo desempeña y el estado al cual pertenece. La situación laboral de país no parece mejorar en gran medida, actualmente, el nivel de desempleo supera el 6% de la población y lejos de disminuir, los más optimistas sostienen que esta situación a lo más, se mantendrá estable en los próximos meses.

Pese a esta problemática la Universidades están encaminadas en situar la educación al servicio de las necesidades, tanto regionales como nacionales, para el desarrollo y crecimiento del país ante los avances científicos y tecnológicos. Un gran número de titulados, formados en la Universidad Técnica Particular de Loja en la sede de Azogues constituyen la oferta del sistema al mercado laboral. Además, el estado carece de programas para una válida adecuación al mundo del trabajo.

La incorporación a la dinámica social se obtiene a través de la inserción en el ámbito productivo y laboral, se observa que no hay comunicación direccional con las fuentes de trabajo que requieren dominio instrumental, cuyos contenidos se relacionan con actividades productivas propias de la región.

Es así, como los titulados que culminan estudios, necesitan incorporarse al mercado ocupacional, pese a que no existe la infraestructura para necesaria y, además, no necesariamente su formación responde a las necesidades del mercado laboral.

La investigación pretende realizar un estudio sobre la situación en el campo laboral de los titulados, a fin de establecer estrategias que faciliten la inserción ocupacional de los mismos.

El estudio se realizó a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación del centro asociado de Azogues, en menciones que actualmente están vigentes: Educación General Básica, Químico Biológicas, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Ciencias Humanas y Religiosas, Educación Infantil); así como a empleadores/directivos (Directores) de las instituciones educativas en la que trabajan los ex – estudiantes de la UTPL. Los participantes fueron seleccionados considerando el lugar de procedencia de los investigadores. Para la presente investigación se eligió a 15 titulados, así como a 2 rectores de establecimientos educativos de educación básica.

La técnica de investigación de campo que se utilizo para recolectar información primaria para la presente investigación fue la aplicación de cuestionarios a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación y autoridades de las instituciones educativas en la que laboran ex estudiantes de la UTPL

Se utilizaron dos tipos de cuestionarios:

- Para Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
- Para Autoridades de las Instituciones Educativas

Luego de haber investigado la verdadera realidad de la Situación Laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, matriculados el centro asociado de Azogues, entre los años 2005 al 2010, podemos expresar como resultados relevantes que la mayoría de titulados en el campo educativo son de genero femenino, sobre todo en la mención de Educación General Básica.

Se puede manifestar que existe un conformismo en cuanto a la continuidad y mejora profesional, pese a que la mayoría ha logrado su objetivo de desempeñarse en el campo para el cual se preparó, aunque no ha logrado cambios significativos con la titulación.

Los titulados en la UTPL en Ciencias de la Educación, en su gran mayoría, no han tenido que buscar trabajo en áreas que no sean de su profesión, lo que permite precisar que la función docente esta en auge, lo que no sucede con otras profesiones.

2. INTRODUCCIÓN

Todo centro de formación profesional superior, debe conocer lo más aproximado posible la realidad de sus titulados; sobre todo en lo referente al ámbito del desempeño para el cual fue preparado. Esto significa que la responsabilidad de los centros de educación superior serios y entregados a una formación integral de los profesionales, va más allá del hecho de llevar al estudiante a un final feliz, como es la obtención de un título profesional; ¡inmenso logro del centro educativo y la persona!, pero se debe abrir más allá en el tiempo y en el espacio para conocer cuántos frutos le está produciendo esa profesionalización, ese esfuerzo de la Universidad y el estudiante, esa inversión del Estado, de la sociedad y las familias. Todo esfuerzo que se realiza, debe ser compensado con frutos abundantes.

Razón suficiente para que la Universidad Técnica Particular de Loja, caracterizada por tener clara, **una Visión y una Misión**, emprenda a nivel nacional la investigación de una temática de actualidad e importancia, sobre todo para quienes se adueñaron de la vocación de formar niños y jóvenes de bien, para sí mismos, la sociedad y el mundo entero; ésta es: **“SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA, ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN”**, que por medio de trabajos profesionales y serios, contribuirán para que este centro educativo emprenda acciones de mejoramiento, supresiones o cambios en su quehacer formativo acorde con los requerimientos que se evidencien con las informaciones obtenidas a través de la investigación.

OBJETIVOS

Objetivo General

- Conocer el destino de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja de la sede de Azogues, para verificar el nivel de aceptación en el mercado laboral.

Objetivos Específicos

- Caracterizar la situación socio-demográficas de los titulados en la Escuela de CC.EE de la UTPL.
- Determinar los sectores laborales, donde se incorporan los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja de la sede de Azogues.
- Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.

- Reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.
- Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores).
- Adoptar medidas concretas que apoyen a aquellos docentes del lapso de tiempo comprendido entre el 2005 y el 2010, y a los futuros docentes.

Para la consecución de lo propuesto, es menester que se emprenda un trabajo investigativo consciente y responsable, propio de profesionales titulados en la UTPL; para ello, nada mejor que llegar directamente a los entes de estudio; es decir, conocer de cerca o de fuente directa las condiciones ocupacionales de los docentes tanto de Educación Inicial, Educación Básica y de Bachillerato del Ecuador.

Para la consecución de los objetivos que esta investigación se propone, es adecuado utilizar el método descriptivo, para describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos reales vivenciales en el desempeño profesional. Las técnicas a utilizarse para realizar una investigación frente a frente: investigador – investigado, son la encuesta y la entrevista con lo que se logre información que ayude a describir lo que se investiga.

Con la realización del trabajo serio y de calidad de los involucrados, los informes, los datos y conclusiones serios y reales que resulten, serán el diagnóstico previo de la situación laboral y de las necesidades básicas de formación para definir el perfil y competencias profesionales de los docentes que la Escuela de Ciencias de la Educación pone al servicio de la sociedad, permitiendo establecer los elementos de integridad, coherencia y eficacia en sus procesos vinculantes de formación y de servicios, de acuerdo a expectativas y realidades. Luego pasarán a constituir el cimiento sólido y básico para posteriores enmiendas, transformaciones o supresiones en las diversas etapas de la formación profesional; será la luz que oriente hacia la perfección del docente tanto en su desempeño como en la realización personal, que repercutirá directamente en la consecución de una sociedad culta, actual, digna, solidaria, justa y emprendedora.

Igualmente, es tan interesante este trabajo para quienes se involucren por entero en el mismo, puesto que presta la oportunidad de encontrarse y compartir vivencias profesionales y de servicio a los demás, así como grato es para los investigados, saber que la UTPL aún le sigue acompañando y que se preocupa de su desenvolvimiento en la vida profesional, traspasando los intereses institucionales materiales y formales. Es también la ocasión propicia para que revivan aquellos momentos idos pero que dejaron huellas imborrables en cada uno de sus hombres y mujeres formados profesionalmente en este centro universitario; así también, puede convertirse en el momento de reflexión y autoconciencia sobre los vacíos y lagunas que se deben llenar, para emprender nuevos caminos de actualización y fortalecimiento de conocimientos, que conlleven a una perfección por todos anhelada.

CAPITULO I

3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

3.1.1 Formación Inicial Docente y Formación Continua.

La Constitución Política del Estado Ecuatoriano determina que la educación será laica en todos sus niveles y obligatoria hasta el nivel básico; en este contexto la Educación Básica en el país es de 10 años y comprende los actuales niveles : pre-escolar, primaria y ciclo básico del nivel medio.

En tal virtud, El Ministerio de Educación, a través de sus diferentes instituciones es responsable del cumplimiento del mandato constitucional referente a la Educación Básica, orientado al desarrollo de las acciones tendientes a fortalecer la calidad de la formación de los niños/as y adolescentes conforme a las demandas de la sociedad actual y futura.

Antiguamente la formación de docentes para la formación básica ha estado a cargo de los Colegios Normales, hoy Institutos Pedagógicos y también de las Facultades de Filosofía y Ciencias de la Educación, siendo los primeros quienes a partir de su creación en 1906 han tratado de proporcionar a la sociedad, profesionales eficientes para el logro de los principios y fines de la educación ecuatoriana.

A partir del año 2002, con el propósito de mejorar la calidad de la educación en el sector rural, el Ministerio de Educación implanta el Año de Servicio Rural Obligatorio, instancia que deben cumplir los futuros docentes en el tercer año luego de un proceso de formación académica, adoptando de esta manera, paradigmas educativos y modelos pedagógicos de vanguardia para la formación de los profesionales.

Considerando que la sociedad del futuro exigirá al docente enfrentarse con situaciones difíciles y complejas, concentración de poblaciones de alto riesgo, diversificación cultural del escolar, grupos extremadamente heterogéneos, evolución cultural y social, etc. El Estado Ecuatoriano incorpora el Instituto al Nivel Superior en el año 2004, implementando para la formación de docentes un diseño curricular por competencias y créditos de los cuales se citan los más generales:

- Mediador de aprendizajes significativos y funcionales potenciando las posibilidades de pensamientos de forma reflexiva, crítica y creativa.
- Investigador técnico crítico de la realidad educativa, aplicando procesos cuantitativos, cualitativos con rigor científico y ético.
- Diseñador del currículo en su nivel de desempeño, en función del modelo educativo y pedagógico, las exigencias del entorno, con criterio innovador y participativo.
- Gestor de la institución educativa de calidad en función de procesos administrativos, con liderazgo y visión de futuro.
- Evaluador de logros en los procesos de enseñanza – aprendizaje en el ámbito institucional y de aula en forma criterial y holística.
- Promotor de la participación comunitaria, liderando procesos de integración y consensos con respeto, solidaridad y equidad.
- Generador de su desempeño profesional, ético, con valores y principios de convivencia pacífica y práctica de los derechos humanos.

Andrade H, Rogelio. (2008)

Así también, bajo la necesidad de llegar a obtener una educación de calidad, muchos pedagogos y sistemas educativos están de acuerdo y hasta aplican siete modelos de formación inicial de docentes, que al partir de un marco teórico propio y un contexto exclusivo, desarrolla e implementa estrategias distintas, que resultaría muy arriesgado hablar de una convergencia total en estos modelos de formación de docentes.

Uno de los tradicionales debates en la formación de los docentes es lo que Paula, P. (2004) denomina la “tensión entre lo disciplinar y lo pedagógico”. Es decir, enseñar a los futuros docentes a partir de los ámbitos del conocimiento o a partir de lo pedagógico.

Esa tensión se ha resuelto, habitualmente, de forma diferenciada en función del nivel de estudios donde laboraría el futuro docente. Así, es frecuente que en la formación de maestros de educación infantil y primaria el eje organizador sea el proceso de adquisición de los elementos instrumentales por parte de los niños, dejando a las disciplinas como mero elemento organizador, mientras que en la formación de docentes de secundaria, el peso recae en las disciplinas, relegándose la formación pedagógica a un segundo plano, tanto en importancia como en distribución temporal.

La respuesta a esa tensión no se fundamenta en la sobre posición de una opción sobre otra, sino en la aplicación de una propuesta cualitativamente diferente; la formación basada principalmente en cuatro competencias fundamentales: la competencia personal, la competencia social, la competencia metodológica y la competencia de contenidos (de la asignatura).

Entendiéndose básicamente por competencia según Barjou, B. (1995) “Es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes (conjunto de saber, saber- hacer y saber-estar) ejercidos en un campo desde la experiencia y necesarios para tener un puesto”. Esto es una respuesta a las necesidades de vincular el sector educativo con el productivo para elevar el potencial de los individuos, para que puedan ser competentes en sus conocimientos, habilidades y actitudes.

Las competencias se consideran como la expresión del actuar de cada persona en su totalidad que se adquieren y fortalecen en un proceso que nunca termina.

Se determina que un estudiante es competente:

- Si logra desarrollar sus capacidades para manejar una situación específica.
- Si logra activar los conocimientos que tiene o aprovechar nuevas fuentes.
- Si entiende la lógica interna de un temario complejo.
- Si logra actuar utilizando capacidades adquiridas anteriormente.
- Si logra incorporar capacidades existentes.

Karpen, K. (2004).

La preocupación por establecer una adecuada interrelación entre la teoría y la práctica es otro de los temas candentes en la formación de los docentes. Esta relación tenía tradicionalmente dos características. Para Braslavsky, C. (1999).”En primer lugar existía una radical separación entre la teoría, considerada como el trabajo que se desarrolla en el centro de formación docente; y la práctica, que se ceñía a las actividades que realizaban los alumnos fuera del centro”. Con ello la formación de docentes se centraba casi exclusivamente en la transmisión de conocimientos que luego eran desarrollados en las escuelas donde los alumnos hacían sus prácticas.

En segundo término, y de acuerdo a Rodríguez Marcos, A. (2005). “Esta relación se definía mediante un planteamiento **aplicacionista**”. Según el mismo, “el futuro docente aprende una teoría que posteriormente será aplicada en la práctica profesional. Esta concepción nace de la idea de que la “verdad” se encuentra en la teoría y, por lo tanto, en ésta debe ser trasladada a la práctica de la forma más fiel posible”. En consecuencia, una enseñanza de calidad se desarrollaría simplemente mediante una correcta aplicación de la teoría, que es donde se encuentra las respuestas a las dificultades que encontraría el profesional de la docencia. Las prácticas solo ayudan a concretar la teoría.

Estos planteamientos han determinado, entre otras cuestiones, la ubicación de las prácticas fuera del centro de formación de los docentes y en los últimos momentos de la formación de los futuros docentes, cuando ya han asimilado la teoría que tienen que aplicar. Y la valoración de éstas es tanto más positiva cuanto más se ha acercado a los planteamientos teóricos preestablecidos.

La nueva visión educativa exige que entre la teoría y la práctica, exista una relación dialéctica sin mermar importancia a ninguno de los dos elementos; que se de una adecuada distribución temporal durante la formación docente, tanto para la teoría como para la práctica; que hayan prácticas profesionales en contextos diferentes, es decir que el docente esté apto para desempeñarse profesionalmente en cualquier ámbito del quehacer educativo; que tenga prácticas de calidad, o sea que éstas sean controladas por las instituciones serias y responsables; y, finalmente, que las prácticas sean parte muy importante y de mucho peso en el currículo de formación de todos los docentes.

Para Bazdresch, M. (1998). “Un debate abierto en la formación de docentes es el rol que debe tener la investigación en su currículo”. Así a lo largo del tiempo y desde diversas instancias se han asumido diferentes posiciones en la relación docencia-investigación, posiciones que van desde planteamientos que afirman que “todo docente es investigador”, hasta la opción opuesta que defiende la imposibilidad de combinar la docencia y la investigación de forma exitosa, con lo que se reserva en exclusividad a los especialistas el desarrollo de la investigación en educación.

Estos planteamientos han tenido su fiel reflejo en el currículo para la formación de maestros y profesores. De esta manera, se han asumido todas las posiciones, desde la

presencia de un buen número de horas dedicadas al aprendizaje de metodologías de investigación educativa, hasta su más absoluta ausencia.

El debate continúa con planteamientos desde otras perspectivas. Un primer enfoque es el desarrollo de las investigaciones por parte de los centros de formación docente. Este tópico está íntimamente relacionado con el proceso vivido en todo el mundo a cerca de la incorporación de la formación de maestros a la educación superior e, incluso, a la educación superior universitaria. Con ello, a los formadores de formadores, en su calidad de profesores universitarios, se les reconoce su rol de investigadores y se les exige evidencias de este nuevo estatus. En este sentido, los centros de formación docente ya no serían exclusivamente centros docentes, sino también centros de investigación.

La última perspectiva, es la utilización de la investigación como un recurso didáctico en la formación de docentes.

De esta manera, concretando, según Ver Latorre, A. (1992) “la investigación educativa puede asumir tres roles en la formación docente: por un lado, la investigación, en forma de metodología, como una materia en el currículo de formación docente para formar a docentes-investigadores. Por otro, a través del desarrollo de investigaciones por parte de los formadores de formadores para mejorar su docencia y contribuir a la mejora de la educación; y, por último, la investigación como recurso didáctico en la formación de docentes”.

Para Romero, S. (1998). “La realidad en el ámbito de las necesidades en el desempeño profesional del docente, realmente es multifacética, lo cual significa, que igualmente la formación del educador debe ser amplia y variada capaz de dar la competitividad de desenvolvimiento en cualquier contexto que se presentare”.

Esta propuesta multidisciplinar en la enseñanza podría contribuir al desarrollo de líneas en la formación docente que supere el modelo vigente en la mayoría de las instituciones formadoras. En este sentido, la interdisciplinariedad se vincularía y expresaría como una reformulación superadora del modo de acceder al conocimiento de la práctica docente.

Para Schön, D.A. (1992) “En la formación docente sigue latente la duda de una formación generalista con una formación de base y capaces de adaptarse a diferentes alumnos y situaciones; o, docentes especializados, centrados y expertos en algunas materias, grados educativos o tipos de alumnos. Este binomio generalidad/especialidad ha sido objeto de un amplio debate desde la década de los setenta en la configuración de los planes de estudio de formación de maestros y sigue siendo un debate inconcluso en la actualidad”.

Efectivamente, el estudio de las reformas aprobadas en estos años en la formación de maestros en distintos países no aporta ideas concluyentes en este tema. Así, las soluciones tomadas en cada país han sido diversas. Aunque la mayoría de los países han optado por una formación poco especializada, otros han apostado por la formación de docentes muy especializados y expertos en temas concretos, estableciendo varias titulaciones de maestro cada una de ellas con un perfil diferente.

En la UTPL especialmente, se viene desarrollando un pensum con asignaturas comunes o generales para toda la facultad de Ciencias de la Educación, durante los dos primeros años, para luego tomar una especialidad en la diversificación de la formación docente, es decir, una mención en determinada especialidad.

Desde que Senge, P. (1990) popularizó el concepto de “aprendizaje organizativo y organizaciones que aprenden en el mundo empresarial en 1990”, este planteamiento ha saltado rápidamente a las organizaciones educativas, encontrando en ellas un excelente campo de desarrollo. De esta forma, en pocos años se ha convertido en una de las más ambiciosas ideas para que avance la mejora de la escuela, hablándose, desde entonces de centros docentes como organizaciones de aprendizaje.

De una forma sencilla, podemos decir que el aprendizaje organizativo es el proceso de construcción social por el cual una organización (un centro docente) aprende; es decir, obtiene y utiliza nuevos conocimientos, destrezas, conductas y valores.

Este planteamiento, aunque tímidamente, también está calando en los centros de formación de docentes, y se presenta con un interesante y prometedor marco de trabajo y cambio. Así, íntimamente ligado a este planteamiento están, entre otros, las ideas de trabajo en equipo,

existencia de metas consensuadas y compartidas, implicación por la mejora, todas ellas características que comparten los modelos institucionales que aspiran grandes cambios para el desarrollo de las sociedades en los diversos ámbitos.

De acuerdo a la comprensión generalizada, las tecnologías de la información y la comunicación están abriendo nuevas posibilidades para acercar la formación a los docentes y así ajustarse a sus obligaciones y disponibilidad horaria. De esta forma, la organización de las enseñanzas puede hacerse más flexible y adaptable a los estudiantes.

Este enfoque es especialmente útil para ofrecer una formación a trabajadores y, dentro del ámbito de formación de docentes, para la formación superior de maestros en servicio. Tecnología de la información tan importante que en la actualidad su uso se diversifica a todos los ámbitos y que en el campo de la educación debe estar liderando en la formación inicial de los docentes.

No obstante de la exigente formación inicial que tiene el estudiante para llegar a obtener su título como profesional y estar facultado para ejercer su profesión, no es más que una base o un cimiento para lo que debe continuar preparándose durante toda su vida de ejercicio de la carrera docente; ya sea por sugerencia, por obligación, por aspiración o por autoconciencia de sus necesidades. A todas estas razones para prepararse, lo llamamos **educación continua**, que no con menos esfuerzo social y económico de su hogar, lo va desarrollando paulatinamente el buen maestro, responsable de su misión.

En virtud de lo mencionado, la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Ministerio Nacional (1990), establece que: “un profesor que desee ascender de categoría deberá haber aprobado un curso de capacitación de un mínimo de 120 horas de duración, el que deberá ser avalado por la Dirección de Mejoramiento Profesional del Ministerio de Educación (Dinamep)”. La misma disposición legal establece que en los concursos de merecimientos se otorgará un puntaje preferencial a dichos cursos, por esta razón, todos los docentes en servicio tienen más de un motivo para asistir a estos eventos al menos una vez cada tres años. MEC, Ley de Carrera Docente (1990).

En el 2001 se organizó el **Sistema Nacional de Mejoramiento de los Recursos Humanos del Sector Educativo (Sinamerhe)** que tiene como propósito de atender el mejoramiento científico y técnico de los recursos humanos que laboran en los diferentes niveles y funciones del sistema educativo nacional. MEC (2001). Este organismo se propone alcanzar los siguientes objetivos generales:

*Contribuir al mejoramiento cualitativo de la educación nacional, mediante la formación permanente de los recursos humanos del sector educativo.

*Generar un proceso descentralizado y desconcentrado para la formación, capacitación y perfeccionamiento de los recursos humanos, que contribuya a la calidad, desarrollo y eficiencia de la educación y al cumplimiento de sus principios y fines.

MEC. Sinamerhe (2001).

Se ha de entender que el esfuerzo del Estado ecuatoriano se encamina al mejoramiento en el desempeño profesional del docente para conseguir una educación de calidad que realmente logre formar una sociedad con un alto grado de desarrollo en todos los niveles. Se considera el mejoramiento profesional como el crecimiento cualitativo de los docentes a través de programas de profesionalización, capacitación y perfeccionamiento.

Hay que resaltar también en esta tarea de formación continua, la labor de las universidades que intervienen en el proceso de mejoramiento profesional, aunque algunas lo hacen por medio de cursos, seminarios y otros eventos de corta duración para la capacitación. El campo de la universidad más bien ha estado en la profesionalización de los docentes por medio de programas específicos que se realizan en modalidades diferentes procurando adaptarse a los usuarios que deben compartir el tiempo para los estudios con sus trabajos, sus hogares y el descanso. La universidad ecuatoriana ha incursionado en los programas de postgrado en educación con el propósito de formar especialistas, como en docencia universitaria, currículo, educación especial y otras de diferente naturaleza. Cabe recalcar que todos estos programas se realizan pensando en el mejoramiento de la calidad de la educación, y que para muchos de estos casos, es requisito estar ejerciendo la docencia.

3.1.2 La Contratación y la Carrera Profesional.

En el acuerdo N° 007 del 7 de Enero del 2009, la Ministra Gloria Vidal Illingworth establece algunas normas para la contratación de docentes que laboren en establecimientos fiscales y fiscomisionales gratuitos del sector educativo, y manifiesta que:

Se podrán contratar docentes que son bachilleres únicamente en aquellas instituciones ubicadas en lugares de difícil acceso.

Para proceder al contrato es necesario que el señor supervisor de la zona, y el Director Provincial de Educación respectivo emitan el informe respectivo en el que justificarán la contratación.

Todos los aspirantes a contrato que no tienen título de ejercicio docente se les ubicarán como docentes de primera categoría más todos los beneficios de ley.

Se dará prioridad en la contratación, a quienes residan en el sector donde está ubicada la institución considerada de difícil acceso.

Acuerdo Ministerial N° 007 del 7 de Enero del 2009.

De aquí deducimos que todavía existe la posibilidad de que los lugares más apartados, sigan siendo postergados en cuanto a la educación, cuando son los lugares que más necesitan de profesionales con una preparación amplia para afrontar los múltiples problemas de la formación de la niñez y la juventud, que son ampliamente mayores que los que existen en la urbe. Justificando como siempre de que “peor es nada.”

También se debe tomar muy en cuenta el hecho de que para ser contratado como docente es indispensable tener una formación superior que garantice el desempeño y sea retribuido y reconocido en una categoría algo aceptable.

Refiriéndonos a la **carrera profesional docente**, primero manifestemos que se entiende por carrera profesional docente al “sistema de ingreso, ejercicio, estabilidad, ascenso y retiro de las personas que ejercen la profesión docente”.

Ya se manifestó en páginas anteriores sobre el sistema de ingreso, ahora nos ocuparemos de la preocupación por incrementar la calidad de la enseñanza y por mantener alta la motivación de los docentes a lo largo de toda su vida profesional. Siendo asunto de amplia preocupación por parte de los entes legislativos la creación de algún mecanismo que ayude a reconocer de forma objetiva y pública el desempeño de los docentes, mediante una mejora a su situación económica y profesional. Actualmente, en nuestro país este es un tema que se encuentra en la agenda política como una prioridad del gobierno, de tal forma que se está efectuando una Reforma a la Ley de Educación.

A nivel general, es posible distinguir dos modalidades para avanzar en la carrera profesional, por un lado, la promoción horizontal, por la cual los docentes ven mejorada su condición económica, laboral y profesional, pero sin cambiar su desempeño como docente de aula. Por otro lado estaría la promoción vertical, a través de la cual los docentes pueden asumir tareas diferentes a la docencia tales como cargos directivos o de supervisión.

Nuestro sistema educativo ha establecido parámetros concretos de reconocimiento y valoración del esfuerzo y dedicación del docente en el sistema de escalafón del magisterio, en el que se establecen categorías profesionales para los profesores (10 categorías). Este escalafón puede servir tanto para determinar los complementos salariales, como para obtener otros beneficios laborales (prioridad en el cambio de escuela), o profesionales (prioridad para licencias para estudios o elección de horarios). Mediante éste se clasifica ordenadamente a los docentes según su título, tiempo de servicio y mejoramiento docente o administrativo. Este escalafón permite determinar las funciones, promociones y remuneraciones. MEC del Ecuador. (1991).

De acuerdo a la UNESCO. (2007). Existen varios **criterios para la promoción horizontal** tales como: la antigüedad, la formación adicional, la evaluación del desempeño docente, condiciones especiales, responsabilidades adicionales y otras como el reconocimiento por la mejor obra pedagógica, científica o técnica que se haga en beneficio de la educación.

En cuanto a la **promoción vertical**, podemos decir que junto con el sistema de promoción horizontal, o carrera magisterial, en el país se ha establecido un mecanismo mediante el cual el docente puede promocionarse en su carrera profesional a través del desempeño de

otras tareas de mayor responsabilidad. Esas tareas pueden ser director de escuela o supervisor, pero también como maestro de sección, maestro secretario, subdirector, etc. ello implica además del cambio de función, el incremento de su salario.

Este sistema de promoción tiene un doble objetivo: por un lado mantener a los docentes motivados y reconocer su buen desempeño; pero también, reclutar a los mejores docentes para los cargos de gestión, dirección y supervisión; de hecho, cumpliendo con el requisito básico de una determinada experiencia profesional.

3.1.3 Las Condiciones de Enseñanza y Aprendizaje.

En la actualidad, el docente está sometido a presiones tan intensas, complejas y a veces contradictorias por parte de las autoridades educativas, sociedad, padres de familia y alumnos. Agregado a ello, las condiciones de trabajo como excesivo número de alumnos, inadecuadas instalaciones, alumnos problemáticos, ambientes adversos entre compañeros, numerosos cambios políticos y sociales, etc. Que afectan el bienestar físico y psíquico a buena parte de los docentes causando malestar. Cuando se habla de malestar docente, se habla de un fenómeno que se origina en respuesta a una serie de factores o acontecimientos negativos que aquejan a dichos docentes y que repercute en su labor cotidiana.

Según Martínez (2001) “hay consenso entre los investigadores de la salud en el trabajo docente (en publicaciones conocidas desde los años 60s en Europa y desde los 80s en América del Sur, Ecuador, Chile y Argentina) para afirmar que el deterioro registrado es producto de las malas condiciones de trabajo”. (Citado por Soledad Guzmán Guzmán). Así, todo este complejo de presiones y demandas determinan que los docentes luego de algún tiempo de servicio, queden literalmente **quemados** padeciendo el llamado síndrome “**Burnout**”; que consiste en una patología de desgaste profesional que se considera como una fase avanzada del estrés laboral considerado éste como un factor importante que interacciona con otras variables biológicas y sociales, dando lugar a numerosas enfermedades físicas y mentales que impiden el eficiente desempeño profesional del docente, constituyéndose éste en un fenómeno que afecta a toda una gama de beneficiarios como son los estudiantes, los padres de familia, la comunidad, la sociedad y el Estado. Basta imaginar que un porcentaje del 25% de maestros en un determinado lugar o país sufren del “**burnout**” y que cada uno tiene bajo su responsabilidad unos 50 alumnos,

entonces nos daremos cuenta de la dimensión del problema y de las pérdidas de talentos humanos y materiales que representa para los involucrados.

Diferentes investigadores educativos han encontrado diferentes causas o factores que inducen a la aparición de los síntomas del malestar docente, así:

Para Cunningham (2004):

- Años de servicio: los docentes con una experiencia comprendida entre cero y diez Años sufrían niveles de “burnout” más elevados que el resto del profesorado.
- Sector de trabajo: la depresión se presenta con mayor agudeza y frecuencia en los servidores públicos que en los privados.
- Personalidad: son más susceptibles al “burnout” aquellos docentes perfeccionistas, carismáticos e idealistas.
- Interacciones sociales: cuando las relaciones con los miembros de la comunidad educativa no son saludables.

Según Marlow y colaboradores, los aspectos que conducen a los docentes a pensar en abandonar la profesión son:

- a) Falta de disciplina
- b) Escasa motivación de los alumnos
- c) Pobres actitudes de los alumnos
- d) Pérdida del respeto de la comunidad hacia el docente
- e) Inadecuadas condiciones de trabajo
- f) Exiguas retribuciones
- g) Escasa efectividad en el trabajo
- h) Aburrimiento debido a la rutina
- i) Estrés y frustración
- j) Incompetencia y falta de cooperación de la administración

Se pueden agregar una lista interminable de aspectos negativos que deterioran la salud física y mental del docente, pero para nuestro propósito, es más que suficiente. De aquí se debe desprender, que el aprendizaje por parte de los alumnos se ve afectado por los mismos aspectos estresantes para el profesor, agregándose la deficiente pedagogía utilizada o mal utilizada por parte de sus docentes a más de la escasa motivación intrínseca y

extrínseca que los alumnos traen a las aulas de clase, desvalorizándose automáticamente la educación. De esta manera tanto el docente como el discente se desenvuelven en un ambiente poco afín con las metas de sus actividades.

3.1.4. El Género y la Profesión Docente.

Partamos de la información proporcionada por el INEC que se refiere a los datos estadísticos correspondiente al VI censo nacional de población y V de vivienda del 2001, en el que se revela que de los 211.318 educadores, 128.494 son mujeres.

Desde esta información deducimos que en este país todavía existen criterios laborales llenos de estereotipos que categorizan las actividades para hombres y otras para mujeres. Claramente podemos darnos cuenta que la docencia es preferentemente para las mujeres por su carácter maternal, comprensivo, amable y tolerante, no así para los varones más impositivos y autoritarios incapaces de proseguir en el aula con la tarea educadora de la madre en el hogar.

Muchas mujeres ejercieron como profesoras, fundamentalmente en la enseñanza primaria, con un itinerario personal y profesional relevante en sí mismo o, al menos, en el contexto que se produjo. Son trayectorias que han quedado en el olvido. En muchas ocasiones eran mujeres que no respondían al modelo femenino de la época, pero que en su vida profesional regalaron, ante todo, dedicación a sus alumnos.

Es cierto que los tiempos han evolucionado, y positivamente. Solo hay que recordar que hasta bien entrado el siglo XX, términos como igualdad y libertad no estaban hechos para las mujeres. Desde este punto de vista, el tratamiento educativo de las niñas fue diferente al de los niños, debido a que se educa a las niñas para ocupaciones propias de su género: Se habla, se le trata, se permite juegos y actividades diferentes a los de los varones. En muchas ocasiones mencionamos: “Eso no está bien en una mujer”.

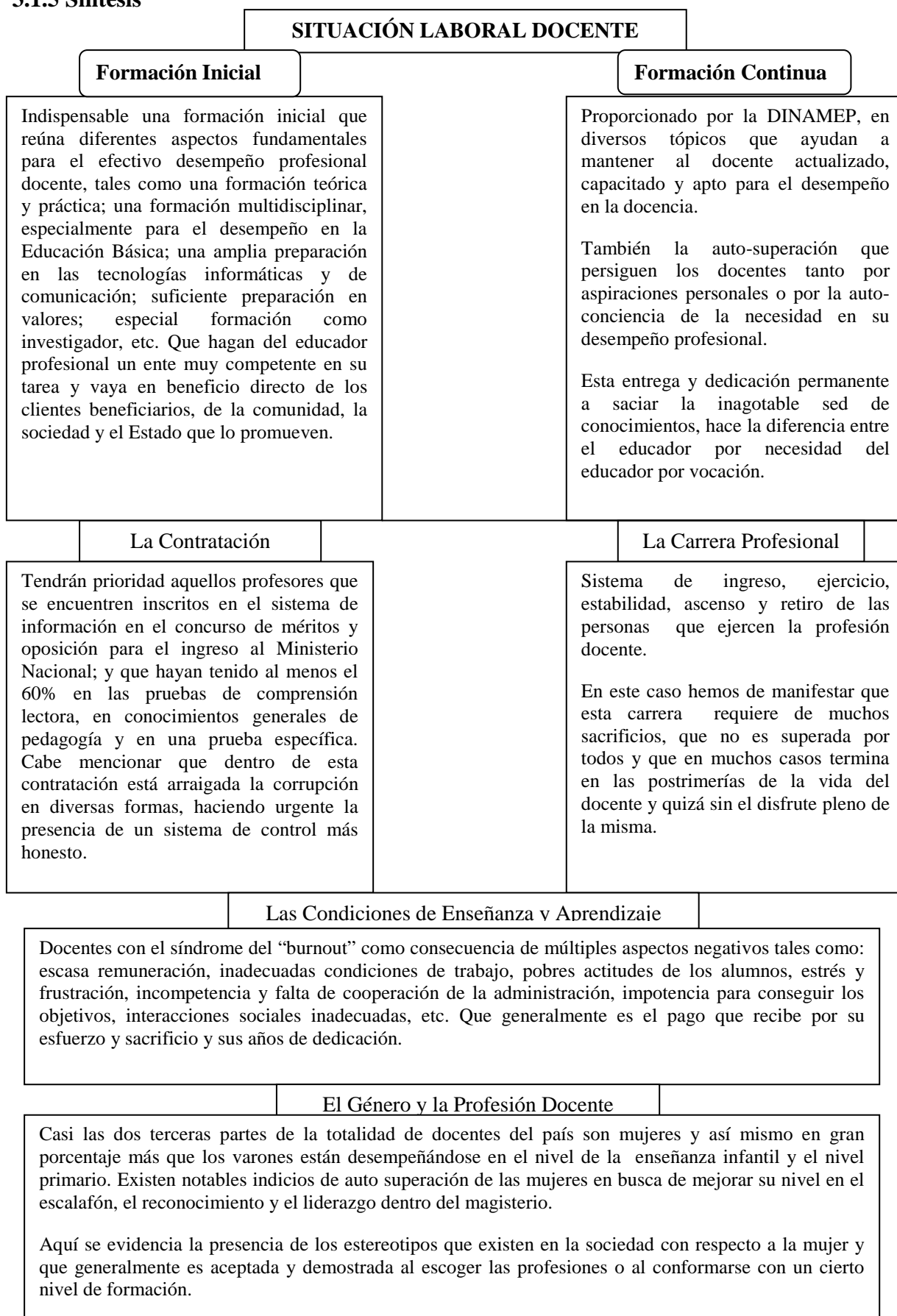
La educación tomando como base la igualdad es ya un hecho; sin embargo, aún estamos en el camino de lograr la paridad en la docencia, especialmente en aquellos cargos que exigen mayor responsabilidad o en los escalafones más altos del sistema educativo.

Según la revista Especial Mujeres (2009-2010). No ocurre lo mismo con las primeras etapas de la educación, especialmente Educación Infantil y Primaria, donde un 76% de los docentes son mujeres. En Educación Infantil, nueve de cada diez son féminas, lo que hace que muchos niños que acuden al aula por primera vez escojan a su profesora como figura de protección ante la ausencia de la madre.

Similar caso ocurre en lo referente a la Educación Especial, donde hasta un 80% de los educadores son del género femenino. La enseñanza de idiomas está dentro del ámbito femenino con un 74% de mujeres en este desempeño, no ocurriendo así con las actividades artísticas que llega a un 44% para las féminas; esto por la creencia en boga, de que las carreras técnicas pertenecían principalmente al ámbito masculino, lo cual se reflejaba en una mayor presencia de jóvenes varones en las aulas universitarias.

Esta situación poco a poco se va equiparando y no es raro ver a las mujeres en altos puestos administrativos, dirigenciales y de liderazgo, aunque prevalezca cuantitativamente la presencia de los varones en los altos niveles escalofonarios.

3.1.5 Síntesis



3.2 CONTEXTO LABORAL

3.2.1 Entorno Educativo, la Comunidad Educativa.

Como se conoce, los estudios neurológicos actuales, ponen en evidencia que nuestras configuraciones neuronales están en estrecha relación con nuestra experiencia personal, cultural y social, el tipo de actividades que realizamos, la riqueza de los estímulos a los que accedemos y el sentido que vamos atribuyendo a los diferentes aspectos de nuestra vida. De ahí que en nuestro entorno, del que también forma parte la escuela –desde la infantil a la universidad- represente un papel fundamental a la hora de fomentar o inhibir nuestra capacidad de aprendizaje.

El entorno en el que hoy nos movemos la mayoría de los individuos está caracterizado por sus aspectos paradójicos.

“En el contexto de la sistémica la paradoja designa aquello que simultáneamente es “vale” y no es “no vale”. Por lo que en rigor lógico, la paradoja es algo que tiene lugar “aunque y porque no tiene lugar”, o viceversa: que no sucede precisamente porque sucede”. Christin, A. (2008).

En nuestro cotidiano vivir, comúnmente hemos escuchado que para la sociedad no existe el punto de conformidad o aceptación, al menos con certeza: muchos nos sugieren que se viva el presente, como tantos nos imponen que nos preparemos para el futuro. Infinidad de profesionales se preparan para servir a la sociedad y terminan explotando a la misma y aprovechándose en beneficio personal.

La tecnología aparentemente creada para el bien del hombre, llega un momento en que termina aniquilándolo. El hombre aparentemente humano y solidario acaba apropiándose (de manera lícita o ilícita) de los recursos indispensables de los demás. La mayor parte de la humanidad acaparamos con avaricia mucho más de lo necesario y negamos el bienestar del hermano, con la venia de un capitalismo donde es lícita la propiedad privada. Los mejores empleos están en manos no necesariamente de los más capaces sino de los que mejor manejan las artimañas de llegar a la troncha.

Ningún momento de la historia conocida, desde el punto de vista de la educación y el aprendizaje, es tan paradójico como éste. Nunca se había hablado, escrito, legislado y adjudicado tantos recursos como ahora para que todos los chicos y chicas hasta los 16 años tuviesen acceso a aquellos aprendizajes que no les puede proporcionar su familia, su contexto más cercano e incluso su lugar de trabajo.

Nunca se había dicho tanto y de manera tan persistente que el futuro de la propia sociedad y el sostén del bienestar de la humanidad son la niñez y la juventud estudiosa; no obstante tenemos millones de niños y jóvenes abandonados y descarriados haciendo todo lo contrario a lo que el mundo espera de ellos.

La Filosofía de la Educación nos sugiere que la educación se debe tomar como una vocación y no como una profesión, como lo hizo aquel maestro de maestros llamado Jesús, pero en toda sociedad, la educación es un subempleo, un complemento a la ocupación principal o una profesión netamente remunerativa que lamentablemente no es reconocida conforme a las expectativas del profesional, quitando la motivación en el desempeño; determinando que la labor docente se convierta en una justificación a la remuneración percibida, mas no una entrega de amor a los semejantes. Ampliamente se dice a los cuatro vientos, que la educación es la base para el progreso y desarrollo de los pueblos; sin embargo, el Estado y la sociedad misma, poco esfuerzo despliega hacia la consecución de este principio.

Así mismo, el entorno educativo es extremadamente heterogéneo en cuanto a su calidad que no es nada extraño encontrar en las grandes urbes las llamadas “escuelas del milenio”, como encontrar en las zonas rurales las escuelas primitivas con un solo profesor, una sola aula, sin servicios básicos, sin comunicación ni medios tecnológicos que verdaderamente coadyuven el esfuerzo del educador y la esperanza del educando. El nivel cultural extremadamente diverso de los padres de familia, dificulta el entorno educativo y frustra la labor del educador.

Dentro de este entorno, vale precisar los componentes de la **Comunidad Educativa**, que organizada y comprometida con el quehacer educativo y el desarrollo se convertiría en la fuerza imparable de cambio y superación.

Al respecto, Nierotti, Poggi. (2004). Dice:

El Sistema educativo formal no monopoliza el proceso de aprendizaje ni son los docentes los únicos que enseñan. Las organizaciones comunitarias y los espacios públicos locales son ámbitos donde los sujetos aprenden, incorporando valores y hábitos, desarrollando capacidades (sean estas para producir bienes o servicios o para ejercer sus derechos y responsabilidades ciudadanas). Las comunidades a su vez, cuentan con sus propias instituciones y agentes de enseñanza y aprendizaje: familias, iglesia, clubes, organizaciones de vecinos, bibliotecas, mercados, fábricas, organizaciones productivas. En consecuencia, es necesario observar qué se aprende en esta comunidad donde la escuela es un actor más y quienes son los actores de este proceso.

Podemos agregar más actores a la comunidad educativa como son todas las organizaciones sociales dentro de un ámbito geográfico delimitado; estas pueden ser: comedores comunitarios, bibliotecas, asociaciones civiles, grupos juveniles, asociaciones religiosas, sociedad de fomento, cooperadoras, grupos de padres, gremios, asambleas vecinales, ONGs y otras. Reconociendo en la escuela el rol histórico de institución destinada a la organización, producción, apropiación y distribución de los bienes culturales en una comunidad determinada. Para ello es fundamental que la relación escuela-comunidad sea óptima para impulsar la tarea educativa y ayudar a los niños y jóvenes en su tarea de aprender, fundamentalmente en contextos de pobreza.

Cuando las relaciones de la escuela y la comunidad sean tenues, el cambio y superación están muy alejadas para ésta, de allí la necesidad de verdaderos proyectos que atraigan esfuerzos y alianzas de todas las organizaciones comunitarias, que tengan fines de mejorar las condiciones socio-históricas de los sujetos que la transitan, y contribuir a la transformación de la comunidad en la que la escuela está inserta.

Según el Programa Integral para la Igualdad Educativa. (2004). “A partir de la articulación de los recursos culturales y materiales locales, jurisdiccionales y nacionales, se propone una visión integral de lo educativo, poniendo especial énfasis en los aprendizajes y la cultura en sentido amplio como forma de acceso a una ciudadanía plena”.

A nuestro entender, cuando una comunidad no está organizada y no tiene propósitos, metas y fines, es una comunidad pasiva que actúa con fines individuales y egoístas que en vez de contribuir con el progreso y desarrollo social, lo que hace es estancar y hasta retroceder. Así por ejemplo, si en una comunidad los niños están obligados a trabajar por diversas circunstancias, lo más probable es que no puedan estudiar; igual si no hay una adecuada alimentación; cuando en los hogares los padres o los responsables de los niños o jóvenes han perdido la autoridad; o en las zonas, barrios o comunidades imperan la delincuencia, la drogadicción, la prostitución, etc.; la pobreza, la corrupción, la injusticia, la acentuada desigualdad social, política y económica; los prejuicios y discriminaciones. En estos casos es menester que se propongan objetivos comunes y se proyecten actividades de cooperación entre todos los miembros de la comunidad educativa a la que pertenecen y se dediquen los mejores esfuerzos para mejorar y superar la situación acorde con las exigencias de la evolución de las ciencias, las tecnologías y la humanidad en sí, dignificando al hombre sobre todas las cosas.

Pero son muy frecuentes estos casos ejemplares y muchos más en nuestro país, en los que se evidencia que no existe una cohesión favorable para desarrollar de manera eficiente la tarea de enseñanza aprendizaje, por lo que la tarea del educador se ve apartada y sofocada por las múltiples facetas negativas de la comunidad.

Con estos antecedentes, se debe perseguir a nivel de las altas esferas administrativas, los siguientes objetivos fundamentales aplicables a cualquier sistema educativo de Latinoamérica

1. Restablecer el principio de la justicia social y el derecho a la educación en todos los niveles como responsabilidades públicas desde la perspectiva de un Estado educador.
2. Proponer la igualdad como punto de partida de las políticas educativas (como igualdad de oportunidades) y de las prácticas pedagógicas (como igualdad de capacidades)
3. Movilizar los recursos materiales, simbólicos y humanos imprescindibles para garantizar las condiciones de educabilidad de todos nuestros chicos.
4. Promover el entorno educativo como una instancia de participación comunitaria y de colaboración para fortalecer la tarea de enseñar.

5. Recuperar el lugar de la transmisión y de la confianza como eje de las relaciones pedagógicas.

Nierotti, N., Poggi, M. (2004).

3. 2.2 La Demanda de Educación de Calidad.

De acuerdo a los autores: Sirvent, Ma. T. (1988) y otros

“La demanda por una educación de calidad se refiere a la expresión organizada y colectiva por la satisfacción de esta necesidad y otras reivindicaciones, que los miembros de un grupo social buscan implementar a través de decisiones institucionales y/o públicas. Es concebida no como un fenómeno dado ni estático, sino como el resultado de un proceso socio-histórico en relación con las acciones efectivas de los grupos participantes. Este proceso supone la elaboración de conocimiento sobre la realidad cotidiana de un grupo que posibilita la identificación de sus necesidades colectivas, en este caso de sus necesidades educativas, que se traducen en la expresión de una demanda social. En este proceso están implicadas instancias de construcción individual y social, relacionadas con el reconocimiento de necesidades individuales y colectivas, con su expresión y con la posibilidad de influenciar por ellas a nivel institucional y político”.

Este reconocimiento de esta necesidad se ha convertido en una demanda social en virtud de que **siendo la educación la base fundamental para el progreso y desarrollo de los pueblos**, hasta el momento la educación ecuatoriana no ha rendido los frutos esperados por la sociedad; esto es, no se ha constituido en la solución a las múltiples necesidades humanas postergando indefinidamente el progreso y desarrollo tanto individual como colectivo de los pueblos.

Para Sirvent. (1998). “La mayor parte de los miembros de las sociedades (no solo ecuatorianas) no han logrado salir de esas condiciones deplorables en cuanto a sus necesidades obvias (alimentación, vivienda, trabajo, salud, educación, etc.), peor aún en cuanto a aquellas necesidades no tan obvias (como el pensamiento reflexivo, la creación y la recreación, la autovaloración de sí y del grupo de pertenencia, la participación, la organización, la libertad)”.

De esa manera, nuestra sociedad está casi estancada, aceptando y acaparando las imposiciones de las sociedades desarrolladas, que no hacen más que deshumanizar al hombre, bombardeando con los contravalores éticos y morales, enfrentándonos entre hermanos, sobre valorando el poder del dinero, imponiéndonos la moda, la avaricia, la lucha por el poder, por la fama; nos viene en paquete la injusticia, la desigualdad, la discriminación racial y todo una gama de males que desdicen de la raza humana.

Creemos que la utilización de los diversos avances tecnológicos se ven satanizados dentro de una adecuada formación, ya que llegan a los niños y jóvenes antes de que conozcan el por qué y el para qué de su creación, porque no sigue un proceso la consecución de las cosas; determinando que esa cantidad de información e innovaciones de otros, no dejen espacio para la reflexión y la creatividad o solución a nuestros propios problemas. Se está pasando los límites naturales del proceso de aprendizaje confundiendo y desmotivando a nuestra niñez y juventud, de lo cual se responsabiliza apresuradamente a la escuela.

Si bien la escuela tiene gran parte de la responsabilidad, también es cierto que ésta por sí sola es imposible que pueda proporcionar una educación de calidad que proporcione a la sociedad sujetos con valores, actitudes y aptitudes que puedan cambiar este mundo materializado por un mundo más humano, de amor, justicia, de igualdad y libertad; con los conocimientos y las destrezas necesarios para afrontar las dificultades que se presenten, con una capacidad de reflexión, de crítica y de autoconciencia; con el desarrollo intelectual para innovar, crear y descubrir los verdaderos menesteres para la felicidad de todos, tanto a corto como a largo plazo.

Nada de esto se logrará si la comunidad educativa no emprende un proceso de alianzas apuntando a un mismo fin, lo que significa que la familia juega un papel de vital importancia dentro de la formación de la niñez y la juventud, pero siempre y cuando trabaje en estrecha comunicación con la escuela y con el amor y la responsabilidad de formar seres humanos “amados”, que son la razón de la existencia de la escuela y las familias. No se puede evadir ni traspasar las responsabilidades a terceros, especialmente las de los padres de familia, por los lazos afectivos que unen con sus hijos y que bien utilizados, son los recursos primordiales en la educación.

También es fundamental la decidida participación de las instituciones centrales y locales en estas alianzas por lograr una educación de calidad; esto es dar en la práctica el espacio primordial que a la educación en teoría se le otorga.

Si queremos una sociedad diferente y positivamente más de lo que hoy tenemos, empecemos por cambiar la educación; pero no con demandas sino con entrega de acciones

prácticas desde el espacio en el que nos encontremos, puesto que siempre encontraremos un niño o un joven cerca a nosotros, ansioso de un mundo mejor.

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

El Ecuador en cuanto a la educación se encuentra normado y legislado a través de políticas de Estado, que se evidencian en los diferentes instituciones, planes y programas que se van ejecutando con una lentitud asombrosa, o que muchas de las veces se queda en letra muerta; en lo pertinente a los docentes veremos brevemente lo que cada una de las mencionadas políticas plantea.

La Carta Magna.- (Aprobada en el 2008) En el Título VII Régimen del Buen Vivir. Sección Primera – Educación. Art. 349. Textualmente dice: “El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente”.

Analizando brevemente lo que se ha escrito en este artículo (por parte de la Asamblea Constituyente), vemos que en cuanto a la estabilidad, no se está cumpliendo en un 100% ya que conocemos de una gran cantidad de docentes que durante varios años vienen siendo contratados sin conseguir la estabilidad; mientras que en el peor de los casos, hay quienes son negados la renovación de contratos, ya sea por la supresión del presupuesto o porque la potestad de una sola persona en el nivel medio (el Rector del colegio), así lo determina.

En cuanto a la actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico, quedan muchas dudas en cuanto a la oportunidad, a la eficiencia y a la propiedad acorde a los requerimientos que tienen los docentes; debemos estar conscientes que los cursos son por demás teóricos y apresurados, a más que con artimañas desde su inscripción, puesto que se realizan por internet y en un tiempo de una o dos horas, impidiendo la asistencia de

todos los docentes (recordemos que no en todos los lugares de trabajo ni de residencia del docente existe el servicio de internet).

En lo referente a la remuneración justa que proclama la Constitución, es muy falsa esta aseveración, puesto que en las primeras categorías, el sueldo está muy lejos de cubrir las necesidades básicas de la familia; promoviendo la degradación de la dignidad de la profesión y desmotivando al profesor.

En lo relacionado a las políticas de promoción, movilidad y alternancia, no se puede desconocer que en la mayor parte de veces está manchada por la corrupción; convirtiéndose en un privilegio para los que están en el poder o comulgan con ellos.

Plan Nacional de Desarrollo.- Previo estudios, análisis e informes de organismos internacionales como el Banco Mundial, el Fondo monetario internacional, la Organización de Naciones Unidas acerca de la educación, se establecen objetivos para la educación especialmente para los países pequeños llamados en vías de desarrollo, denominados “Objetivos de Desarrollo del Milenio”(los ODM) fijados por la ONU en la Cumbre del Milenio que tuvo lugar en Septiembre del año 2000.

Los principales líderes mundiales convinieron en establecer objetivos y metas medibles, con plazos definidos, para combatir especialmente los principales males de la humanidad como son: la pobreza, la hambruna, las enfermedades, el analfabetismo, la degradación del ambiente, la discriminación racial y contra la mujer. Uno de los objetivos del milenio establecidos por los organismos internacionales (quizá el básico) es “Lograr la enseñanza primaria universal”. Este objetivo tiene como meta el siguiente reto: Asegurar que, para el año 2015, los niños y niñas de todo el mundo puedan terminar un ciclo completo de enseñanza primaria.

Para la consecución de esta meta, los líderes mundiales acordaron en aportar con ayuda para los países menos desarrollados y por tanto más necesitados en reestructuración de los sistemas educativos existentes, para asegurar que los niños tengan los mismos derechos y posibilidades de acceso a la educación. Los aspectos más importantes para tener en cuenta a la hora de los aportes y esfuerzos incluyen:

- La tasa neta de la matrícula (la tasa neta de asistencia escolar)
- La población infantil afectada por conflictos y disturbios políticos (la que más necesita una estructura y una apariencia de normalidad en su vida).
- Los niños más pobres y socialmente marginados, que son los que normalmente tienen menor acceso a la educación básica.
- La calidad de la educación siendo tan importante como la matrícula.

TALLERSURZARAGOZA. (NOVIEMBRE, 2009)

Otro de los criterios de alerta para el Estado ecuatoriano es el que se refiere al **Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social 1989-1992** que advierte que “en el transcurso de las últimas décadas, se ha observado que la educación ecuatoriana no ha tenido un desempeño eficaz en la creación de condiciones favorables para el desarrollo del país”.

Se hace referencia a la insatisfacción de las necesidades básicas del país, que se verifican en: la insuficiencia en servicios básicos (vivienda, salud, agua potable, educación, saneamiento etc.); alto nivel de mortalidad infantil; incremento del desempleo; alto índice de deserción escolar; elevado porcentaje de analfabetismo; deficiencia en la aplicación de la modalidad de la educación bilingüe; y otros, que hacía evidente lo inadecuado del sistema educativo nacional.

Una siguiente cuestión que ha sido considerado para la elaboración del Plan Nacional de Desarrollo son las permanentes denuncias de la mala fe o el engaño que han venido aplicando los gobiernos de turno en contra de la educación ecuatoriana; así, Marco Gudiño en su libro “El Fraude de la Educación”, responsabiliza al Ministerio de Educación y Cultura de la profunda crisis educativa en el Ecuador.

A partir de esta triste realidad que por más de 150 años no ha cambiado nada en el tratamiento de la sociedad ecuatoriana, los dos últimos gobiernos han emprendido cambios profundos a nivel de todo el sistema educativo, siendo básicamente el docente el instrumento de cambio. Todo este intento de transformación y cumplimiento de los ODMs

establecidos por la ONU y reducir la presión general, el Estado ecuatoriano reaccionó con el **“Plan Decenal de Educación del Ecuador”**.

Plan Decenal de Educación del Ecuador.- En este plan constan los objetivos, tanto cuantitativos como cualitativos por cada año durante el plazo del 2006 al 2015. Incluyéndose el programa nacional de alfabetización. (Ministerio de Educación y Cultura, 2005).

El objetivo general de este plan es: “garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana”. Mediante objetivos estratégicos, el Ministerio de Educación y Cultura quiere hacer frente a los principales nudos críticos, definidos como:

- Acceso limitado a la educación y falta de equidad.
- Objetivo de un MARCO LEGAL: regular las funciones y los procesos educativos del sistema nacional.
- Baja calidad de la educación, poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- Objetivo de un MARCO CURRICULAR: consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo en conformidad con la realidad socio cultural, lingüística y tecnológica contemporánea.
- Ausencia de estrategias de financiamiento y deficiente calidad del gasto.
- Objetivo de un MARCO FINANCIERO Y DE GESTIÓN: garantizar y mejorar su financiamiento que contribuya a asegurar la gobernabilidad.
- Infraestructura y equipamiento insuficientes, inadecuados y sin identidad cultural.
- Objetivo de un MARCO DE TALENTO HUMANO: renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida.
- Dificultades en al gobernabilidad del sector e inexistencia de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores del sistema.

- Objetivo de un MARCO DE RENDICIÓN DE CUENTAS: Promover una activa participación ciudadana que propicie la rendición de cuentas del sistema educativo.

Ministerio de Educación y Cultura. (2005)

Para alcanzar un desarrollo sostenible que considera los objetivos fijados, se han establecido unas políticas del plan. Cada una de ellas tiene definidas la justificación, el objetivo, el público objetivo y las metas que se persigue, señalando plazos de tiempo para la realización del proyecto.

Política 1: Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años.

Política 2: Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo año.

Política 3: Incremento de la matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en edad correspondiente.

Política 4: Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la Educación Alternativa..

Política 5: Mejoramiento de la infraestructura física y equipamiento de las instituciones educativas.

Política 6: Mejoramiento de calidad y equidad de la educación e implementación del Sistema Nacional de Evaluación.

Política 7: Revaloración de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.

Política 8: Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%.

Ministerio de Educación y Cultura. (2005).

Ley de Educación.- (Proyecto de Ley de Educación General, 2008). Se trata de una Nueva Ley de Educación que en el segundo trimestre del 2011 entrará en vigencia luego del proceso pertinente, en tanto, daremos a conocer algunos puntos clave de interés para los maestros:

- Se premiará el esfuerzo y la búsqueda de la excelencia educativa de los maestros, mediante el establecimiento de un nuevo escalafón de 4 categorías que puede ser completado en 12 años, con ascensos ligados a los resultados de

las evaluaciones y a formación profesional de calidad bajo la rectoría del Ministerio de Educación y Cultura.

- Se permitirá que los mejores maestros asuman funciones de asesoría y acompañamiento; con la creación de nuevas posibilidades de promoción de los docentes, para que a través de concursos se conviertan en docentes mentores, asesores educativos y auditores educativos.
- Se incorporará al sistema educativo a los mejores profesionales de la educación, con esquemas de selección ágiles y transparentes, que garanticen procesos desconcentrados que proporcionen maestros con altos niveles de calidad.
- Se solucionará el problema de falta de docentes en ciertos lugares, sin sacrificar la calidad; permitiendo el ingreso al magisterio a profesionales en otras ramas, que se comprometan a asistir a cursos de formación pedagógica.
- Se incorporará a más profesionales valiosos a los concursos para rectores y directores.
- Se ofrecerán mejores condiciones respecto al lugar de trabajo: es decir que se confirmará la eliminación del ingreso de los docentes por la zona rural y se implementará el servicio rural obligatorio de un año.

Ministerio de Educación y Cultura. (2008).

Es menester conocer los Derechos y las Obligaciones de los docentes, que en los artículos 9 y 10 de la Ley de Educación General expresa:

Art. 9 Derechos:

- a) Acceder a procesos de desarrollo profesional, según sus necesidades y las del Sistema Educativo.
- b) Ser reconocido por sus méritos y logros alcanzados.
- c) Expresar libre y respetuosamente su opinión.
- d) Ser sujetos del debido proceso, en caso de presuntas faltas al código de convivencia y a las leyes y reglamentos.
- e) Gozar de estabilidad laboral con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones.
- f) Recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes.

- g) Participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio Ecuatoriano y para optar por diferentes rutas profesionales del Sistema de Educación.
- h) Ser tratado sin discriminación y acorde con sus necesidades especiales.
- i) Participar en el Gobierno Escolar Ciudadano del Circuito Educativo al que pertenecen.
- j) Asociarse libremente y participar en los procesos de elección de las asociaciones gremiales.

Art. 10 Obligaciones:

- a) Brindar una educación de calidad y calidez a los estudiantes que están a su cargo.
- b) Cumplir con todas las obligaciones derivadas de su función determinadas en el reglamento de esta Ley y demás normas establecidas en el ordenamiento jurídico vigente.
- c) A laborar durante la jornada de trabajo completa en la institución educativa.
- d) Elaborar su planificación académica, y presentarla oportunamente a las autoridades del plantel y a sus estudiantes.
- e) Respetar el derecho de los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa en general a expresar sus opiniones fundamentadas.
- f) Mantener una relación cordial con los demás miembros de la comunidad educativa y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos.
- g) Ser evaluado a través de procesos internos y externos.
- h) Atender y evaluar a los estudiantes de acuerdo con la diversidad y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente el resultado de tales evaluaciones.
- i) Dar apoyo pedagógico y tutorías académicas de acuerdo con las necesidades de los estudiantes a su cargo.
- j) Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes.
- k) Respetar la integridad física, psicológica, cultural y lingüística de sus estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa.
- l) Cumplir las leyes y reglamentos, y los códigos de convivencia de las instituciones educativas.
- m) Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa.

- n) Mantener el servicio educativo en funcionamiento, sin ningún tipo de interrupción ni paralización, de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente.
- o) Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad.

Ministerio de Educación y Cultura. (2008)

El fiel cumplimiento de las obligaciones y de los derechos de los docentes conllevará a un efectivo desarrollo de todo el sistema educativo, que repercutirá en beneficio de la niñez y la juventud y por ende en el progreso de la sociedad en general.

DINAMEP.- Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional, que es la rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento profesional en servicio. Su planificación lo fundamenta en los diagnósticos de necesidades de formación docente y de la capacitación y perfeccionamiento docente en el marco de los requerimientos de la política 7 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación –SER- Ecuador, de los resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo.

Para la ejecución de los procesos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento docente, a nivel nacional, coordina con la Subsecretaría General de Educación, las Subsecretarías Regionales, las Direcciones Nacionales, las Direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional –DIPROMEPS-, que son las responsables finales, de la organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos del mejoramiento profesional.

Los funcionarios de la DINAMEP cumplen las funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos que se desarrollan, 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, la pedagogía, la tecnología y su incidencia y aplicación en el desarrollo social, económico y cultural del país, en el contexto de una realidad cambiante y globalizada, que exige una visión humanista, la práctica de los valores y la vigencia en el

ejercicio de los derechos humanos, con orientación al desempeño profesional y a los aprendizajes escolares.

Oferta Académica de la Dinamep.

NOMBRE DEL CURSO	DIRIGIDO A	DURACIÓN
Proyecto de aula	Docentes parvularios/as	30 horas
Arte dramático	Docentes parvularios/as	30 horas
Expresión plástica	Docentes parvularios/as	30 horas
El placer de viajar por ámbitos textuales y contextuales a través de la lectura.	Docentes de educación básica de 2° a 7° años de básica	60 horas
Las proposiciones, los conjuntos y las relaciones construidas desde la cotidianidad y el uso de materiales educativos.	Docentes de educación básica de 2° a 7° años	120 horas
Desarrollo de la inteligencia	Docentes de educación básica de 2° a 10° años	60 horas
Proyecto educativo institucional	Facilitadores de equipos nacional y provinciales	120 horas
Gestión educativa	Directivos institucionales	120 horas
Paradigmas educativos y modelos pedagógicos	Facilitadores de equipos nacionales y provinciales	80 horas
Evaluación institucional y desempeño docente	Directivos institucionales	120 horas
Investigación e innovación educativa	Profesores de investigación, profesores de IPED	40 horas
Evaluación de los aprendizajes	Profesores de educación básica	60 horas
Didáctica crítica	Profesores de didáctica IPED	40 horas
Prácticas pedagógicas con	Profesores del proyecto	30 horas

manejo de tecnologías de información	SECAB / GTZ	
Generación de nuevas prácticas pedagógicas con el uso de materiales educativos en la educación básica.	Profesores de las escuelas del proyecto SECAB / GTZ	30 horas
Pedagogías innovadoras	Técnico docente – supervisores	120 horas

3.2.4 Políticas Micro: Institucionales

Cada Institución Educativa necesariamente tiene que trabajar mediante políticas previamente establecidas, sean estas a mediano o a largo plazo, con el fin de contribuir con el desarrollo y progreso del medio donde se desenvuelve la Institución Educativa, y acorde con las necesidades más urgentes de las mismas.

Según Viteri, T. (2009) “Las políticas institucionales son directrices generales que establecen los límites de las decisiones y acciones, especificando aquellas que pueden tomarse y excluyendo las que no se permiten. Cuando se relacionan con objetivos, son normas de conducta que condicionan la forma como tienen que lograrse esos objetivos”.

Asumimos que las políticas son lineamientos decisivos para la toma de decisiones, normas que dirigen a los administradores y empleados hacia la consecución de objetivos, instrumentos para la ejecución de estrategias. También constituyen los límites, fronteras o restricciones de acciones administrativas, directrices que aclaran las atribuciones de los funcionarios y empleados, normas que establecen lo que se debe hacer y lo que no se debe hacer. El establecimiento de políticas institucionales son imprescindibles porque:

- Facilitan la toma de decisiones.
- Unifica criterios.
- Asegura que todos los problemas se solucionen de la misma manera.
- Claridad organizacional.
- Genera calidad en los productos y servicios.
- Facilita el control de gestión.
- Ayuda al cumplimiento de los objetivos.

Viteri, Telmo. (2009).

Las Instituciones Educativas pueden establecer listas de temáticas para diseñar políticas, mismas que dependerán de las condiciones sociales, culturales y económicas del medio donde se encuentre la Institución Educativa, así, a manera de ejemplos pueden ser:

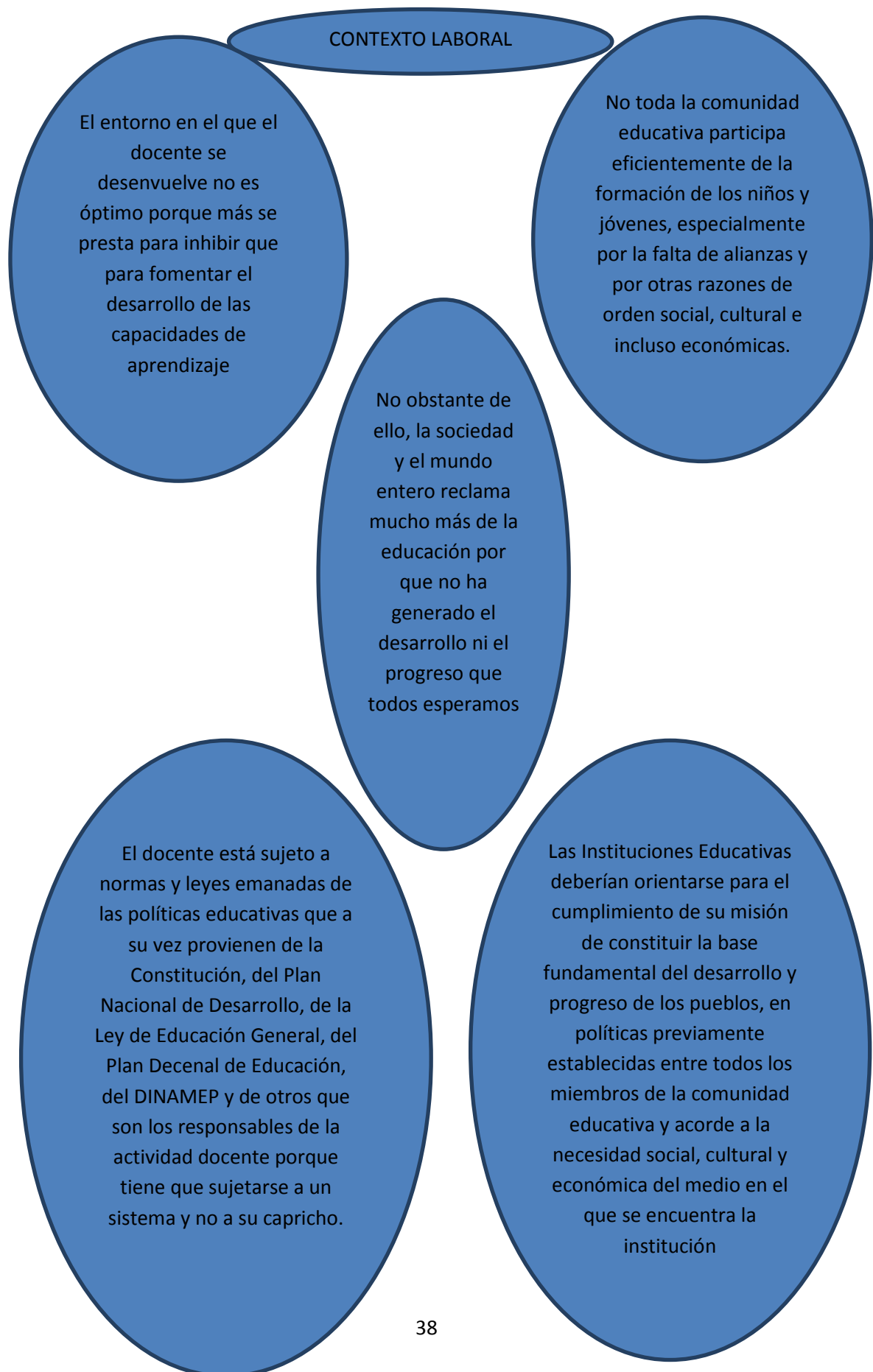
Política sobre Igualdad de Oportunidades.- Basado en las leyes y reglamentaciones que emanen de la Constitución, de los Derechos Humanos o de la misma Institución, puede una institución establecer políticas tendientes a proveer acceso equitativo para oportunidades educativas o de empleo sin discriminar por razones de edad, sexo, orientación sexual, raza, color, nacionalidad, origen o condición social ni por ideas políticas, religiosas, impedimentos físicos o mentales o por condición de veteranos.

Política Sobre Hostigamiento Sexual.- Constituye una infracción a la Ley porque es considerado un crimen, cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual. Para considerar si la alegada conducta constituye hostigamiento sexual, se considerará la totalidad de las circunstancias en que ocurren los hechos. Ejemplos de esta conducta pueden ser: piropos, insinuaciones sexuales, miradas lascivas, apretones, agresiones sexuales y la creación de un ambiente intimidante, hostil y ofensivo, etc.

Política de No Fumar.- Se prohíbe a los estudiantes, profesores, empleados y visitantes fumar en espacios cerrados, tales como salones de clase, salones de actos, laboratorios, museos, bibliotecas, pasillos, cafeterías y servicios sanitarios. Aquellas personas que deseen fumar lo harán fuera de los edificios, en áreas como, balcones o terrazas al aire libre.

Políticas sobre Drogas y Alcohol.- La manufactura, distribución, suministro, posesión, uso ilegal sustancias controladas y el abuso del alcohol son prácticas perjudiciales a los mejores intereses institucionales y no serán permitidas independientemente de la jerarquía o posición de las personas involucradas. Bajo ninguna circunstancia se permitirá que persona alguna viole esta prohibición o que permanezca en su lugar de estudio o trabajo mientras esté bajo los efectos de alguna sustancia controlada o del alcohol.

3.2.5 Síntesis



CAPITULO III

3.3 NECESIDADES DE FORMACION DOCENTE

3.3.1 Definición

La formación permanente o capacitación del docente debe entenderse como un proceso de actualización que posibilita realzar su práctica pedagógica profesional de una manera significativa, permanente y adecuada a los contextos sociales en los que se inscribe y a las poblaciones que atiende.

Es así como dicha formación se presenta articulada al ejercicio mismo de la práctica pedagógica y a formas de entenderla e inscribirla en los contextos sociales donde se realiza. Y en esta misma forma se concibe al docente como un profesional capacitado (idóneo) para reconstruir el conocimiento pedagógico, a partir de la experiencia que se enfrenta cotidianamente.

3.3.2 Competencias Profesionales

Definición de Competencia

“La capacidad de usar el conocimiento y las destrezas relacionadas con productos y procesos y, por consiguiente, de actuar eficazmente para alcanzar un objetivo” (Hayes, 1985).

Otra acepción nos ubica la competencia como capacitación, refiriéndose al grado de preparación, saber hacer, conocimientos y pericia de una persona como resultado del aprendizaje. En este caso, la competencia alude directamente a las capacidades y habilidades de una persona, que son necesarias desarrollar a través de la formación.

También podría considerarse en este punto la competencia como *cualificación*, referida básicamente a la formación necesaria para tener la competencia profesional deseada. De manera que la competencia el resultado del proceso de cualificación que permite “ser capaz de” “estar capacitado para”.

Definición de Competencia Profesional

“Conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y ser capaz de colaborar en el entorno profesional y en la organización del trabajo” (Bunk, 1994)

La competencia profesional es la capacidad de realizar las actividades correspondientes a una profesión conforme a los niveles esperados en el empleo. El concepto incluye también la capacidad de transferir las destrezas a nuevas situaciones dentro del área profesional y, más allá, a profesiones afines. Esta flexibilidad suele implicar un nivel de destrezas y conocimientos mayor de lo habitual incluso entre los trabajadores con experiencia (MSC, 1985).

3.3.3 Los Cuatro Pilares de la Educación para el Siglo XXI

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

Con esas perspectivas se ha vuelto imposible, y hasta inadecuado, responder de manera puramente cuantitativa a la insaciable demanda de educación, que entraña un bagaje escolar cada vez más voluminoso. Es que ya no basta con que cada individuo acumule al comienzo de su vida una reserva de conocimientos a la que podrá recurrir después sin límites.

En general, la enseñanza escolar se orienta esencialmente, por no decir que de manera exclusiva, hacia el aprender a conocer y, en menor medida, el aprender a hacer. Las otras dos formas de aprendizaje dependen las más de las veces de circunstancias aleatorias, cuando no se les considera una mera prolongación, de alguna manera natural, de las dos primeras.

Aprender a Conocer

Este tipo de aprendizaje, que tiende menos a la adquisición de conocimientos clasificados y codificados que al dominio de los instrumentos mismos del saber, puede considerarse a la vez medio y finalidad de la vida humana. Consiste para cada persona en aprender a comprender el mundo que la rodea, al menos suficientemente para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás. Como fin, su justificación es el placer de comprender, de conocer, de descubrir.

Aunque el estudio sin aplicación inmediata esté cediendo terreno frente al predominio actual de los conocimientos útiles, la tendencia a prolongar la escolaridad e incrementar el tiempo libre deberá permitir a un número cada vez mayor de adultos apreciar las bondades del conocimiento y de la investigación individual. El incremento del saber, que permite comprender mejor las múltiples facetas del propio entorno, favorece el despertar de la curiosidad intelectual, estimula el sentido crítico y permite descifrar la realidad, adquiriendo al mismo tiempo una autonomía de juicio.

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

El ejercicio de la memoria, por otra parte, es un antídoto necesario contra la invasión de las informaciones instantáneas que difunden los medios de comunicación masiva. Suena peligroso imaginar que la memoria ha perdido su utilidad debido a la formidable capacidad de almacenamiento y difusión de datos de que disponemos en la actualidad. Desde luego, hay que ser selectivos en la elección de los datos que aprenderemos "de memoria", pero debe cultivarse con esmero la facultad intrínsecamente humana de memorización asociativa, irreductible a un automatismo. Todos los especialistas coinciden en afirmar la necesidad de entrenar la memoria desde la infancia y estiman inadecuado suprimir de la práctica escolar algunos ejercicios tradicionales considerados tediosos.

Aprender a Hacer

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

Al respecto, corresponde establecer una diferencia entre las economías industriales, en las que predomina el trabajo asalariado, y las demás, en las que subsiste todavía de manera generalizada el trabajo independiente o ajeno al sector estructurado de la economía. La sustitución del trabajo humano por máquinas convierte a aquél en algo cada vez más inmaterial y acentúa el carácter cognoscitivo de las tareas, incluso en la industria, así como la importancia de los servicios en la actividad económica. Por lo demás, el futuro de esas economías está supeditado su capacidad de transformar el progreso de los conocimientos en innovaciones generadoras de nuevos empleos y empresas. Así pues, ya no puede darse a la expresión "aprender a hacer" el significado simple que tenía cuando se trataba de preparar a alguien para una tarea material bien definida, para que participase en la fabricación de algo. Los aprendizajes deben, así pues, evolucionar y ya no pueden considerarse mera transmisión de prácticas más o menos rutinarias, aunque éstas conserven un valor formativo que no debemos desestimar.

Es concebible que en las sociedades ultratecnificadas del futuro la deficiente interacción entre los individuos pueda provocar graves disfunciones, cuya superación exija nuevas calificaciones, basadas más en el comportamiento que en el bagaje intelectual, lo que quizá

ofrezca posibilidades a las personas con pocos o sin estudios escolares, pues la intuición, el discernimiento, la capacidad de prever el futuro y de crear un espíritu de equipo no son cualidades reservadas forzosamente a los más diplomados. ¿Cómo y dónde enseñar estas cualidades, en cierto sentido innatas? No es fácil deducir cuáles deben ser los contenidos de una formación que permita adquirir las capacidades o aptitudes necesarias. El problema se plantea también a propósito de la formación profesional en los países en desarrollo.

Aprender a Ser

Un principio fundamental de la educación es contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad. Todos los seres humanos deben estar en condiciones, en particular gracias a la educación recibida en su juventud, de dotarse de un pensamiento autónomo y crítico y de elaborar un juicio propio, para determinar por sí mismos qué deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida.

En el futuro en cuanto a la educación el problema ya no será tanto preparar a los niños para vivir en una sociedad determinada sino, más bien, dotar a cada cual de fuerzas y puntos de referencia intelectuales permanentes que le permitan comprender el mundo que le rodea y comportarse como un elemento responsable y justo. Más que nunca, la función esencial de la educación es conferir a todos los seres humanos la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación que necesitan para que sus talentos alcancen la plenitud y seguir siendo artífices, en la medida de lo posible, de su destino.

Aprender a ser: tiene por objeto el despliegue completo del hombre en toda su riqueza y en la complejidad de sus expresiones y de sus compromisos; individuo, miembro de una familia y de una colectividad, ciudadano y productor, inventor de técnicas y creador de sueños. Este desarrollo del ser humano, que va del nacimiento al fin de la vida, es un proceso dialéctico que comienza por el conocimiento de sí mismo y se abre después a las relaciones con los demás. En este sentido, la educación es ante todo un viaje interior, cuyas etapas corresponden a las de la maduración constante de la personalidad. En el caso de una experiencia profesional positiva, la educación, como medio para alcanzar esa realización, es, pues, a la vez un proceso extremadamente individualizado y una estructuración social interactiva.

Aprender a Convivir

Sin duda, este aprendizaje constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea. Demasiado a menudo, la violencia que impera en el mundo contradice la esperanza que algunos habían depositado en el progreso de la humanidad. La historia humana siempre ha sido conflictiva, pero hay elementos nuevos que acentúan el riesgo, en particular el extraordinario potencial de autodestrucción que la humanidad misma ha creado. A través de los medios de comunicación masiva, la opinión pública se convierte en observadora impotente, y hasta en rehén, de quienes generan o mantienen vivos los conflictos. Hasta el momento, la educación no ha podido hacer mucho para modificar esta situación. ¿Será posible concebir una educación que permitiera evitar los conflictos o solucionarlos de manera pacífica, fomentando el conocimiento de los demás, de sus culturas y espiritualidad?

La idea de enseñar la no violencia en la escuela es loable, aunque sólo sea un instrumento entre varios para combatir los prejuicios que llevan al enfrentamiento. Es una tarea ardua, ya que, como es natural, los seres humanos tienden a valorar en exceso sus cualidades y las del grupo al que pertenecen y a alimentar prejuicios desfavorables hacia los demás. La actual atmósfera competitiva imperante en la actividad económica de cada nación y, sobre todo, a nivel internacional, tiende además a privilegiar el espíritu de competencia y el éxito individual.

¿Cómo mejorar esta situación? La experiencia demuestra que, para disminuir ese riesgo, no basta con organizar el contacto y la comunicación entre miembros de grupos diferentes (por ejemplo, en escuelas a las que concurran niños de varias etnias o religiones). Por el contrario, si esos grupos compiten unos con otros o no están en una situación equitativa en el espacio común, ese tipo de contacto puede agravar las tensiones latentes y degenerar en conflictos.

Por lo tanto la educación tiene una doble misión: enseñar la diversidad de la especie humana y contribuir a una toma de conciencia de las semejanzas y la interdependencia entre todos los seres humanos. Desde la primera infancia, la escuela debe, pues, aprovechar todas las oportunidades que se presenten para esa doble enseñanza. Algunas disciplinas se

prestan particularmente a hacerlo, como la geografía humana desde la enseñanza primaria y, más tarde, los idiomas y literaturas extranjeros.

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

Además, en la práctica escolar cotidiana, la participación de los profesores y alumnos en proyectos comunes puede engendrar el aprendizaje de un método de solución de conflictos y ser una referencia para la vida futura de los jóvenes, enriqueciendo al mismo tiempo la relación entre educadores y educandos.

3.3.4 Competencias Profesionales Docentes

El creciente desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, el acelerado cúmulo de información y la omnipresencia de las comunicaciones en el entorno social, contribuyen a que en el ámbito educativo se lleven a cabo las necesarias transformaciones para adecuarse a una sociedad en estado de cambio permanente, con nuevas necesidades y valores.

Actualmente se confirma la necesidad de adaptarse a estas nuevas situaciones: los nuevos desafíos y demandas hacia las escuelas y los profesores surgen a partir de unas expectativas nuevas y ampliadas sobre las escuelas. La investigación sobre la enseñanza y el aprendizaje muestra la necesidad de gestionar clases cada vez más diversas en términos étnicos, lingüísticos y culturales.

Estos nuevos desafíos y demandas requieren nuevas capacidades y conocimientos por parte de los profesores. La situación actual es dinámica y variada. Las escuelas se organizan ahora de diferente forma, en términos tanto de las tareas como de las responsabilidades asignadas a los profesores y a la diferenciación de roles entre profesores. El alcance de

estos desafíos y demandas y el ritmo de los cambios hacen que la situación actual sea diferente respecto de años anteriores.

Los profesores deben ser capaces de acomodarse a continuos cambios dramáticos en algunos países tanto en el contenido de su enseñanza como en la forma de enseñar mejor.

Si consideramos que numerosos estudios corroboran que después de los factores familiares es la capacidad del profesor el factor determinante más influyente en el éxito de los estudiantes, con independencia de su nivel socioeconómico, esto justifica que centremos nuestra atención en definir las competencias que habrán de desempeñar los profesionales de la educación ante el reto y demandas que la sociedad del siglo XXI plantea.

Escolano Benito (1996), al definir la profesión docente, lo hace en torno a tres papeles básicos:

- El primero es un **papel técnico**, que permite identificar a los docentes como expertos habilitados para guiar el aprendizaje de los alumnos conforme a determinadas reglas metódicas de reconocida solvencia. Este papel ha ido incorporando algunas funciones que desbordan la docencia clásica, como las relacionadas con la tutoría, la gestión didáctica y la innovación. Su identidad se define por una tarea de claro matiz tecnológico según la cual el profesor sería un ingeniero de la instrucción.
- El segundo papel se asocia a los **aspectos éticos y socializadores de la profesión**. El docente es un agente de primer orden en el proceso de socialización metódica de los menores en el tejido social. Los valores, actitudes y otras pautas de conducta que exhibe o vehicula constituyen un marco de referencia normativo para las personas en formación. Por otra parte, como juez evaluador, el docente desempeña una función fundamental de control social, al legitimar a través del sistema de exámenes, calificaciones y grados los prerequisites del orden meritocrático e influir en las estrategias de reproducción, movilidad, igualitarismo y compensación.

- El tercer papel del profesor se vincula a la **satisfacción de las necesidades de autorrealización de los individuos en formación y de sus demandas de bienestar**. Este papel enlaza con algunas tradiciones bien enraizadas en el mundo pedagógico, como las que enfatizan el papel del docente como preceptor, partenaire o terapeuta.

En esta primera aproximación al rol del docente nos podemos cuestionar: ¿puede el profesor actual ser al mismo tiempo un profesional eficaz, ingeniero de la instrucción, un juez justo y un buen compañero? No cabe duda de que el profesor del tercer milenio deberá abordar otras nuevas tareas, desde una actitud abierta a los múltiples acontecimientos e informaciones que se generan a su alrededor. Y es que el cambio tecnológico se produce a una gran velocidad y requiere por parte de los profesionales un esfuerzo de adaptación, actualización y perfeccionamiento permanente.

El profesor debe ser un conocedor de su materia, pero además ha de aprender a ser un experto gestor de información sobre la misma, un buen administrador de los medios a su alcance, y desde esta orientación, dinamizar el aprendizaje de sus alumnos. Una ayuda eficaz para la gestión de la información que aceleradamente se genera en la sociedad de la información y la comunicación con las Nuevas Tecnologías.

Desde esta perspectiva se desprende un cambio importante en el papel del docente, que pasará de ser expositor a guía del conocimiento y, en última instancia, ejercerá como administrador de medios, entendiendo que estos medios de comunicación constituyen un aporte muy significativo al cambio o innovación de la educación al generar nuevas posibilidades de expresión y participación.

El perfil del docente debiera configurarse como un profesional atento a todas las posibilidades de comunicación que el medio le ofrece, para hacer más adecuado, exitoso y atractivo el proceso de aprendizaje de los alumnos; un profesional que revise críticamente su propia práctica desde la reflexión de sus intervenciones como docente, y que pueda ayudar a sus alumnos a «aprender a aprender» en una sociedad cambiante y en constante evolución.

La tarea del profesor se dirige a que los alumnos aprendan por ellos mismos, y para lograr este propósito realizarán numerosos trabajos prácticos de exploración. Frente al profesor centrado en la transmisión de conocimiento, asentado en bases de poder, conciencia social y política, aparece la figura del profesor como facilitador, entendido como aquel docente capaz de preparar oportunidades de aprendizaje para sus alumnos.

Atendiendo a las nuevas teorías psico-pedagógicas sobre el aprendizaje, el profesor se ha convertido en alguien que pone, o debería poner, al alcance de sus alumnos los elementos y herramientas necesarias para que ellos mismos vayan construyendo su conocimiento, participando de forma activa en su propio proceso de aprendizaje.

Se precisan nuevos profesionales del aprendizaje, con un papel y un estatus redefinidos. Los profesionales de la educación deberán reorientar sus objetivos en función de la cultura circundante, así como sus procedimientos y técnicas. Necesitan cambiar su manera de trabajar, tanto individual como grupalmente, su relación con la organización del centro y la manera de acceder a la información que se necesite.

3.3.5 Necesidades de Formación en el Ecuador

Una realidad patente es que, muchos de los docentes del nivel medio y superior de las instituciones educativas de nuestro país, no cuentan con una preparación pedagógica acorde con los cambios tecnológicos educativos para poder realmente transmitir un proceso de enseñanza-aprendizaje.

Es primordial hacer una reflexión sobre la práctica docente, para determinar que ésta debe ser fundamentada en la teoría y la práctica, con una visión de análisis en su desempeño, debe establecerse un pensamiento y situaciones que propicien la actualización del docente y su formación permanente en congruencia con los contextos socioculturales contemporáneos.

Acto importante es retomar la capacidad, creatividad, disposición y compromiso de cada profesor, para que involucre más al alumno en su desarrollo tanto profesional como personal. Por ello el programa de tutorías es importante, ya que establece estrategias y métodos que facilitan el desenvolvimiento del estudiante, creando las condiciones para un

mejor aprovechamiento de las instancias de las instituciones educativas, para un integral desarrollo escolar de cada alumno.

En las instituciones educativas de nuestro país, en el nivel medio y superior, no es de extrañarse que los docentes sean profesionistas que provienen de diferentes áreas de preparación; que incursionan en la docencia por convicción personal, o como un medio laboral viable para desarrollarse en el campo productivo. Lo anterior se evidencia por que, a pesar de la buena preparación profesional que posean los docentes, el nivel de aprovechamiento en el aprendizaje por parte de los alumnos es limitado, provocando bajas calificaciones, desaliento, fastidio e incluso deserción de los mismos de su institución educativa.

Por ello, es necesario que surja una transformación por parte de las unidades académicas y los docentes, que inicia precisamente por reflexionar en la trascendencia que tenemos para la formación del estudiante, no tan sólo en su desarrollo profesional, sino en su formación como un ser humano, con valores y principios tan necesarios en nuestra época.

En la actualidad se estima que un factor importante, es que el docente identifique sus carencias educativas, pedagógicas, y de comunicación con sus alumnos. No debe conformarse con ser únicamente trasmisor del conocimiento, por que, de ésta manera, sería como sembrar en un terreno poco fértil y árido; obteniéndose con ello pocos frutos de su labor.

Es necesario que exista una renovación de la práctica docente, ya que como se mencionó anteriormente es un pilar importante para una transformación permanente de la profesionalización de la misma. Aunque es difícil llegar a un consenso, acerca de los conocimientos y habilidades que un “buen profesor” debe poseer, pues ello depende la opción teórica y pedagógica que se tome, de la visión filosófica, de los valores y fines la educación con los que se asuma un compromiso.

La formación inicial y la capacitación y el perfeccionamiento de los docentes en servicio en el Ecuador, se constituyen en los pilares fundamentales para la aplicación del Modelo de Desarrollo Profesional, que de manera sistémica, progresiva y financiada, deberá

atender la cualificación de todos los docentes del sistema educativo nacional que deberá ser:

- **Universal:** atiende las necesidades de capacitación de los docentes y directivos institucionales
- **Permanente:** funciona todo el año escolar
- **Funcional con el puesto de trabajo:** las temáticas tiene relación con la función laboral de los docentes.
- **Gratuita:**, con presupuestos del Estado por considerar que la mejor inversión es la preparación del docente

Para la ejecución de estas acciones, la DINAMEP previa autorización del Ministro de Educación, suscribirá Convenios con Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas, para que mediante la modalidad presencial, semipresencial y a distancia, actualicen científica y pedagógicamente a los docentes del país.

Formación Docente

La División de Formación Docente es la responsable de la planificación y ejecución de los programas de mejoramiento de la formación docente, en la Educación Inicial y Educación Básica, como estrategia idónea para el mejoramiento no solo de la calidad, sino también de la equidad de la educación, en cuanto al desarrollo profesional, las demandas de profesores de buena calidad, las necesidades de las escuelas y las exigencias de la sociedad que reclama cambios en la formación del cuerpo docente para enfrentar los retos que exige la nueva sociedad del Conocimiento y del Desarrollo Tecnológico.

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

Nos hallamos comprometidos en el Plan Decenal de la Educación que trata la revalorización de la profesión docente, a través de mejorar la admisión de estudiantes,

mejoramiento del currículo de formación, controlando y supervisando los productos que egresan de los institutos Pedagógicos.

División de Capacitación y Perfeccionamiento Docente

La División de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, tiene como responsabilidad específica, la planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de capacitación para ascenso de categoría y méritos profesionales, organizados por la DINAMEP, través de las DIPROMEPs provinciales.

Para el cumplimiento de esta tarea coordina sus acciones con las Subsecretarías de Educación, Planeamiento y Administrativa y Financiera, así como con las Direcciones Nacionales de Educación General, Inicial, Básica y Bachillerato, Supervisión Educativa y Currículo, entre otras, así como con Organismo Nacionales e Internacionales, que mediante Convenios, ofrecen asesoría técnica y financiera para la ejecución de algunos proyectos específicos de capacitación y perfeccionamiento docente.

Capacitación Docente y Desarrollo Institucional

El desarrollo institucional lleva aparejada la construcción de una cultura organizacional generadora de valores de adhesión y compromiso entre miembros y de actitudes y motivaciones que refuerzan la cohesión institucional, el sentido de la tarea y la responsabilidad por las actuaciones personales y los resultados institucionales. Para lograr la cultura organizacional y propender al desarrollo como organización social es necesario definir un proyecto y unos propósitos institucionales, disponer de todos los recursos de la mejor manera para el logro de las metas propuestas, construir un modelo de administración, organización, desarrollo y gestión de la actividad escolar, efectuar seguimiento y evaluación continua del quehacer institucional, retroalimentar la gestión con esos resultados, rendir cuentas a la comunidad y sociedad y promover a una construcción mancomunada de la institución.

El papel de la capacitación docente es servir a estos propósitos y, en esta medida, actuar en tres ámbitos complementarios entre sí: el trabajo en torno a la institución, el trabajo en equipo y la gestión por resultados, todo ello en el marco de instituciones de aprendizaje y para el aprendizaje.

3.3.6 Síntesis



- Actualmente se considera que un buen maestro no es el que sabe mucho y lo demuestra con un lenguaje rebuscado y difícil de entender, sino aquel que se da cuenta, de que aunque pueda saber mucho, jamás termina de aprender y su tarea consiste; en hacer, que aquello que al estudiante inicialmente le parecía difícil llegue a parecerle accesible e interesante.
- Tiene que quedar atrás, las características de un profesor que sólo se dedique a impartir su cátedra sin importarle sí realmente el alumno aprende, ya que las grandes transformaciones educacionales, permiten adquirir un conocimiento transformado definitivamente nuestra acción.
- Ha llegado el punto donde no es suficiente una sólida preparación profesional, sino también es necesario tener pericia, destreza y sobre todo voluntad para desempeñarse en diversas funciones como discusión, monitoreo, diseño y gestión del conocimiento. Así como demostrar habilidades en el manejo de medios y herramientas tecnológicas; crear actitudes de respuesta favorables, para situaciones que se les presenten a los alumnos en su vida profesional.
- Debemos mirar hacia atrás y hacia adelante; para observar reflexionar y analizar nuestro propio actuar, asegurando una trascendencia en la educación, siendo ésta más integral y humanística en nuestro país.
- Por lo antes expuesto es de gran importancia la tutoría en las instancias educativas, que definitivamente, reflejan un gran apoyo para los alumnos con dificultades en su aprendizaje y por ello deben seguir evaluándose para realizar las modificaciones correspondientes.

4. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la Investigación.

Con el afán de lograr resultados veraces y confiables, en esta investigación se ha utilizado el MÉTODO DESCRIPTIVO, mediante el cual se ha tratado de descifrar lo más aproximado a la realidad en cuanto a la “Situación Laboral de los Titulados de la UTPL de la Escuela de Ciencias de la Educación”.

Hemos utilizado este método de manera mixta, es decir recopilando datos cuantitativos resultantes de los cuadros estadísticos obtenidos de las encuestas aplicadas a un universo de investigación determinado por el equipo de planificación de la UTPL y enmarcando en un ámbito cualitativo mediante la investigación bibliográfica que nos proporciona un marco teórico base para analizar y corroborar con los datos numéricos.

La información obtenida que refleja la realidad de la situación laboral de los titulados, se ha conseguido mediante la aplicación directa de cuestionarios a cada uno de los investigados; es decir se ha logrado acceder a los puestos de trabajo o a los domicilios de las personas objeto de investigación, lo cual garantiza la veracidad de las respuestas y la confiabilidad del trabajo realizado.

4.2 Participantes de la Investigación

Para el efecto, participaron 14 titulados de la UTPL de la Escuela de Ciencias de la Educación de los años del 2005 al 2010 como sujetos de investigación y 2 egresados investigadores. El ámbito y el equipo de investigación fueron determinados por el equipo planificador del Programa Nacional de Investigación, mismo que está circunscrito a la Provincia del Cañar, que corresponde a la procedencia de los investigadores.

Hemos de acotar además, que se ha investigado a dos empleadores (específicamente a dos directoras de escuelas) en los lugares donde laboran algunas tituladas investigadas, que han contribuido a establecer con claridad la realidad del problema estudiado.

4.3 Técnicas e Instrumentos de Investigación

4.3.1 Técnicas

Esta investigación de campo se ha realizado mediante la aplicación de encuestas (de 4 páginas para los titulados y de 2 páginas para los empleadores), cuyos cuestionarios han sido tomados de la 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 de la UTPL, a la reglamentación y entorno nacional. Mediante la aplicación directa (preguntas realizadas frente a frente por el investigador al investigado) o indirecta (dejando que el sujeto investigado conteste libremente de acuerdo a la disponibilidad de su tiempo).

Los cuestionarios fueron estructurados con preguntas cerradas y con preguntas abiertas.

- El Cuestionario 1: fue dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.
- El Cuestionario 2: fue aplicado a Empleadores/Directivos de las Instituciones Educativas.

4.3.2 Instrumentos

Para la observación directa del problema investigado, se realizó por medio de un registro sistemático y confiable sobre la información necesaria en relación a los centros de computación del centro educativo y desde ese conocimiento poder describir y sostener el problema de investigación.

Para la observación, se utilizó el listado de control y la codificación necesaria para poder analizar los datos y así lograr los datos vinculados con los objetivos planteados en la investigación; también se utilizó una cámara fotográfica. Como evidencia del trabajo realizado, se han recopilado fotografías del investigador con el investigado, y en algunos casos, el titulado con sus alumnos en su puesto de trabajo.

4.4 Recursos

4.4.1 Humanos

Para llevar a cabo la realización de esta investigación, ha sido indispensable el trabajo coordinado de un selecto grupo de personas profesionales y responsables integrados por:

Un equipo planificador del programa, un tutor o director de tesis, un equipo de dos investigadores, la cooperación de 14 mujeres tituladas en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL y de 2 directoras de escuelas, dispersas en diversos ámbitos de la provincia del Cañar y generalmente ejerciendo la profesión de docentes en la Educación Básica.

4.4.2 Institucionales

Como es de esperarse, todo trabajo de investigación seria y profesional, requiere de la colaboración desinteresada de las instituciones del medio donde se realiza la investigación, para nuestro caso hemos contado con la colaboración incondicional de las siguientes instituciones: Escuelas, Colegios, Centro Asociado Universitario y Dirección Provincial de Educación.

4.4.3 Materiales

Se ha utilizado básicamente 2 tipos de cuestionarios: el cuestionario 1 para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, y el cuestionario 2 para los Empleadores/Directivos de las Instituciones Educativas. Para obtener evidencias del trabajo serio ejecutado, se ha utilizado una cámara fotográfica; los contactos y citas se han realizado mediante vía telefónica celular y convencional.

4.4.4 Económicos

Como todo proyecto y actividad demanda gastos económicos, para este trabajo consideramos que se han realizado las siguientes erogaciones económicas:

Llamadas telefónicas	45,00
Servicio de Internet	80,00
Transporte	60,00
Copias	30,00
Impresiones	120,00
Encuadernación y Empastado	<u>60,00</u>
TOTAL	395,00

4.5 Procedimiento

La tarea investigativa debe ser una actividad para todo ser humano que quiere conocer la realidad de los múltiples fenómenos, aspectos o situaciones del hombre, la sociedad, la naturaleza y la vida misma.

Desde esta perspectiva, La Universidad Técnica Particular de Loja ha propuesto a sus egresados de la Escuela de Ciencias de la Educación de noviembre del 2010, el trabajo de investigación a todos los profesionales titulados en la UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación en el periodo comprendido entre los años 2005 al 2010, bajo el título de “Situación Laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación”. Requisito previo para la obtención de la licenciatura que acreditará el desempeño profesional en el campo de la docencia a nivel nacional.

Se trata de un programa nacional que pretende conocer la realidad en la que se desempeñan los titulados en la UTPL; esclareciendo la función que está desempeñando la educación superior que se imparte en este centro educativo, en beneficio de la sociedad ecuatoriana.

Para este efecto, se han formado equipos de hasta dos tesis con afinidades y responsabilidades mutuas que luego de la firma de un acta de compromiso, han emprendido la ardua tarea de recopilar información de parte de los titulados asignados para cada grupo, mismos que serían de 10 titulados y 2 empleadores o directivos por cada tesis.

La nómina de los titulados a investigarse fue proporcionada por el equipo planificador del Programa Nacional de Investigación de la UTPL, misma que fue determinada de acuerdo al lugar de residencia del investigador, procurando mantener un campo de investigación cercano al tesis. En este caso nos ha correspondido trabajar en la provincia del Cañar, concretamente en los cantones de Azogues, Biblián y Déleg, lugares de residencia de los profesionales estudiados; aunque no precisamente los lugares de trabajo. También hemos incursionado en el Azuay por una persona, concretamente en Cuenca.

Muy importante a sido el papel desempeñado por los medios de comunicación como es el teléfono celular y el convencional que nos ha ayudado a localizar a las personas objeto de

investigación, el internet ha sido básico para la comunicación con nuestros tutores y directores de este trabajo, así como para el contacto con compañeros y compañeras y para la investigación del marco teórico. Otro factor indispensable ha sido el factor tiempo que debió estar acorde con la disponibilidad del investigado; además intervino un tercer factor como es el económico, que no siempre ha acompañado en los momentos más urgentes.

Cabe destacar también, que, la realización profesional de esta investigación ha demandado el apoyo y la comprensión de los seres que nos rodean: esposa/o e hijas/os, que han soportado desatención e incluso privaciones en pro de que este trabajo tenga un final feliz.

Podemos decir que todo este trabajo realizado ha sido gratificante y fructífero por las amistades que se han logrado, por las experiencias compartidas y por la motivación que alimenta el deseo de seguir adelante.

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Aquí presentamos toda la información sobre los datos obtenidos como resultados de la aplicación de los instrumentos de la investigación del caso que venimos tratando y de la muestra que nos corresponde. Se realizara un análisis individual de cada tabla obtenida.

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 finalizo?

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil		
Educación Básica	12	85,71
Lengua y Literatura	1	7,14
Químico Biológicas		
Físico Matemáticos	1	7,14
Ciencias Humanas y Religiosas		
Otra mención		
En otra universidad		
No contesta		
TOTAL	14	100,00

Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autores: Norma Tamay y Benjamín Vázquez

Del total de encuestados (14), el 85.71% se titularon en Educación Básica, y tan solo 2 lo realizaron en otras menciones (Lengua y Literatura, Físico Matemáticas). Esto se debe a que la mayoría de titulados son docentes que trabajan en instituciones de educación básica, por lo que optaron por continuar sus estudios en esta mención, para obtener su licenciatura.

NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA)	f	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo		
Maestría en Pedagogía	1	7,14
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	1	7,14
Otro Postgrado		
En otra universidad	1	7,14
No contesta	11	78,57
TOTAL	14	100,00

Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autores: Norma Tamay y Benjamín Vázquez

Del total de titulados analizados, solo 3 profesionales han realizado maestrías, esto se debe en la mayoría de casos al factor económico, el cual ha truncado las expectativas de superación profesional. Los postgrados han sido realizados en 2 casos en la UTPL en Pedagogía y Desarrollo de la Inteligencia y un titulado lo ha efectuado en otra universidad.

Especialidad / diplomado (sólo en el caso de que no tenga continuidad con la titulación de maestría.	f	%
Especialidad		
Diplomado	2	14,29
En otra universidad		
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	12	85,71
TOTAL	14	100,00

Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autores: Norma Tamay y Benjamín Vázquez

Los 2 titulados que realizaron Maestrías en la UTPL cuentan con Diplomados, los mismos que tienen relación con el postgrado efectuado.

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

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	f	%
Trabaja como docente	12	85,71
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia.(vicerrector,asesor pedagógico, coordinador de área, etc.)	1	7,14
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia		
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente		
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia		
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente		
Otras situaciones, (especifique)	1	7,14
TOTAL	14	100,00

Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autores: Norma Tamay y Benjamín Vázquez

La mayoría de titulados (13) efectúan sus labores en relación a la docencia. De este total, 12 profesionales trabajan como docentes, 1 realiza actividades asociadas a educación. Solamente 1 titulado no realiza actividades en torno a la docencia.

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

INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA QUE TRABAJA DEL SECTOR	f	%
Urbano	7	50,00
Rural	6	42,86
No contesta	1	7,14
TOTAL	14	100,00

Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autores: Norma Tamay y Benjamín Vázquez

Del total de titulados que realizan actividades relacionados a la Docencia, 7 lo realizan en el sector urbano y 6 en el rural.

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?

HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE?	f	%
Si	12	85,7
No	1	7,14
No contesta	1	7,14
TOTAL	14	100,00

Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autores: Norma Tamay y Benjamín Vázquez

De los titulados que actualmente trabajan como docentes, todos empezaron sus labores como docentes y lo siguen realizando hasta ahora. Ninguno de los titulados tuvo inconvenientes para laborar en su profesión.

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

TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA	f	%
Si		
No	13	92,86
No contesta	1	7,14
TOTAL	14	100,00

*Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Autores: Norma Tamay y Benjamín Vázquez*

Los 13 titulados que trabajan en la docencia se dedican por completo a esta actividad. Por lo tanto nadie labora en otro puesto profesional no relacionado con la docencia.

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

EN CASO DE ESTAR DESEMPLEADO, ¿CUÁL ALTERNATIVA SE AJUSTA A SU SITUACIÓN?	f	%
Prepara carpetas para trabajar endocencia	1	7,14
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos		
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo		
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación		
Continúa estudiando en otra área de conocimiento		
Está tomando cursos de formación continua		
Otras situaciones, (especifique)		
No contesta	13	92,86
TOTAL	14	100,00

*Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Autores: Norma Tamay y Benjamín Vázquez*

De los 14 titulados encuestados, solamente 1 esta fuera de a docencia. Pero actualmente esta buscando empleo de acuerdo a su profesión, es decir como docente.

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

TIPO DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA QUE TRABAJA O HA TRABAJADO	f	%
Institución educativa fiscal	10	71,43
Institución educativa municipal		
Institución educativa particular	4	28,57
Institución educativa fiscomisional		
No contesta		
TOTAL	14	100,00

*Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
Autores: Norma Tamay y Benjamín Vázquez*

Los titulados en la UTPL en la mayoría de casos (71,43%) han realizado su trabajo en instituciones educativas fiscales, en tanto que solo un 28,57% lo ha realizado en

instituciones particulares; esto se debe a que en la mayoría de los casos se pretende tener un trabajo estable y esto solo se puede conseguir en las instituciones educativas del estado.

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

LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA QUE TRABAJA ES DE NIVEL:	f	%
Inicial		
Básico	12	85,71
Bachillerato	2	14,29
Superior		
No contesta		
TOTAL	14	100,00

Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autores: Norma Tamay y Benjamín Vázquez

La mayoría de titulados (12), trabajan en instituciones de nivel básico, es decir estos profesionales trabajan de acuerdo a su titulación. Solamente 2 titulados trabajan en establecimientos de Bachillerato.

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

TRABAJA O TRABAJABA EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD	f	%
Si	12	85,71
No	2	14,29
No contesta		
TOTAL	14	100,00

Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autores: Norma Tamay y Benjamín Vázquez

Los 12 titulados en Educación Básica trabajan o trabajaban en el ámbito de su especialidad; lamentablemente 2 de los titulados cumplen funciones ajenas a sus titulaciones.

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

EN QUÉ ÁMBITO EJERCE O EJERCÍA SU PROFESIÓN	f	%
Educación Infantil		
Educación Básica	14	100,00
Lengua y Literatura		
Químico biológicas		
Físico Matemáticas		
Ciencias Humanas y Religiosas		
Otra/ (especifique)		
No contesta		
TOTAL	14	100,00

Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autores: Norma Tamay y Benjamín Vázquez

El 100% de los titulados ejercían o ejercen su profesión en el ámbito de Educación Básica. Actualmente lo hacen solamente 13 y 1 trabaja en otro ámbito.

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

QUÉ TIPO DE RELACIÓN TIENE O TENÍA CON LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA?	f	%
Nombramiento	9	64,29
Contrato Indefinido	2	14,29
Contrato Ocasional	2	14,29
Reemplazo	1	7,14
Otras (especifique)		
No contesta		
TOTAL	14	100,00

Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autores: Norma Tamay y Benjamín Vázquez

Como se puede observar en la pregunta 3; que de los 14 titulados; 10 trabajan o trabajaban en instituciones educativas publicas. Según los resultados de la pregunta cinco, en la actualidad de este total de profesionales que trabajan o trabajaban en las instituciones educativas publicas: 9 tienen nombramiento definitivo y 1 titulado que trabaja por remplazo. Además existe 1 titulado que tiene contrato indefinido, 2 con contratos ocasionales en instituciones particulares. Por ultimo 1 profesional trabaja fuera de la educación, pero anteriormente trabajo en una institución educativa privada mediante un contrato ocasional.

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA?	f	%
A tiempo completo	13	92,86
A tiempo parcial	1	7,14
Por Horas		
Otras (especifique)		
No contesta		
TOTAL	14	100,00

Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autores: Norma Tamay y Benjamín Vázquez

La relación laboral de los titulados que laboraban o laboran ya sea en instituciones educativas públicas o privadas en el 92,86% era o es a tiempo completo. Solamente 1 profesional (7,14%) trabajaba a tiempo parcial.

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

CUÁNTO TIEMPO TRABAJA O TRABAJÓ EN EL ÚLTIMO EMPLEO COMO DOCENTE	f	%
0 - 5 años	5	35,71
6 - 10 años	3	21,43
11 -15 años	2	14,29
15 - o más años	4	28,57
No contesta		
TOTAL	14	100,00

Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autores: Norma Tamay y Benjamín Vázquez

La mayoría de titulados (5) trabajan menos de 5 años como docentes, 3 mas de 5 años, 2 mas de 11 y 4 mas de 15. Esto se debe a que el análisis se efectúa en profesionales que se titularon en los últimos 5 años. Se puede observar que solo 6 profesionales trabajan más de 10 años; ellos trabajaban antes de titularse en instituciones de educación básica como profesores de educación primaria.

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

CUANDO INICIÓ SUS ESTUDIOS ESTUVO TRABAJANDO COMO DOCENTE?	f	%
Si	11	78,57
No	3	21,43
No contesta		
TOTAL	14	100,00

Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autores: Norma Tamay y Benjamín Vázquez

El 79% de los encuestados estuvieron trabajando como docentes antes de titularse y tan solo el 21% no laboraban. Los profesionales trabajaban antes de obtener su titulación como docentes de educación básica.

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

CUÁNTO TIEMPO DEMORÓ EN CONSEGUIR EMPLEO LUEGO DE LA TITULACIÓN?	f	%
0 -1 años	1	7,14
1 - 2 años		
2 - o más años		
No contesta	13	92,86
TOTAL	14	100,00

Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autores: Norma Tamay y Benjamín Vázquez

Según la respuesta de esta pregunta, solo un titulado tardo menos de un año para conseguir su trabajo, mientras los demás ya trabajaban o no tuvieron inconvenientes en conseguirlo

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

TRABAJA O TRABAJÓ EN UN PUESTO NO DOCENTE? QUÉ TIPO DE INSTITUCIÓN?	f	%
Administración pública	1	7,14
Empresa privada	3	21,43
Empresa familiar		
Trabajador por cuenta propia		
No contesta	10	71,43
TOTAL	14	100,00

Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autores: Norma Tamay y Benjamín Vázquez

Según los resultados de la pregunta 2 en la actualidad 12 titulados trabajan como docentes. Anteriormente según la pregunta 9 solamente lo hacían 10 ya que los 4 restantes trabajaron alguna vez en empresas privadas y públicas. La titulación les permitió trabajar como docentes o en actividades relacionadas a la docencia.

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

¿QUÉ TITULACIÓN ES/ERA LA EXIGIDA EN LA INSTITUCIÓN/EMPRESA PARA EL PUESTO?	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)		
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	2	14,29
Ninguna/no se exige titulación	2	14,29
No contesta	10	71,43
TOTAL	14	100,00

Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autores: Norma Tamay y Benjamín Vázquez

Se puede observar según los resultados de la pregunta anterior que 4 titulados realizaban actividades no docentes, de los cuales a 1 titulado que trabajaba en empresa pública y a 1 que trabaja en empresa privada se le exigía título de tercer nivel. A 2 titulados no se les exigía ninguna titulación ya que estos realizaban sus labores en empresas privadas.

P.11. ¿Qué tipo de labor tiene o tenía?

QUÉ TIPO DE RELACIÓN TIENE O TENÍA	f	%
Laboral indefinida	2	14,29
Laboral de duración determinada	2	14,29
Otras situaciones (especifique)		
No contesta	10	71,43
TOTAL	14	100,00

Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autores: Norma Tamay y Benjamín Vázquez

2 de los titulados que trabajaban en empresas privadas tenían labores de duración determinada. Relación de labor indefinida correspondía a 2 de los titulados, de los cuales 1 trabajaba en empresa pública y 1 en empresa privada.

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA	f	%
A tiempo completo	3	21,43
A tiempo parcial		
Por Horas	1	7,14
Otras (especifique)	1	7,14
No contesta	9	64,29
TOTAL	14	100,00

Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autores: Norma Tamay y Benjamín Vázquez

En la actualidad 12 de los titulados trabajan como docentes, anteriormente según los resultados de la pregunta nueve, solamente realizaban actividades como docentes 10 titulados; de estos 10 profesionales solamente 1 laboraba por horas en la docencia. De los 4 titulados que laboraban ya sea en empresas públicas o privadas que no realizaban actividades docentes, 3 titulados laboraban a tiempo completo y 1 titulado por horas.

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?

CUÁNTO TIEMPO TRABAJA O TRABAJÓ EN EL PUESTO NO DOCENTE?	f	%
0 -5 años	4	28,57
6 - 10 años		
11 - 15 años		
15 - o más años		
No contesta	10	71,43
TOTAL	14	100,00

Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autores: Norma Tamay y Benjamín Vázquez

Según la respuesta de esta pregunta, 4 de los titulados trabajaban o trabajaron como no docentes menos de 5 años. Finalmente ingresaron a trabajar como docentes por su titulación, quedando una profesional en labores ajenas a la docencia.

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

CUÁNTO TIEMPO TARDÓ EN CONSEGUIR SU PRIMER EMPLEO NO DOCENTE DESPUÉS DE LA TITULACIÓN?	f	%
0 -1 años	2	14,29
1 - 2 años		
2 - o más años	1	7,14
No contesta	10	71,43
Trabajaba	1	7,14
TOTAL	14	100,00

Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autores: Norma Tamay y Benjamín Vázquez

Solo 3 profesionales consiguieron un empleo no docente luego de su titulación, 2 de ellos lo consiguieron en menos de 1 año y un titulado luego de 1 año.

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

CUÁNTO TIEMPO HA TRABAJADO EN TOTAL COMO DOCENTE DESPUÉS DE LA TITULACIÓN	f	%
0 -1 años	2	14,29
1.1 - 2 años	2	14,29
2.1 - 3 años	1	7,14
3.1 - 4 años	2	14,29
4.1 -5 años	7	50,00
No contesta		
TOTAL	14	100,00

Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autores: Norma Tamay y Benjamín Vázquez

El análisis de los encuestados corresponde a las titulaciones obtenidas en el período (2005-2010). Según los resultados de esta pregunta, el 50% de los titulados ha trabajado más de 5 años como docentes después de obtener su titulación, ya que ellos ya trabajaban como docentes antes de titularse (antes del año 2005). El 14% de los titulados laboran como docentes entre 3 y 4 años; el 7% entre 2 y 3 años; El 14% entre 1 y 2 años y el 14% laboran como docentes menos de 1 año. Todos los profesionales consiguieron trabajo como docentes en un tiempo menor a un año luego de obtener su titulación (la mayoría de profesionales obtuvieron sus títulos en años diferentes).

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

CUÁNTO TIEMPO TRABAJA O TRABAJÓ EN TOTAL COMO NO DOCENTE DESPUÉS DE LA TITULACIÓN	f	%
0 -1 años	1	7,14
1.1 - 2 años	1	7,14
2.1 - 3 años	1	7,14
3.1 - 4 años		
4.1 - 5 años		
No contesta	11	78,57
TOTAL	14	100,00

Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autores: Norma Tamay y Benjamín Vázquez

Solo 3 de los titulados trabajaron como no docentes luego de que obtuvieron su titulación, trabajaron menos de 1 año, mas de 1 año y mas de 2 años respectivamente en actividades no relacionadas a la docencia, hasta que obtuvieron empleo como docentes dos de ellas, mientras que una profesional continua trabajando en labores no docentes.

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?

SU ÚLTIMO TRABAJO LE DEMANDÓ CAMBIAR DE DOMICILIO?	f	%
Si	2	14,29
No	9	64,29
N o contesta	3	21,43
TOTAL	14	100,00

Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autores: Norma Tamay y Benjamín Vázquez

El 14% de los encuestados tuvo que cambiar de residencia por su trabajo actual o su último empleo, el 64% no tuvo que hacerlo y el 21% no da contestación a esta pregunta.

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

SE COMUNICA CON SOLTURA EN UNA SEGUNDA LENGUA DISTINTA AL ESPAÑOL?	f	%
Quíchua		
Inglés		
Francés		
Portugues		
Otros (especifique)		
No	13	92,86
No contesta	1	7,14
TOTAL	14	100,00

Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autores: Norma Tamay y Benjamín Vázquez

El 93% de los titulados solamente de comunica con soltura en el idioma español, es decir no habla una segunda lengua, el 7% no contesta a esta pregunta.

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

MANEJA LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO	f	%
Si (excel, word, power point, acces, paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google), etc.	11	78,57
No	3	21,43
N o contesta		
TOTAL	14	100,00

Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autores: Norma Tamay y Benjamín Vázquez

El mejoramiento de la tecnología permite que los profesionales estén acorde a estos avances, es por ello que el 79% de los titulados manejen la informática a nivel de usuario para realizar sus actividades diarias. Solamente un 21% no están al nivel del avance tecnológico.

P.20. ¿Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional son?:

(puede contestar a más de una alternativa)

DESPUÉS DE LA TITULACIÓN, CUALES SON LOS CURSOS QUE REQUIERE ACTUALIZACIÓN	f	%
Didáctica y Pedagogía. Más opción 2 y 5	3	21,43
Manejo de herramientas relacionadas con tecnologías de la información y comunicación (TIC). Más opción 1 y 6	1	7,14
Temas relacionados con su área de formación (especifique). Más opción 5	2	14,29
Organización y gestión de centros educativos. Más opción 1 y 5	1	7,14
Diseño y planificación curricular. Más opción 1	2	14,29
Educación en valores. Más opción 1	1	7,14
Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento. Más opción 6 y 2	1	7,14
Opción 1, 2 y 3	1	7,14
Opción 5 y 7	1	7,14
Opción 1, 4 y 5	1	7,14
No me interesa	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	14	100,00

Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autores: Norma Tamay y Benjamín Vázquez

En esta pregunta se tuvo que agrupar cada ítem con otras alternativas de la misma pregunta por las varias respuestas que se obtuvo, por algunas similitudes que se tiene en los diferentes cursos de actualización. Por ejemplo Didáctica y Pedagogía se agrupó con las TIC y Diseño y planificación curricular y se obtuvo que el 21% de los encuestados requiere de estos cursos, sobre los temas relacionados con su área de formación el 14% requiere de esta actualización, el 14% requiere de Diseño y planificación curricular. Las opciones restantes solamente se obtuvieron como respuestas que el 7% requiere de estos cursos. Como se puede observar las respuestas coinciden con las actualizaciones más necesarias hoy en día, tales como Didáctica, Pedagogía, Diseño y Planificación Curricular, Tecnologías de la Información y Comunicación, etc.

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

SU CONDICIÓN DE VIDA LUEGO DE TITULARSE EN LA UTPL, ¿HA MEJORADO?	f	%
Definitivamente si	8	57,14
Probablemente si	4	28,57
Indeciso	1	7,14
Probablemente no	1	7,14
Definitivamente no		
No contesta		
TOTAL	14	100,00

Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autores: Norma Tamay y Benjamín Vázquez

La condición de vida de los encuestados luego de titularse en la UTPL ha mejorado para el 57%, probablemente creen que han mejorado en un 29%, existe un 7% de indecisos y para un 7% de los encuestados su condición de vida probablemente no ha mejorado. Prácticamente 12 de los 14 titulados concuerdan que su condición de vida ha mejorado debido a la labor como docentes que ellos están realizando.

Datos de Clasificación:

A.1. Género.

DATOS DE CLASIFICACIÓN - GÉNERO	f	%
Hombre		
Mujer	14	100,00
N o contesta		
TOTAL	14	100,00

Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autores: Norma Tamay y Benjamín Vázquez

Según el código de los titulados investigados todos (14), corresponden al género femenino.

Edad en años cumplidos	Género	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL
		f	%	f	%	
Edad						
20 - 30 años		1	7,14	-	-	1
31 - 40 años		10	71,43	-	-	10
41 - 50 años		2	14,29	-	-	2
51 - 60		1	7,14	-	-	1
más de 61 años		-	-	-	-	-
No contesta		-	-	-	-	-

Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Autores: Norma Tamay y Benjamín Vázquez

La mayoría de las tituladas (10) están en edades comprendidas entre 31-40 años, 2 tituladas tienen edades entre 41-50 años, 1 titulada es mayor a 51 años y 1 titulada es menor a 30 años. Como se observa la mayoría de docentes tienen edades mayores a 30 años, ellas tuvieron la necesidad de superación personal por lo que se titularon, pese a que ya estuvieron trabajando como docentes, esta necesidad surgió debido a las nuevas exigencias en el ámbito educativo.

Triangulación de Datos

Ahora se va realizar la interpretación de resultados a través de la combinación de las diferentes tablas obtenidas de los resultados de las encuestas aplicadas. Para ello hay que tomar algunas consideraciones:

- En nuestro trabajo investigativo ha tenido vital importancia cada uno de los aspectos o pasos seguidos en pro del cumplimiento de los objetivos propuestos. De esta manera tenemos, que la acertada planificación del Programa Nacional de Investigación por parte del equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, ha permitido que se utilice

adecuadamente el tiempo, que se llegue a todo el universo de investigación, que no se despilfarre esfuerzos físicos ni económicos; y, sobre todo, que se logren los objetivos que se persiguen.

- Por otro lado, la organización de equipos de investigación con los egresados de La Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en un número de dos y con una muestra de investigación de 20 titulados y 4 empleadores/directivos de las Instituciones por equipo. Debemos mencionar que cada equipo investigador está guiado y vigilado por un Tutor y además del Director del Programa Nacional y de todo un grupo de profesionales de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Toda la coordinación, dirección y comunicación de los egresados y el Centro de Coordinación del Proyecto Nacional, se ha llevado a cabo de manera acertada, oportuna y eficiente, gracias al Entorno Virtual a nivel Nacional, que se encuentra a la disposición de todos los estudiantes de la UTPL; también ha sido de enorme utilidad la moderna tecnología del internet, así como de los teléfonos celulares y convencionales que han permitido compartir ideas, experiencias y requerimientos de ayuda entre compañeros.
- La recolección de la información se ha realizado mediante la aplicación de encuestas a toda la muestra correspondiente al equipo; cuyos cuestionarios están estructurados con preguntas abiertas y cerradas y en base a cuestionarios de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA).
- La parte teórica que nos ha servido de conocimiento y familiarización con el tema del proyecto, ha sido recopilada de diferentes fuentes bibliográficas, especialmente de varios documentos y referencias electrónicas. Algunos libros, revistas, periódicos y folletos han contribuido a entender la problemática objeto de estudio.

5.1 Caracterización Sociodemográfica

De los datos obtenidos mediante la aplicación de los cuestionarios a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, claramente se evidencia que la mujer docente es la más idónea y recomendada para trabajar con los niños, como lo demuestra la

tabla N° 1 en la que tenemos que un 85.72 % se ha profesionalizado en Educación Básica que significa una preparación en educación general, mientras que apenas un 7.14 % se ha preparado en una especialidad como es Lengua y Literatura y otro porcentaje igual especializado en Físico Matemáticos.

Así mismo se verifica que los docentes de la muestra estudiada, apenas empiezan a optar por una formación de postgrado, que mejore su situación laboral y condiciones de vida, así vemos que un 7.14% ha seguido la maestría en Pedagogía, otro 7.14% en Desarrollo de la Inteligencia, y un 7.14% más que ha seguido una maestría en otra universidad (sin especificar), quedando un 78.58 % de la población estudiada que no ha optado por seguir estudios de post-grad. Esto se corrobora con la persistencia de los criterios que muestran que la mujer ecuatoriana (y de muchos países) no está hecha para llegar a ocupar un sitio social igual al hombre, criterios absurdos desde luego, pero que lamentablemente está arraigado en muchísimos ámbitos rurales especialmente y en las sociedades más pobres.

La misma tabla N° 1 nos demuestra que solo un 14.28% de la muestra estudiada ha seguido un diplomado como continuidad y mejoramiento de sus conocimientos, en tanto que el 85.72% se ha conformado con la licenciatura, demostrando la baja ambición por mejorar en el desempeño profesional y de contribuir con el desarrollo de la sociedad desde el campo de la educación.

5.2 Situación Laboral

En lo referente a este tópico, los datos de la tabla N° 2 nos indican que un 85.72 % trabaja como docente, o sea desempeñando el trabajo para el cual se especializó; un 7.14% se desempeña en una función más alta como es de directora de la escuela, demostrando el logro alcanzado mediante la titulación; y, tan solo un 7.14% se encuentra en otra situación laboral ajena a la docencia, que no especifica, pero que indudablemente le retribuye igual o más de lo que el magisterio lo hace.

De la misma manera, los datos nos demuestran que los titulados de la UTPL un 50% trabaja en el área urbana, un 42.86% en el área rural y un 7.14% no contesta porque no trabaja en institución educativa alguna, mostrándonos una cierta paridad en cuanto al lugar de trabajo. Esto debido a que un buen porcentaje de docentes ya cumplió antes de la

titulación, con el requisito de trabajar por lo menos tres años en el área rural para optar por un cambio al área urbana.

De la misma tabla estadística se desprende que los titulados de la UTPL ya trabajaron como docentes antes de la titulación en un 85.72%, y que en un 7.14% no lo ha hecho, mientras que el otro 7.14% no contesta. Así mismo podemos apreciar que el 92.86% no trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia; ya sea porque tienen que continuar con el trabajo de preparación de clases o porque tienen que dedicarse a tareas del hogar. El 7.14 % no contesta porque su trabajo principal no es la docencia.

Ventajosamente, de la muestra investigada, apenas el 7.14% no se encuentra trabajando en docencia, por lo cual prepara carpetas para trabajar en docencia, mientras que el 92.86% se encuentra felizmente empleado, pero muchos con el temor a perder sus puestos debido a que simplemente son contratados razón por la cual podemos decir que la titulación no es la solución 100% definitiva a la inseguridad laboral.

En la tabla N° 4 podemos ver que el 85.72% si trabaja en el ámbito de su especialidad, mientras que un 14.28% trabaja fuera de su especialidad; aquí brevemente se evidencia que el potencial laboral no está siendo utilizado adecuadamente, ya que los colegios deberían dar el correspondiente empleo al docente especializado para esa función; no sólo se debe buscar profesionales (o no profesionales) que tengan conocimientos en tal o cual materia, deben ser profesionales preparados. Aquí se debe aplicar la sabia sentencia de “zapatero a tus zapatos”. En la misma se aprecia también que el 100% de los titulados trabaja o trabajó alguna vez en Educación Básica, lo cual nos indica que todos los titulados de la muestra están preparados para trabajar con niños hasta de 12 años aproximadamente.

De esta misma población, en la tabla N° 7 tenemos, en lo referente al tiempo de trabajo en el último empleo como docente, que el porcentaje mayor de 35.71% trabaja o trabajó entre 0 a 5 años como docente, que el 21.42% lo hace o lo hizo entre 6 a 10 años; el 14.28% trabaja o trabajó entre 11 a 15 años; y, un 28.57% trabaja o trabajó 15 o más años como docente. Esto nos ayuda a reconocer que la formación profesional superior sí nos permite tener un empleo duradero que contribuya al sustento de los hogares ecuatorianos y permita

el desarrollo de la sociedad. Pero como ya se mencionó, no ha dependido en un 100% de la titulación, sino más bien de otras circunstancias del Sistema Educativo Nacional.

También debemos manifestar que un 78.57% de los titulados ya estaban trabajando como docentes al tiempo que iniciaron sus estudios en el UTPL, ya sea en base a otros títulos profesionales, ya como normalistas, como graduados en los institutos pedagógicos, o como únicas opciones del momento en el que fueron ingresados al magisterio; sólo un 21.43% no lo hacía. Igualmente, apenas un 7.14% se demoró menos de un año para conseguir empleo luego de la titulación, el 92.86% no contesta por las razones mencionadas anteriormente de que ya laboraban como docentes antes de la titulación. En la mayoría de los casos estudiados, la titulación ha sido un mérito más que el profesional ha buscado para completar su formación, pero no ha sido el requisito que le proporcionó el empleo.

Revisando la tabla N° 14, podemos ver que 71.44% no contesta a la pregunta sobre el tiempo que tardó en conseguir un empleo no docente luego de la titulación, esto debido a que nunca trabajaron ni trabajan en empleo no docente; tan solo existe un 7.14% de la población estudiada que menciona que ya trabajaba en un puesto no docente antes de la titulación; un 14.28% se demoró menos de un año para conseguir un empleo no docente; y, el 7.14% tardó más de 2 años para conseguir un trabajo no docente.

En respuesta a la pregunta: ¿Cuánto tiempo ha trabajado en total como docente después de la titulación?, tenemos que el 50.00% trabaja de 4.1 a 5 años; que un 14.28% trabaja de 0 a 1 año, un porcentaje igual trabaja de 1.1 a 2 años; y que un tercer grupo de igual porcentaje trabaja de 3.1 a 4 años y que un porcentaje del 7.14% trabaja de 2.1 a 3 años. Estos datos tienen estrecha relación con los porcentajes de la pregunta 16 que hace referencia al tiempo total de trabajo como no docente después de la titulación, misma que arroja los siguientes porcentajes: un 7.14% trabajó de 0 a 1 año; igual porcentaje laboró como no docente de 1.1 a 2 años; de 2.1 a 3 años laboró como no docente el 7.14%; y, el 78.58% no responde a la pregunta debido a que nunca laboró como no docente.

En la tabla N° 17 podemos observar que un 14.28% tuvo que cambiar de domicilio para cumplir con su trabajo; que un 64.29% no requirió cambiar de domicilio; y, que un 21.43%

no contesta a la pregunta por razones desconocidas. No obstante de ello, debemos reconocer que el educador en las zonas rurales tiene que emplear alrededor de una hora a dos para movilizarse desde su domicilio al establecimiento. Situación que no es reconocida ni valorada eficientemente ni por el Estado ni la comunidad educativa.

Para completar con lo que respondieron los titulados en lo referente a la situación laboral, tenemos que a la pregunta 21 de que si la condición de vida luego de titularse ha mejorado, respondieron de la siguiente manera: el 57.14% dijeron que definitivamente si ha mejorado su condición de vida; el 28.58% dijo que probablemente sí; el 7.14% está indeciso; y, un 7.14% manifiesta que probablemente no ha mejorado su condición de vida. Lo cual refleja que para muchos docentes que son los únicos responsables del hogar, la profesionalización de la persona no es la solución total a las necesidades de los hogares ecuatorianos. Creemos (en opinión personal) que la profesión docente con sus remuneraciones hasta la actualidad, han constituido el complemento a otros ingresos de los hogares, o han requerido de ingresos externos para solventar necesidades de las familias.

Considerando la importancia que tienen los criterios de orientación, organización y decisión de los empleadores o directivos de las instituciones educativas, consideramos menester transcribir algunos criterios emitidos en el cuestionario 2, mismos que ayudarán a comprender el panorama referente a la situación laboral de los titulados.

De esta manera, podemos ver que en las instituciones educativas encuestadas como muestras, en cuanto a los incentivos que se tienen considerados por parte de la institución para los profesores, ninguno de los encuestados supo mencionar incentivo alguno, por lo cual, consideramos que no se toma en cuenta este aspecto dentro de las instituciones educativas, lo cual nos muestra que la labor del docente no es reconocido por la institución y menos por otros actores de la comunidad educativa.

Así mismo, los directivos tienen expectativas con respecto al personal docente, tales como un buen desempeño con respecto a las exigencias necesarias para que los estudiantes se desempeñen en la sociedad, responsabilidad y entrega total a la tarea docente.

Los docentes graduados en la UTPL, de acuerdo a las respuestas al cuestionario, no demuestran destrezas ni actitudes diferentes a los demás, es decir que cumplen únicamente con lo obligado y lo necesario de su profesión y de la institución en la que trabaja.

5.3 Contexto Laboral

Para comprender el contexto laboral en el que se desenvuelve el docente, vamos a analizar los datos obtenidos a través de las encuestas realizadas a los titulados de la UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación de los años 2005 al 2010.

Primeramente tenemos que en cuanto al tipo de institución educativa en la que laboran, un 71.43% lo hace en una institución fiscal, mientras que un 28.57% lo hace en instituciones educativas particulares, no dándose casos de docentes que laboren en instituciones educativas municipales ni fiscomisionales.

Así mismo vemos que un 85.72% de las instituciones en las que laboran los docentes investigados, son de nivel básico, y únicamente un 14.28% son de nivel de bachillerato.

También vemos en la tabla N° 5, que en un porcentaje no del todo halagador, posee de un puesto definitivo de trabajo, es decir que sólo el 64.28% de la población investigada tiene un nombramiento; quedando un 14.28% con contrato indefinido; otro 14.28% con contrato ocasional; y, finalmente un 7.14% para un reemplazo que alguna vez tuvo que hacerlo. Esto nos demuestra que la inseguridad laboral está latente al igual que en otras áreas; y, que bien puede ser la causa de un deficiente desempeño en el trabajo.

En cuanto al trabajo no docente que los educadores pueden realizar o haber realizado alguna vez, en la tabla N° 9 vemos que el 7.14% lo ha hecho en una institución de tipo de administración pública; un 21.43% lo hace o lo ha hecho en una empresa privada; y, finalmente el 71.43% no contesta a la pregunta debido a que no trabaja ni ha trabajado en institución no docente.

Con respecto a la titulación exigida en la empresa/institución para obtener el puesto de trabajo no docente, tenemos que un 14.28% exigía un título de tercer nivel (licenciatura, ingeniería, economía, etc.); otro porcentaje similar no requería de ninguna titulación;

mientras que un 71.43% demuestra haber no haber estado en esas circunstancias al no contestar la pregunta.

Con respecto al tipo de relación que tiene o tenía en la institución/empresa de trabajo no docente, vemos que un 14.28% de los encuestados tiene o tenía una relación laboral indefinida; otro 14.28% tiene o tenía una relación laboral de duración determinada; quedando un 71.43 sin mencionar alternativa alguna porque nunca tuvieron relación laboral no docente.

Así mismo, los datos que nos proporcionan las encuestas nos demuestran que la relación laboral con respecto a la jornada, el 21.43% es o era a tiempo completo; un 7.14 es o era por horas; otro 7.14% tiene o tenía otro tipo de relación laboral que no especifica; y, un 64.29 no contesta debido a que nunca tuvo relación laboral no docente.

Igualmente tenemos que los titulados de la UTPL investigados, sólo un 28.57% ha laborado menos de 5 años en un puesto no docente, mientras que el 71.43% no ha laborado en puesto no docente por lo que no responde a esta pregunta.

Por otro lado, apoyándonos de las respuestas que dan los directivos/empleadores de las instituciones, podemos mencionar que los docentes que quieran postularse a un puesto en una institución educativa, tiene que cumplir con las siguientes exigencias:

- a) Tener un Título Profesional
- b) Tener experiencia en la docencia
- c) Tener buenas relaciones interpersonales

Vemos aquí que las instituciones de cualquier índole para dar un puesto a un profesional, exigen siempre la experiencia en el trabajo; exigencia absurda que pone en duda la confianza en la formación del profesional y de la eficiencia del centro educativo responsable de esa formación.

Así mismo vemos que en las instituciones educativas investigadas no han llegado requerimientos de empleo, como tampoco existen vacantes por llenar. También se manifiesta que existen diferencias entre un docente con experiencia y otro recién

ingresado, en cuanto al desempeño laboral; es así que se dice que un docente con experiencia maneja mejor los procesos, colaboran con los demás, respaldan positivamente el progreso institucional, son responsables y practican los valores. Mientras que de los docentes que recién ingresan se manifiesta que: les falta práctica en procesos, documentos curriculares y contenidos y además la experiencia.

No obstante de lo que se menciona de los docentes, se evidencia en las respuestas de los directivos, que poco o nada se realiza por mejorar la institución. Así, sólo el 50% de las instituciones educativas investigadas planifican cursos de formación continua para sus docentes; y específicamente en:

- Manejo de Actualización Curricular
- Planificación Curricular

Además cabe agregar que la Educación Básica concretamente, está a cargo del género femenino, tal como lo demuestra la tabla estadística N° 22, donde se evidencia que el 100% de los educadores de la población encuestada corresponde al género femenino.

5.4 Necesidades de Formación

No obstante de la amplia formación previa la titulación de los docentes, éstos siempre han de estar conscientes de la necesidad de una continua formación que exige el desempeño profesional docente. De esta forma, los datos estadísticos nos demuestran que el 100% de los profesionales no está en capacidad de comunicarse con soltura en una segunda lengua distinta al español. Que un 21.43% requiere aprender el manejo de la informática a nivel de usuario; es decir, poder trabajar eficientemente con Excel, Word, Power Point, Acces, Paint, Internet: Correo Electrónico, Buscadores (yahoo, gmail, google, etc.). El restante 78.57% sí maneja la informática a nivel de usuario.

En este mismo ámbito de las necesidades de formación continua, tenemos que el 64.29% de los docentes requiere cursos de actualización en Didáctica y Pedagogía; otro porcentaje igual requiere de actualización en Diseño y Planificación Curricular; un porcentaje del 42.86% requiere formación en manejo de herramientas relacionadas con tecnologías de la Informática y Comunicación (TIC); el 21.43% necesita de actualización en Educación en Valores; el 14.28% menciona que requiere formación en otros aspectos como

multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento, etc.; y, finalmente en un porcentaje del 7.14% requiere de formación en organización y gestión de centros educativos. Demostrando que la formación continúa es una necesidad latente en todos los educadores responsables y comprometidos con su profesión.

Además, con la colaboración de los directivos investigados que respondieron sobre cuáles eran las exigencias para un buen desempeño docente, ellos dijeron que era la vocación, los conocimientos de Pedagogía y Didáctica, experiencia, buenas relaciones y mística profesional. Aunque según los mismos, parece que un docente sólo realiza actividades estrictamente en clases y nada más; menospreciando otras habilidades y destrezas que pueden ser útiles para la institución y por ende para la sociedad de la que son parte.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

En las postrimerías de ver una labor cumplida para conocer la verdadera realidad de **La Situación Laboral** de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, entre los años 2005 al 2010, y con datos reales emitidos por los propios sujetos investigados, podemos expresar las conclusiones a las que hemos llegado en una forma lo más aproximada a la verdad; sin presumir de que sean irrefutables:

- Habiendo realizado el trabajo investigativo a una población profesional docente femenina, diremos que la mujer ecuatoriana opta por una profesión en la que pueda manifestar su caudal maternal de amor, ternura y comprensión, y qué mejor que hacerlo en el campo educativo y con niños de menos de 12 años, a los cuales lo va formando y viendo crecer desde sus primeros años de vida; aprovechando de éstos toda esa capacidad de aprendizaje, toda esa inocencia y toda esa ambición por descubrir el mundo. Por ello tenemos que el gran porcentaje de educadores en la Educación Básica son mujeres, evidenciándose que las actividades y profesiones todavía se escogitan de acuerdo al género, cultivando y manteniendo latentes los prejuicios y estereotipos contra la mujer.
- No es la excepción dentro del campo educativo que los ecuatorianos en general, en un altísimo porcentaje, somos conformistas en cuanto a la continuidad y mejora profesional; en realidad se trata de un mal que deja a la sociedad estancada y muy por debajo de las sociedades desarrolladas. Parece que nos sentimos bien en la condición de vida al que hemos llegado, parece que no nos merecemos nada mejor, que no hay nada más que hacer o simplemente estamos acostumbrados a ver y a esperar que otros lo hagan; no estamos acostumbrados al verdadero esfuerzo y sacrificio por el bien personal, familiar, social y de la humanidad. Somos una sociedad conformista, comodista, consumista y poco productiva en todos los campos.

- En cuanto a la situación laboral de los titulados de la UTPL, vemos que la gran mayoría si ha logrado su objetivo de desempeñarse en el campo para el cual se preparó, aunque no ha logrado cambios significativos con la titulación, puesto que en un gran porcentaje ya estuvo empleada en la docencia antes de la titulación. Quizá le fue útil para optar por cambios y acercarse a trabajar alrededor de su domicilio, para estar en el área urbana o para obtener un nombramiento definitivo en el Magisterio Nacional (que no es en su totalidad).
- Así mismo vemos que el docente (mujeres en nuestro caso) no se dedica a otro trabajo extra no docente debido a múltiples circunstancias: el docente no termina su labor en el aula de clases, está obligado a laborar con el mismo fin educativo y de múltiples maneras en tiempo ilimitado, ya sea en planificaciones, actualizaciones o formación continua, en revisiones y correcciones a los educandos; como también en actividades extra curriculares que son para el beneficio de la comunidad y la institución (tratándose de los educadores con vocación). Pero además, las educadoras mujeres de nuestro estudio, en su mayoría tienen que cumplir papeles intrínsecos a su género, como son la de ser madre, esposa, ama de casa y en muchos casos, de ser padre y única responsable por el bienestar y desarrollo de todo un hogar. Es decir, la educadora generalmente no tiene tiempo para mejorar su situación económica ni su condición profesional.
- La profesión docente paradójicamente no está lo suficientemente retribuida a pesar de la importancia que tiene como responsable de la formación de hombres y mujeres que son a su vez responsables del desarrollo de la sociedad y la humanidad entera; bien sabemos que los sueldos son de miseria por debajo de lo requerido para cubrir las necesidades de una canasta familiar básica; peor aún de un margen de ahorro para otros requerimientos. A ello sumemos que ni las instituciones ni la sociedad otorga para los docentes incentivos planificados, no es reconocida y valorada su labor, y por el contrario, muchas veces es criticada maliciosamente, juzgada y condenada como una tarea de vagos y explotadores al Estado. Toda esta situación, hace que los docentes se sientan decepcionados, muchas veces frustrados, humillados y hasta despreciados por el Estado, la sociedad, las familias y los mismos alumnos; que finalmente repercute en la eficiencia del desempeño

del educador y por ende la educación se desvirtúa y las sociedades se estancan en su desarrollo.

- El educador preparado en cualquier universidad, sólo cumple estrictamente con sus obligaciones mas no se presta a entregar más de lo que su remuneración le exige; es una actitud de doy en la medida que recibo y nada más, no ponemos en práctica la verdadera filosofía del Gran Maestro Jesús de “Dar sin esperar nada a cambio”. Nos falta fortalecer el valor de la Solidaridad y el Amor al prójimo.
- Desde la visión del contexto laboral, los docentes en la mayoría estamos a expensas de lo que el Estado pueda hacer por nosotros en cuanto al empleo, y no miramos ni nos encargamos de otras opciones que si puedan estar a nuestro alcance; de esta manera, al Estado le hacemos responsable de todo nuestro bienestar o perdición profesional. Aspiramos casi siempre un puesto con nombramiento en el Magisterio Nacional, pero no somos capaces de dar ideas o impulsar el mejoramiento, el desarrollo o el cambio de las instituciones; y por qué no la creación de instituciones particulares que fomenten empleo y la desmonopolización de ciertos centros educativos disqué de prestigio y calidad educativa.
- Ventajosamente, el titulado en la UTPL en su gran mayoría no ha tenido que buscar trabajo en ámbitos fuera de su profesión, lo cual significa que la visión del Centro Educativo Universitario se está cristalizando adecuadamente y las aspiraciones de los que optaron por la profesión docente no están siendo frustradas como sucede con otras profesiones y universidades.
- La formación del docente no termina nunca debido a las exigencias de su profesión. El docente tiene que continuar sus estudios ya sea por imposición, por necesidad o por ambición. Esto significa que debe haber un interés marcado por los directivos y autoridades de la educación en proporcionar oportunidades de actualización, renovación y ampliación de conocimientos en los maestros; que no puede faltar la auto conciencia de las falencias o vacíos en el desempeño de su labor por parte de los educadores; y, así como no puede estancarse en el docente ese natural impulso

de mejorar y ser más en todos los aspectos (ascender en el escalafón magisterial, conseguir un mejor puesto o merecer reconocimientos).

- El docente ecuatoriano se reconoce como un profesional humilde e inacabado, de tal manera que encuentra múltiples necesidades de formación en diversos temas afines a su profesión, y cuando tiene la oportunidad de asistir a cursos, charlas, seminarios o talleres de importancia para su desempeño, no escatima esfuerzos para aprovecharlo. Cabe resaltar aquí, que los educadores prefieren cursos cortos que no hagan necesario postergar o anular otras actividades o responsabilidades inherentes a su persona y al normal desarrollo de su entorno.

6.2 Recomendaciones

Frente a estas realidades latentes en los educadores de nuestro país, es necesario que propongamos algunas recomendaciones que bien pueden ser útiles para mejorar o cambiar esta situación que no es del todo positiva. Estas podrían ser:

- Que en la educación desde sus inicios hasta el final no se manifiesten diferencias entre los hombres y las mujeres, que en las actividades que realizan los estudiantes no hayan preferencias ni divisionismos, que el trato sea cortés y respetuoso para ambos sexos; también es importante que a los hogares se eduquen para que no se fomente el machismo ni la discriminación en ningún aspecto, es necesario que en los hogares se prediquen la igualdad de género pero con el ejemplo de los padres.
- Es importante que los docentes cambiemos de actitud frente al desarrollo y progreso de la sociedad, recordando siempre que de nosotros depende el adelanto o el estancamiento de los pueblos, debido a que somos los guías y formadores de hombres y mujeres que deben tomar sus propias decisiones y responsabilidades de acuerdo a la educación recibida y al ejemplo vivido. Entonces a esforzarnos más por ser cada día mejores, a prepararnos diariamente para resolver con facilidad los problemas que se presentan, a luchar por proporcionar a la sociedad entes mejores que busquen un mundo mejor. El Estado también debe invertir más en la educación si se espera un cambio profundo para nuestra querida Patria, auspiciando, reconociendo e incentivando la formación del educador más allá de lo necesario.

- No pueden los centros educativos universitarios conformarse con conocer que sus titulados están trabajando y que algunos lograron una breve mejora en su condición anterior; es menester que se gestione y se luche porque primeramente la Profesión Docente tenga un sitio de dignidad entre las demás profesiones, es decir que sea reconocida, valorada y privilegiada y además respetada (que la docencia no sea para muchos la tarea complementaria o suple faltas de otras profesiones).
- En la mayoría de los casos la tarea docente absorbe la totalidad del tiempo del que dispone para trabajar o la energía lo permite, ello merece una remuneración justa que abastezca las necesidades que el docente y su hogar lo requieren. Basta también del machismo y empecemos los varones también a compartir las obligaciones del hogar que les esclavizan a las mujeres.
- Es indispensable exigir al Estado y a la sociedad un justo reconocimiento a la labor del docente, que eleve la autoestima y motive a trabajar y desempeñarse con orgullo y dignidad en la vocación elegida. Las instituciones deben incentivar y premiar el buen desempeño para no frustrar la acción en beneficio de la sociedad.
- Para eliminar en los empleadores o directivos de las instituciones educativas, es recomendable que todas las Universidades durante la formación profesional del docente, se combine tanto la teoría como la práctica en los diversos ámbitos en los que en la posteridad pueda desenvolverse el maestro; no es útil una amplia gama de conocimientos sin la práctica y viceversa.
- Como individuos únicos, los docentes tenemos falencias y virtudes diferentes que bien pueden ser superados o utilizados en bien de un conglomerado social; para ello es menester que los directivos, los empleadores o los líderes de las instituciones estén preparados para reconocer las diferentes habilidades y destrezas de cada uno de los docentes y sacar provecho en bien de la institución o del medio en el que laboran, pueden haber muchos talentos que se están desperdiciando o incluso perdiendo, por el egoísmo o la negligencia de los superiores al docente.

- La mayor parte de los profesionales (incluidos los docentes) estamos imbuidos de una cierta cobardía, de un miedo y de una desconfianza en nosotros mismos, lo cual nos posa en una desventaja frente a la urgente necesidad de conseguir o crear un empleo, de independizarnos de las voluntades del Estado y sus autoridades, e incluso de auto superarnos en los múltiples aspectos. De allí la urgente necesidad de que los Centros de Estudios Superiores incluyan en sus pensum de estudios, amplios contenidos de cómo emprender una nueva empresa de producción, cómo adquirir la independencia laboral y cómo administrar y desarrollar proyectos que contribuyan al progreso individual y colectivo. Igualmente es urgente que cada profesional aprendamos a tomar decisiones y riesgos que nos empuje hacia la acción y no nos deje en el estancamiento.
- Finalmente, es de recomendar al Estado Ecuatoriano que tiene la obligación de educar a la población, sea constante y eficiente en proporcionar la formación continua que el magisterio ecuatoriano requiere; que mediante el cumplimiento adecuado de proyectos bien planificados, oportunos y necesarios, se pueda cambiar la imagen del gremio y de todo el sistema educativo en bien de la colectividad. Ya basta de los meros justificativos que va dejando cada autoridad que pasa por las diversas instituciones; necesitamos cambios profundos en todos los aspectos del quehacer educativo. Al Magisterio Ecuatoriano, que sea consecuente con sus necesidades, convicciones y obligaciones y se prepare constantemente en todos los campos del quehacer educativo. Que la formación del educador sea indefinida, pero por amor propio a la vocación y a la responsabilidad de formar hombres y mujeres que cambien la sociedad que hoy está deshumanizada.

“Nunca consideres al estudio como un deber, sino como una oportunidad para penetrar en el maravilloso mundo del saber”.

EINSTEIN, ALBERT

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANDRADE, Rogelio. (2008). El Año de Servicio Educativo Rural Obligatorio. Disponible en: rogelio_andrade@hotmail.es

BARJOU, B. (1995). Savoir Transmettre son expertise et son savoir faire. París. ESF.

BENÍTEZ GARCÍA Ramón. Reflexiones sobre la Práctica Docente. Artículo del Diplomado de Formación docente para un modelo educativo.

BRASLAVSKY, C. (1999). Bases, Orientaciones y criterios para el Diseño de Programas de Formación de Profesores. Revista Iberoamericana de Educación, N° 19.

CHRISTIN, Alberto. (2009). La Influencia del Entorno Educativo: Una Paradoja. Ecuador. Disponible en: <http://www.revistaeducacion.mec.es/>

CORNEJO, R.; QUIÑONEZ, M. Factores asociados al malestar/bienestar docente. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, Madrid, v. 5, n. 5e., dic. 2007.

CORNEJO, Rodrigo. (2009). Condiciones de Trabajo y Bienestar/Malestar Docente en Profesores de Enseñanza Media de Santiago de Chile.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: (2008). Título VII Régimen del Buen Vivir, Art. 349. Quito-Ecuador.

CUNNINGHAM. (2004). Factores que Inducen a la Aparición de los Síntomas del Malestar Docente. En GUZMÁN, Soledad. (2008). Malestar Docente: Análisis de la Situación Laboral de los Docentes de Educación Básica. Congreso Internacional para la Investigación y el Desarrollo Educativo.

DELORS, J. (1996). Los cuatro pilares de la educación. En La educación encierra un tesoro (pp. 89-103). México: UNESCO.

DÍAZ BARRIGA A. Frida. (2002) Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Edit. Mc Graw-Hill. México.

GUZMÁN, Soledad. (2008). Malestar Docente: Análisis de la Situación Laboral de los Docentes de Educación Básica. Congreso Internacional para la Investigación y el Desarrollo Educativo.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSO (INEC): (2001). VI Censo Nacional de Población y V de Vivienda 2001. Quito - Ecuador.

KARPEN, K. (2004). Einführung in die bildungs standards in den hündern im schuljahr 2004. En : Schulverwaltung, Nr.5, Mayo 2004. Pág. 165.

KITTEL, B.; GIMENEZ, M.; OCAMPO, C.; RUBERTE, J.; y CHREPTOWICZ, A. (2009). Educación en Ecuador. Taller Sur Zaragoza. Disponible en: <file:///K:/EducacionenEcuador<<..TallerSurZaragoza.htm>

MARLOW. (1996). Aspectos que Inducen a los Docentes a Abandonar su Profesión.

MARTINEZ. (2001). El Síndrome del “burnout”. En GUZMÁN, Soledad. (2008). Malestar Docente: Análisis de la Situación Laboral de los Docentes de Educación Básica. Congreso Internacional para la Investigación y el Desarrollo Educativo.

MEJÍA J, Marco Raúl. Hacia la ora escuela desde la educación popular, Bogotá, Centro de Investigación y Educación Popular (CINEP), Documentos ocasionales, N° 047.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. (1992). Sistema Nacional de Evaluación de la Calidad de la Educación. Primera Fase de Evaluación. Estructura, Avances y Resultados, Santafé de Bogotá D.C., Colombia.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA: (2009). Acuerdo Ministerial N° 007 del 7 de Enero del 2009. Quito-Ecuador. Disponible en: www.educación.gov.ec

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA: (1991). Organización y Estructura de la Formación Docente en Iberoamérica. Quito-Ecuador. Disponible en: http://www.oei.es/quipu/ecuador/informe_docentes.pcf

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA: (2001). Sistema Nacional de Mejoramiento de los Recursos humanos del Sector Educativo (Sinamerhe). El Mejoramiento de los Recursos Humanos del Sector Educativo del Ecuador. Quito-Ecuador.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA. (2007). Programa Escuelas Gestoras del Cambio 2008-2013. –CONESUP- VVOB. Quito-Ecuador.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA: (2004). Programa de Mejoramiento y Capacitación Docente por la Calidad de la Educación, Evaluación de los Aprendizajes. Quito-Ecuador.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA (Consejo Nacional de Educación): (2005). Plan decenal de educación del Ecuador (2006-2015). Primera versión resumida. Quito-Ecuador.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA: (2006). Programa Nacional de Educación para la Democracia. Quito-Ecuador.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA: (2010). Proyecto de Ley de Educación General (Derechos y Obligaciones de los Profesores). Quito-Ecuador.

- NIEROTTI, N.; POGGI, M. Alianzas e Innovaciones en Proyectos de Desarrollo Educativo Local. Evaluación Integral de la Iniciativa Comunidad de Aprendizaje. Buenos Aires. IPE-UNESCO. Sede Buenos Aires. 2004.
- PARRA, Ciro (1998). Naturaleza de la investigación Educativa. En: Educación y Valores, vol.5 Facultad de Educación, Universidad de la Sabana.
- PETERS, S.R. (1969). El Concepto de la Educación, Buenos Aires, Edición Paidós.
- PROGRÉ, P. (2004). Los Temas en Cuestión. En Flores Arévalo, I. (ed.). ¿Cómo estamos formando los maestros en América Latina? Lima-Perú. UNESCO/OREALC – PROEDUCA/GTZ. Pág. 120.
- QUIZHPE, Luis. (2008). El Fraude de la Educación Ecuatoriana. Disponible en: <file:///K:/7580-el-fraude-de-la-educacion-ecuatoriana.html>
- RODRIGUEZ MARCOS, A. (2005). La Colaboración de la Universidad y los Centros de Prácticas. Fundamentos y Experiencias de Formación de Maestros. Oviedo. Septem Ediciones.
- RUBIO GÓMEZ, María J. (2009). Nuevas Orientaciones y Metodología para la Educación a Distancia. Editorial de la UTPL. Loja. Ecuador.
- SCHÖN, Donald (1992). La formación de profesionales reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones. Barcelona: Paidós.
- SIRVENT, Ma. T.; LOMAGNO, C.; FONTANA, A.; y VAZQUEZ, M. La Construcción de la Demanda por Aprendizajes Permanentes. (2001).
- UNDA, María del Pilar, y Martínez Boom, Alberto (1998). "El maestro y su formación: del devenir moderno al devenir contemporáneo". En revista educación y ciudad N°5, Bogotá, Instituto de Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico
- UNESCO. Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente. Un estudio comparado entre 50 países de América Latina y Europa. Impreso en Chile por Andros Impresores. 2007.
- UNESCO. Condiciones de trabajo y salud docente: Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Santiago de Chile: UNESCO-OREALC, 2005.
- UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO: (2008). Políticas Institucionales. Catálogo (2004-2006). San Juan. –Comisión Estatal de Elecciones CEE-SA-08-074.
- VÁZQUEZ ESQUIVEL J. Jesús. Metodología educativa. Artículo del Diplomado de Formación docente para un modelo educativo.

VER LATORRE, A. (1992). La Reflexión en la Formación del Profesor. Tesis doctoral. Barcelona. Facultad de Pedagogía. Universidad de Barcelona. Imbernon, F. et. Al. (2002). La Investigación Educativa, como herramienta de formación del profesorado: reflexiones y experiencias de investigación educativa. Barcelona. Grao.

VITERI, Telmo. (2010). Diseño de Políticas Educativas. Disponible en: Tviteri@pucesa.edu.ec o [file:///K/políticas educativas.htm](file:///K/políticas%20educativas.htm)

FOTOS TITULADAS ENCUESTADAS



Uruchima Cáceres Lina Rosa (CAN49)
Docente de la Unidad Educativa “La Providencia”
Ubicación: Cantón Azogues (Centro)



Verdugo Crespo Narcisa de Jesús (CAN50)
Docente de la Unidad Educativa “San Diego de Alcalá”
Ubicación: Cantón Azogues (Centro)



Verdugo Guevara Zoila Diana (CAN51)
Docente de la Escuela “Dolores Sucre”
Ubicación: Cantón Azogues (Centro)



Zeas Zeas Blanca Azucena (CAN52)
Docente
Ubicación: Cantón Cuenca (Centro)



Zhindón Vera Rosa Elvira (CAN53)
Trabaja como no Docente en Mega Hierro Azogues
Ubicación: Cantón Azogues (Centro)



Zumba Sanmartín Gloria Noemí (CAN55)
Directora de la Escuela “José Belisario Pacheco”
Ubicación: Cantón Azogues (Centro)



Astudillo Méndez Zoila Esperanza (CAN56)
Docente de la Escuela “Thomás Ordoñez”
Ubicación: Parroquia Zhidmad (Provincia del Azuay)



Avilés García Beatriz (CAN57)
Docente de la Escuela “18 de Octubre”
Ubicación: Cantón La Troncal (Centro)



Bustamante Vega Rosa Alexandra (CAN59)
Docente de la Escuela “Eloy Alfaro”
Ubicación: Parroquia Rivera (Cantón Azogues)



Bustos Calle Martha Elizabeth (CAN60)
Docente de la Escuela “Oriente Ecuatoriano”
Ubicación: Sector Buill Chacapamba (Parroquia: Guapán; Cantón: Azogues)

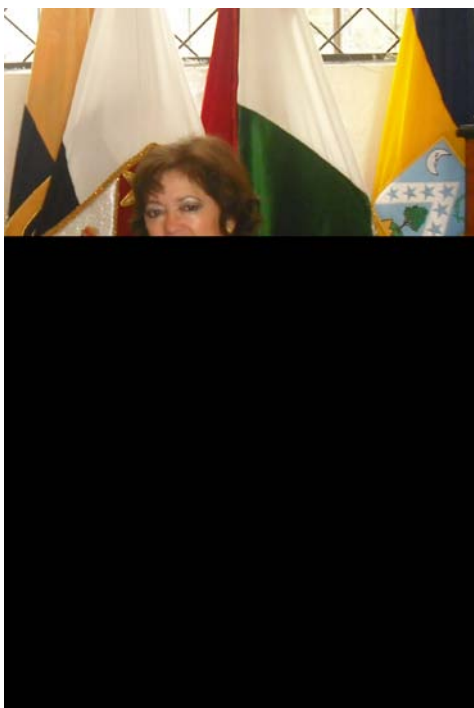


Cabrera Palacios Jessica Fabiola (CAN61)
Docente de la Escuela “Dolores Sucre”
Ubicación: Cantón Azogues (Centro)



Cajamarca Zambrano María Antonieta (CAN62)
Docente de la Escuela “Ciudad de Azogues”
Ubicación: Parroquia Chontamarca (Cantón Cañar)

FOTOS DE DIRECTORES DE LOS CENTROS EDUCATIVOS



Directora de la Escuela "Dolores Sucre"



Directora de la Escuela "Oriente Ecuatoriano"