



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**“SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD
TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA - ESCUELA DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN” ESTUDIO REALIZADO EN LA CIUDAD DE QUITO PROVINCIA
DE PICHINCHA 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:

ROSERO LEÓN ADRIANA GABRIELA

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

TUTOR TRABAJO FIN DE CARRERA: Mgs. Fabián Jaramillo Serrano.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

**TUTOR 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) _____

Quito, abril del 2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Adriana Gabriela Rosero León, declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la

Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos de tesis/trabajos de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad.

(f) _____

C.I.



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.

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo a mi familia, por todo el apoyo en sus oraciones, su paciencia y compañía.

Dedico a mis padres, que me dieron la vida, son quienes han dado la calma en medio de cada angustia, son quienes con su amor y fe me enseñaron a ser constante y esperar en la voluntad de Dios.

A mis hermanos, que con su alegría me transmitieron esperanza para continuar.

A mi esposo en especial, por ese apoyo incondicional, no me imagino que hubiera hecho sin ti amor de mi vida. Me sorprende cuanto amor puedo conocer a través de tu mirada y tus palabras.

A mis niños y niñas, ya que son la razón de mi esfuerzo, anhelo ver en sus rostros reflejada la esperanza de un mañana sin barreras.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco con todo mi corazón a Dios porque su propósito es más grande que mis pensamientos.

Agradezco a mi esposo, porque con amor y paciencia supo guiarme en este proceso. Gracias por nunca dejarme, siempre has tenido las palabras precisas para darme esperanza. Solo te puedo decir que todo el tiempo que invertiste será recompensado amor de mi vida.

Gracias mamita mía sin tu servicio de amor, no hubiera podido dedicar tiempo a este trabajo. Eres mi ejemplo de servicio y esfuerzo.

Gracias papi, porque siempre estuviste dispuesto a darme tu consejo y estar junto a mí sin importar donde fuera.

Gracias, hermanitos, porque confiaron en mí.

“Yo conozco tus obras: he aquí, he dado una puerta abierta delante de ti, la cual ninguno puede cerrar; porque aún tienes un poco de fuerza, y has guardado mi palabra, y no has negado mi nombre.”

Apocalipsis 3:8

ÍNDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. MARCO TEÓRICO.....	4
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	4
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua	4
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	6
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje	9
3.1.4 El género y la profesión docente	11
3.1.5 Síntesis	12
3.2 CONTEXTO LABORAL.....	15
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa	15
3.2.2 La demanda de educación de calidad	16
3.3.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de	18
Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de	
Educación, DINAMEP	
3.3.4 Políticas micro: institucionales.....	
3.3.5 Síntesis	24
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	26
3.3.1 Definición.....	26
3.3.2 Competencias profesionales.....	27
3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI	28
3.3.4 Competencias profesionales docentes	31
3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador	33
3.3.6 Síntesis	37
4. METODOLOGÍA.....	39
4.1 Diseño de la investigación	39
4.2 Participantes de la investigación.....	39
4.3 Técnicas e instrumentos de investigación	40
4.3.1 Técnicas	
4.3.2 Instrumentos	
4.4 Recursos	42
4.4.1 Humanos	
4.4.2 Institucionales	
4.4.3 Materiales	
4.4.4 Económicos	
4.5 Procedimiento	43
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADO.....	45
5.1 Caracterización socio demográfica.....	45
5.2 Situación laboral	47

5.3	Contexto laboral	50
5.4	Necesidades de formación	52
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
6.1	Conclusiones.....	54
6.2	Recomendaciones.....	55
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	57
8.	ANEXOS	59

1. RESUMEN

La escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja tiene la necesidad de conocer si su labor ha sido eficiente al formar educadores que sean competitivos y aporten positivamente al desarrollo educativo del país. Con el fin de implementar correctivos, reformulaciones y suplir las demandas de la sociedad actual.

Por esta razón el objetivo general de esta investigación es: determinar la situación laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL. Y los específicos: Caracterizar la situación socio-demográfica de los titulados en la escuela de CC.EE. de la UTPL; Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.; Reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación e identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde directivos y empleadores).

La particularidad de este proyecto es que no se toma solamente una muestra de los egresados sino que se los investiga a todos y en todo el territorio nacional. Para lograrlo, se dividieron a las personas a investigar entre todos los tesisistas del país (tomando en cuenta su ubicación geográfica), resultando a diez o doce personas por cada uno.

Realicé esta investigación en mi ciudad de residencia, Quito. Fueron encuestados doce docentes que en su mayoría laboraban y viven en el sur de la ciudad (anexo 01).

Es necesario desarrollar un diagnóstico y conocer el estado de una gran cantidad de individuos, por ello se utilizó el método de investigación mixta. La cual une la investigación teórica documental con la de campo. El instrumento de investigación de campo es la encuesta pues esta permite obtener la información específica y cuantitativa necesaria para establecer conclusiones acertadas y útiles para la resolución de los objetivos planteados.

Los cuestionarios utilizados fueron tomados de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación ANECA, y adaptados a la reglamentación y el entorno nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL. El primer

cuestionario fue dirigido a los egresados de la escuela y el segundo a los empleadores: rectores, vicerrectores, coordinadores académicos, entre otros.

2. INTRODUCCIÓN

En Ecuador existe un gran número de bachilleres que no pueden continuar sus estudios en centros universitarios regulares ya sea por razones económicas, residenciales, laborales o familiares. A esto se suma la demanda de un título de nivel superior que esta sociedad impone, puesto que las personas que carecen de dicho título difícilmente obtienen empleo o alcanzar a suplir sus necesidades socio-económicas.

Según lo escrito en la guía didáctica de esta investigación (2010): la Universidad Técnica Particular de Loja en la búsqueda de suplir una necesidad latente en la sociedad ecuatoriana, desarrolló el programa de educación a distancia. Dicha iniciativa fue acogida por miles de personas en todo el territorio nacional.

En el área de la educación, que es donde se centrará esta investigación, existen o están impuestos ciertos estándares de calidad y eficiencia que deben cumplir los educadores, no solo a nivel superior sino en todo nivel de enseñanza. Dichos parámetros son impuestos tanto por el mecanismo rector ‘ministerio de educación’, como por los avances sociales y la necesidad de desarrollar personas mucho más capacitadas desde su niñez hasta la culminación de sus estudios superiores.

Como se ha mencionado en párrafos anteriores la ‘Universidad Técnica Particular de Loja’ busca formar educadores con las capacidades y recursos teóricos y técnicos para ser capaces, no solo de conseguir empleo, sino de brindar a nuestra sociedad un aporte significativo desde su área de especialidad.

En las propias palabras de la UTPL: “El tema de calidad de la educación superior no sólo es un tema actual y pertinente con el Plan de Desarrollo Nacional, sino, y visto desde la Escuela de Ciencias de la Educación, es un componente trascendental que nos permitirá responder a las necesidades del sistema educativo ecuatoriano y sociedad en general con una propuesta de formación que sienta las bases para definir un perfil básico/general del profesor ecuatoriano y de sus implicaciones académicas. (Jaramillo, Valdivieso, 2010)

Por lo tanto, al exponer esta realidad surgen algunos cuestionamientos desde el punto de vista de la sociedad como de la misma universidad. Principalmente sobre la eficiencia teórica y práctica de la educación a distancia en la UTPL, tomando en cuenta el conocimiento adquirido por los estudiantes y su ejecución en el campo laboral.

Dicha problemática encierra diversas inquietudes; pues no solo es necesario analizar qué es lo que se enseña, sino se debe también conocer qué es lo que el Ecuador requiere de sus educadores, hacia donde van los nuevos métodos y procesos de aprendizaje, y un sin fin de ámbitos por analizar. En esto la UTPL afirma que a través de la Escuela de Ciencias de la Educación, inicia un proceso de replanteamientos y reformulaciones para contar con profesionales competentes de acuerdo a las demandas de la sociedad del siglo XXI. (Situación laboral de los egresados de la UTPL, 2010)

Para lograr resultados prácticos y útiles que aporten a dicho proceso de cambio, esta investigación se centrará en conocer la situación laboral de los titulados de la facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Es por ello que debemos hacer un muestreo de los estudiantes egresados, recolectar información que ayude a comprender este fenómeno para luego analizarla. En la metodología a utilizarse se combinarán varios diseños de investigación los cuales permitan la recolección de datos cuantitativos y cualitativos para el análisis y vinculación de los mismos. Esto mediante encuestas a los titulados y a sus empleadores.

El enfoque que se dará al análisis del fenómeno será el descriptivo-explicativo, el cual nos ayuda a describir la estructura de los fenómenos y su dinámica e identificar aspectos relevantes de la realidad; y a su vez trata de buscar la explicación del comportamiento de las variables o involucrados de la investigación.

Se considera que esta investigación es un pilar fundamental para el mejoramiento de los estándares de calidad en una institución. Los resultados que esta arroje aclararán muchas inquietudes y será una ‘radiografía’ de la eficiencia de sus estudiantes como de la universidad en sí.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

3.1.1 Formación inicial docente y formación continúa

El tema de formación del docente tiene que ver con los requerimientos de eficiencia que cada vez son más altos. Si consideramos a la educación como uno de los pilares fundamentales del desarrollo de los pueblos, se entiende el por qué de dicho requerimiento. La sociedad avanza y se desarrolla dependiendo de la formación intelectual de los individuos que la componen, y es en esto donde el educador cumple un rol fundamental, llevar de la mano a la persona para que adquiera los conocimientos teóricos, prácticos y emocionales para que pueda progresar en todos los aspectos de la vida.

Ahora, hay varios puntos que debemos considerar. En Ecuador y América Latina esta formación es realizada gracias a los recursos y esfuerzos del propio maestro puesto que este requerimiento de eficiencia no es acompañado de políticas que lo sustenten. En países en vía de desarrollo la instrucción a docentes está relegada a segundo o tercer plano, al menos en lo que a inversión económica se refiere.

Esta es una lucha en desventaja pero necesaria, los cambios en la ciencia y la tecnología son constantes. Ya nada es igual, la información está al alcance de todos, los medios predominan en el pensamiento colectivo, las redes sociales y el Internet han anulado las distancias. Cada año vivimos el despertar de un nuevo mundo, de una nueva sociedad, donde los niños y jóvenes piensan y viven de manera distinta. Los educadores deben estar al día en conocimiento y habilidades, y sobre todo deben entender cuál es su rol específico frente a este fenómeno. No es suficiente con impartir materia de un libro, como se hacía un tiempo atrás, se necesita maestros capaces de ir más allá, capaces de estar un paso más adelante en conocimiento y en sabiduría para aplicarlo.

La formación permanente puede definirse como el proceso que mejora los conocimientos referentes a la actuación, las estrategias y las actitudes de quienes trabajan en las escuelas. La

finalidad prioritaria de la formación permanente es favorecer el aprendizaje de los estudiantes a través de la mejora de la actuación del profesorado. (Inbernón, 1998)

Como lo dice el catedrático Chileno Eugenio Rodríguez; estas consideraciones llevan a reflexionar sobre el sentido y la orientación de una formación continua de los profesores de educación básica. La formación debe ayudar a los profesores en la construcción de una nueva mentalidad y un cambio sustantivo en las prácticas docentes. Valdría la pena analizar las reformas educativas y las estructuras de los programas de desarrollo profesional docente en nuestro país. Es necesario que esta reforma tenga objetivos específicos y claros como: Debe existir una estructura y dinámica para establecer programas de formación continua a docentes; y estos deben estar asociados con la actividad profesional en el aula y así posibiliten una participación activa de los profesores en la concepción, estructuración y desarrollo de estos programas. (Rodríguez, 1998)

En cuanto a la formación continua en la práctica se han visto algunos fenómenos y parámetros. Por ejemplo, se muestra un claro desapego de los educadores a la formación convencional en cursos temáticos o monográficos pues estos se realizan mediante metodologías que no se vinculan con la práctica docente. Sin embargo la formación basada en el uso de nuevas tecnologías se ha impuesto. Las conexiones virtuales, como ya se ha mencionado, eliminaron las distancias físicas, por lo que la obtención de información actualizada es mucho más fácil de obtener; además estos medios permiten a los profesores perfeccionar su labor a partir de su realidad escolar y de sus condiciones laborales y profesionales pues pueden conectarse e intercambiar experiencias con otros maestros que atraviesan similares conflictos.

Este fenómeno se muestra palpable en la sociedad con el creciente interés por todo lo relacionado con la profesionalización tanto de la docencia como de otras ramas. Lo que generó un sin número de artículos, libros, revistas, congresos y debates en el área de la educación. Todo esto ha aportado a que, en las últimas décadas, se experimente una evolución significativa en los planteamientos teóricos como en los métodos de aplicación. La aparición del concepto del profesor investigador, reflexivo y crítico ha cambiado las viejas concepciones del maestro 'que solo dicta la materia'.

Sin embargo, hay un aspecto político muy importante que no se debe olvidar. La Revista Iberoamericana de Educación 'IBERCIMA' manifiesta que las políticas al respecto de este tema. El Estado, como garante de la calidad y equidad de la educación en el sistema escolar, le corresponde establecer las orientaciones, procurar el financiamiento de las actividades necesarias y establecer las demandas y cualidades requeridas del ejercicio profesional de los profesores. (Romero S., 1993)

El estado ecuatoriano y la reforma educativa deben proponer y perseguir un proceso de capacitación a los profesores en conocimientos, destrezas y actitudes para desarrollar profesionales reflexivos e investigadores. La finalidad es la formación de profesores y profesoras capaces de evaluar la necesidad potencial de sus alumnos, que posean ciertas destrezas y estrategias de enseñanza y que sean capaces de modificar tareas educativas continuamente para lograr adaptarla a la diversidad de sus estudiantes.

También es imprescindible la formación en los centros educativos. Es decir que la escuela no sea solo un lugar físico o el puesto de trabajo, sino un lugar de formación. De lograrlo se tendrán profesores que participarán activa y críticamente desde su propio contexto y será un verdadero proceso de formación y profesionalización.

3.1.2 La contratación y la carrera profesional

Para poder entender de una mejor manera lo referente a la contratación y la carrera profesional docente es necesario observar lo que ha implicado ser profesor a lo largo de los años. El papel del maestro es el de un mediador, del que se encuentra al medio del camino entre el presente y el futuro, entre los niños y los adultos, entre la familia del alumno y la escuela, entre la incultura y la cultura. Para el niño, después de su padre, el maestro es el adulto por excelencia. Tanto es esto que de una buena relación del alumno con el maestro dependerá su trayectoria escolar y su relación con la cultura, al menos en los primeros años de desarrollo.

La concepción de la carrera profesional en el Ecuador ha variado drásticamente a lo largo de los años. Antes no se definía como una profesión, más bien se lo veía como una misión o un sacerdocio. El ejercicio de la práctica docente no requería tanto de un saber intelectual como de una vocación. Es decir no se analizaban destrezas y conocimiento al momento de contratar,

sino la predisposición que la persona tenía. Se decía ‘se nace educador como se nace artista’ (Abraham Castellanos, 1905). Se buscaba en las escuelas que haya más vocación, más práctica y menos teoría.

Toda esta ideología fue la causa y el efecto del bajo grado de remuneraciones y de escaso reconocimiento social que gozaban los educadores. Y se intentaba complementar este déficit con promesas de remuneraciones o de incentivos a futuro. También se camuflaba dicha injusticia con la concepción del oficio de educador como una causa santa y al educador como un mártir de la causa más noble.

Por lo tanto, si era una misión, las cualidades exigidas para la contratación de un profesor se ubicaban en un plano no cognitivo. Es decir, no se tomaba en cuenta la preparación intelectual sino que prevalecían las características morales como: entusiasmo, paciencia, perseverancia, honestidad, caballerosidad y entrega; y las características físicas como: buenos modales, tono de la voz, estado de salud, aseo, vestimenta, entre otros. Esto llevó a que los educadores no se preparen adecuadamente y al momento de impartir la materia deban aplicar algún tipo de intuición, pues no estaban correctamente preparados para llegar a la eficiencia.

La sociedad culta impuso un bajo prestigio al oficio docente, lo que generó la idea de que los maestros provenían de una clase social diferente, con mucho menos privilegios que otros trabajadores del campo de la cultura como un escritor, un científico o un filósofo. Se pensaba que por tradición el maestro debía tener escasos recursos económicos pues se quería que el maestro ame su profesión, la dignifique con su conducta, dentro y fuera de la escuela y no busque en la educación un negocio lucrativo.

El proceso para legitimar las reivindicaciones materiales del magisterio fue lento. Se tuvo que cambiar de esta errada concepción social del oficio docente con la idea de que el que sirve a la educación, de ella debe vivir; pues el hombre no vive solamente de ideas y de satisfacciones morales, necesita también buenos alimentos y comodidades. Esto genera dos propuestas para ‘dignificar’ el magisterio. La primera, mejorar las remuneraciones, condiciones de trabajo y carrera docente. Y la segunda, elevar la condición social del maestro con la formalización de su formación profesional.

Todo esto revolucionó la docencia, poco a poco dejaban de ser maestros empíricos y se convertían en profesionales titulados. La enseñanza deja de ser espontánea y pasa a ser planeada y calculada.

En la actualidad las cosas se han desarrollado vertiginosamente. La escuela posee la relevancia en la función social, pues es la que recrea y reproduce determinado tipo de cultura. Mediante el esquema estructurado de enseñanza y métodos profesionalizados, la educación ha tomado en su seno el desarrollo de los pueblos.

En una cultura cada vez más compleja, en un mundo con interacciones sociales y económicas cada vez más fuertes, el saber y conocer es la condición para poder participar en los bienes materiales y en la sociedad en general. La escuela es el instrumento cultural para alcanzar esto, sobre todo en las clases menos favorecidas. El maestro debe buscar hacer la enseñanza significativa para los alumnos y marcar un punto de partida en su desarrollo. (Sacristán G. 1998)

Entrando ya en la práctica del ejercicio docente, las herramientas que se suponen el educador debe proporcionar al alumno se ejecutan mediante el currículo. No es suficiente con el saber profesional del maestro como educador, sino con el dominio del saber contenido en el currículo. Es decir, los profesores necesitan conocer antes de poder enseñar algo. Es por ello que el maestro debe poseer los conocimientos suficientes tanto de la materia como de la forma de impartirlos, al faltar uno de estos elementos no se podrá alcanzar la eficacia en el aprendizaje.

Los profesionales de educación en su carrera tienen en requerimiento imprescindible de estar capacitados en nuevas teorías y prácticas educativas que sean transformadoras. Es decir, se deben adecuar los contenidos disciplinarios para traspasarlos a los estudiantes, tomando en cuenta el contexto que los rodea. De esta manera se afrontarán críticamente los retos de esta sociedad y disminuir problemas educativos tales como fracaso escolar, conflictos de convivencia, calidad de enseñanza, ausentismo escolar, igualdad de diferencias de géneros y culturas, entre otros. (Gallardo, 2005)

3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje

Se puede entender a la educación como el conjunto de conocimientos, órdenes y métodos por medio de los cuales se ayuda al individuo en el desarrollo y mejora de las facultades intelectuales, morales y físicas. La educación no crea facultades en el educando, sino que coopera en su desenvolvimiento y precisión (Ausubel, 1990).

Es por ello que la educación es más amplia que enseñar y aprender. También tiene un sentido espiritual y moral, siendo su objeto la formación integral del individuo. Cuando se logre una alta capacitación en el plano intelectual, en el moral y en el espiritual, se tendrá educación auténtica, que alcanzará mayor perfección en los estudiantes. (Navarro, 2004)

Al contrastar esta idea de educación observamos: los deficientes resultados en los procesos de escolarización, las deserciones, el casi nulo afecto hacia la institución educativa por parte de muchos alumnos, etc. Por estos y muchos otros factores surge la necesidad de mejorar la calidad educativa en todos los niveles de enseñanza.

El eje del mejoramiento educativo es la actuación del profesional docente, pues determina el flujo del acontecer dentro del aula. De la forma de abordar la práctica depende la calidad de los procesos de aprendizaje. Para lograr este particular el maestro debe partir de la correcta planificación de su materia. La planificación de la clase es una técnica compleja con cuya ayuda se puede dirigir el comportamiento del alumno e incluso conocer con anticipación los efectos que la clase tendrá en los alumnos. (Küper, 1990)

Una investigación realizada sobre el comportamiento planificador de los profesores arrojó que el 80% y el 90% de los encuestados no planifican sus clases completamente, sino que crean parámetros para seguir y que el resto improvisa. Y solamente un 6% de los encuestados declararon prepararse intensa y diariamente para todas las asignaturas impartidas. (Küper, 1990)

Esto da a entender que la gran mayoría de educadores recurren a planificaciones ‘prefabricadas’, a materiales similares; es decir, que pueden estar manteniendo el mismo esquema e incluso la misma teoría desde hace mucho tiempo. El principal dilema con esto es

que estos maestros no estarían en la capacidad de ir al ritmo de este cambiante mundo y mucho menos hacerle frente a las nuevas tecnologías e influencias sociales.

Si este problema se generaría, la solución lógica está en mejorar los métodos de enseñanza. Estos descansan sobre las teorías del proceso de aprendizaje y una de las grandes necesidades de la pedagogía moderna ha sido estudiar de manera experimental la eficacia de dichos métodos.

De estos estudios se concluye que la motivación es uno de los procesos más importantes. Es decir, el sujeto que enseña es el encargado de provocar un estímulo para que el estudiante ponga en práctica sus habilidades y facultades. También, es necesario conocer las condiciones en las que se encuentra el individuo que aprende, es decir, su nivel de captación, de madurez y de cultura, entre otros. (Arredondo, 1989)

Los paradigmas de enseñanza aprendizaje han sufrido transformaciones significativas en las últimas décadas, lo que ha permitido evolucionar, por una parte, de modelos educativos centrados en la enseñanza a modelos dirigidos al aprendizaje, creando así modelos de enseñanza abiertos. Esto ha generado cambios en los perfiles de maestros y alumnos. (Navarro, 2004) El niño interioriza y da estabilidad a los aprendizajes que tienen sentido para él, en función de sus intereses, su maduración, su ritmo, propósitos y sus conocimientos del entorno.

En éste sentido, los nuevos modelos educativos demandan que los docentes transformen su rol de expositores del conocimiento al de monitores y compañeros en el proceso de aprendizaje, y los estudiantes, de espectadores del proceso de enseñanza, al de integrantes participativos, propositivos y críticos en la construcción de su propio conocimiento. El alumno es exhortado a buscar el conocimiento por sí mismo y el maestro a cuidar que se extraiga de manera correcta dicho conocimiento y estimular el análisis de las distintas problemáticas.

Asimismo el estudio y generación de innovaciones en las estrategias de enseñanza aprendizaje, se constituyen como líneas prioritarias de investigación. Solo así se podrá transformar y revolucionar las Ciencias de la Educación.

3.1.4 El género y la profesión docente

En lo que respecta al género y su valoración en el área educativa, se tienen varios conflictos sociales. Por un lado la separación de los hombres de ciertos puestos de trabajo como la enseñanza a niños pequeños; y por otro la desvalorización laboral de la mujer la cual no se produce únicamente en este medio sino en todas las esferas socioculturales.

Los centros de educación primaria han tenido el permanente y grave conflicto de pensar que el maestro varón es mal visto por tener que asumir una posición ‘femenina’ y blanda frente a los niños o que por el otro lado, las características compulsivas y autoritarias de hombre agredan a los menores. Incluso este pensamiento cree que existe el riesgo de presentarse abusos en el área sexual de los niños. (Larena, 1998)

Por estos aspectos se le dio predominio a las maestras, pues estos riesgos serían menores por su género, lo que provocó una gran diferencia numérica entre mujeres y hombres docentes en el ciclo básico. Se tiene la idea de que al ser niños los estudiantes, tendrían mayor acercamiento e interés por estudiar con una mujer puesto que posee características maternas y son blandas al tratar con ellos.

Sin embargo las profesoras reciben otro tipo de discriminación causado por los roles sexistas, los que lamentablemente han sido impuestos por la sociedad desde la infancia. Tanto en el ámbito familiar como en el escolar y en la sociedad en general, los mensajes que recibe un niño son distintos de los que recibe una niña y estos les condicionan inevitablemente a lo largo de su vida. Esto perjudica en el desarrollo personal y laboral de la mujer. Se vive en un fuerte androcentrismo social que deja a la mujer, solo por el hecho de serlo, en un segundo plano.

Una muestra clara de que este fenómeno de género se mantiene, y al parecer se mantendrá por algunos años más son las estadísticas en el país. Según el Sistema Nacional de Estadísticas Educativas del Ecuador SINEC, en el Ecuador se registra 192,848 profesores en el 2010. De los cuales 75,025 son hombres y 117,823 son mujeres. El hecho de que el 62% de los docentes en el país sean mujeres implica que este problema está enraizado en la conciencia colectiva de la sociedad, pues ha trascendido el tiempo.

Las educadoras mujeres han tenido un duro y difícil camino que recorrer para llegar al lugar donde se encuentran ahora. Por ejemplo, el literato Rodolfo Gutiérrez (1902) escribió a inicios del anterior siglo que la mujer tenía cualidades que le permitían ejercer únicamente la docencia infantil, la sociedad intelectual estaba convencida que la mujer era educadora por naturaleza, podía cuidar física y moralmente a los niños, pero que para nada más son aptas.

Partiendo de estos particulares la pregunta inmediata sería ¿las cosas han cambiado en la actualidad? Analizando la Educación inicial y la Básica primaria, los planes de estudio que estas buscan son: el aprendizaje a partir de la memorización, desarrollar hábitos de limpieza, consolidar los fundamentos para los aprendizajes básicos de lectura, escritura y el cálculo.

No obstante la importancia de estos aprendizajes es subvalorada. Los niños podían tener maestras hasta los doce años, mientras consolidaban hábitos y afianzaban procesos memorísticos; pero no cuando debieran formar el carácter, la creatividad y la ciencia en niveles superiores. En estos cursos predominan los profesores varones. (Quijano, 1990)

3.1.5 Síntesis

En este primer capítulo se han desarrollado varios aspectos que influyen o afectan el desarrollo de la profesión docente. La situación laboral del educador comienza a construirse desde el inicio de sus estudios de formación. Hay muchas variables que llevan al maestro a ocupar tal o cual posición en el ejercicio de su profesión. Las condiciones de enseñanza en el país tienen ciertas particularidades que deben tomarse en cuenta y aún existen condiciones profesionales diferentes basadas en el género del educador.

La sociedad ecuatoriana experimenta el creciente interés por todo lo relacionado con la profesionalización tanto de la docencia como de otras ramas. Se ha generado un sin número de artículos, libros, revistas, congresos y debates en el área de la educación. Lo que ha aportado a que, en las últimas décadas, se experimente una evolución significativa en los planteamientos teóricos como en los métodos de aplicación. La aparición del concepto del profesor investigador, reflexivo y crítico ha cambiado las viejas concepciones del maestro ‘que solo dicta la materia’.

Dicho cambio influye en los estándares de calidad en la formación de educadores tanto en los centros universitarios como en la auto-formación. No es suficiente una formación inicial del docente, es imprescindible la formación continua cuando ya se está ejerciendo la profesión. El mundo y la ciencia evolucionan tan rápidamente que si no existe iniciativa investigadora y de auto formación, el educador quedará sin herramientas para ejercer con eficiencia su labor.

El desapego de los métodos de aprendizaje convencionales es ineludible. Se deben buscar métodos mucho más apegados con el ejercicio de la práctica docente. Es por eso que el uso de nuevas tecnologías se ha impuesto pues estas permiten tener información mucho más actualizada.

En Ecuador los docentes han experimentado un proceso lento en la reivindicación de su labor en el aspecto social y económico. A lo largo de los años, la sociedad ha quitado valor a esta práctica. En sus comienzos se entendía que el ser educador era una misión más que una profesión, donde la buena voluntad era más importante que la preparación intelectual. Esta ideología fue la causa y el efecto del bajo grado de remuneraciones y de escaso reconocimiento social que gozaban los educadores. Se camuflaba dicha injusticia con la concepción del oficio de educador como una causa santa y al educador como un mártir de la causa más noble.

El proceso para legitimar las reivindicaciones materiales del magisterio fue lento. Se tuvo que imponer la idea de que el que sirve a la educación, de ella debe vivir; pues el hombre no vive solamente de ideas y de satisfacciones morales, necesita también buenos alimentos y comodidades. Esto genera dos propuestas para ‘dignificar’ el magisterio. La primera, mejorar las remuneraciones, condiciones de trabajo y carrera docente. Y la segunda, elevar la condición social del maestro con la formalización de su formación profesional.

Todo esto revolucionó la docencia, poco a poco dejaban de ser maestros empíricos y se convertían en profesionales titulados. La enseñanza deja de ser espontánea y pasa a ser planeada y calculada.

Conforme se desarrolla la sociedad y la cultura en el país. La escuela adquiere relevancia en la función social, pues es la que reproduce un determinado tipo de cultura. Mediante el esquema

estructurado de enseñanza y métodos profesionalizados, la educación ha tomado en su seno el desarrollo de los pueblos.

Los cambios se fueron implementando en aspectos gubernamentales como en las instituciones educativas. La profesionalización empujó a un constante desarrollo en técnicas e instrumentos de enseñanza. El trabajo en el aula requiere de innovación constante, y se comenzó a entender la importancia que tiene en la vida del individuo.

El maestro en la actualidad busca el crecimiento integral de sus alumnos. Lo hace por medio de una correcta planificación de su materia, y por el mejoramiento constante de sus métodos de enseñanza. Dichos cambios demandan que los docentes transformen su rol de expositores del conocimiento al de monitores y compañeros en el proceso de aprendizaje, y los estudiantes, de espectadores del proceso de enseñanza, al de integrantes participativos, propositivos y críticos en la construcción de su propio conocimiento.

Otro aspecto muy importante que afecta a la situación laboral de los docentes del país es el claro desbalance de género en esta profesión. Al ser desvalorizada la profesión docente en sus inicios se la entregó a las mujeres por sus características maternas y se excluyó al varón de esta importante labor. A pesar de que la educación ecuatoriana ha tenido importantes cambios en lo que se refiere a la equidad de género, no se ha logrado eliminar en su totalidad esta forma de pensar en el colectivo social.

Se puede observar en cualquier institución educativa del país que las profesoras mujeres superan en número a los varones, sobretodo en niveles de pre primaria y primaria. Y las cifras lo demuestran. En el 2010 el 62% de los docentes en Ecuador son mujeres (encuesta SINEC).

El mejoramiento de la situación laboral de docente es paulatino. En ello intervienen en igual grado de responsabilidad el estado, con leyes y reformas, y el docente con su auto desarrollo en el conocimiento y herramientas. Es labro de ambas partes cambiar la concepción del magisterio en el país.

Entendiendo a la educación como la raíz para el desarrollo de los pueblos se podrán combatir las trabas en su ejecución, en los desbalances de género y en la desigualdad social y económica.

3.2 CONTEXTO LABORAL

3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa

La educación aporta al vivir bien haciendo que exista una incidencia fuerte en la generación de valores y la recreación permanente de equidades, de manera que ningún ciudadano se sienta excluido del sistema educativo.

En el informe sobre el progreso Educativo Ecuador 2010, emitido por el grupo FARO (INVESTIGACION Y ACCION PARA EL BIENESTAR PUBLICO) se dio a conocer que hay avances importantes, sin embargo no hay estándares de calidad. “Tenemos aun el 7 por ciento de los niños afuera de la educación general básica, tenemos a la mitad de los niños afuera de la educación inicial, y a poco menos de la mitad a los jóvenes fuera del bachillerato”

En tanto, en los logros de aprendizaje, se enfatizó en las calificaciones obtenidas, en pruebas nacionales, no ha mejorado a lo largo del tiempo, de hecho, comparado con los recursos invertidos puede ser percibido como retrocesos.

El grupo de investigación FARO explicó que por primera vez se cuenta con incentivos relacionados al desempeño del profesor pero todavía existen retos para mejorar los sistemas de formación. Por lo tanto se requiere más acciones para mejorar el entorno educativo.

Es preciso que en los centros docentes el tratamiento de la comunidad de la escuela en los programas escolares se convierta en una verdadera vía para potenciar el vínculo con la vida, logrando que los maestros y maestras participen en el estudio de la comunidad de la escuela, por lo que se hace necesaria la preparación de los docentes para el uso de las potencialidades de la comunidad en las clases.

Si se quiere capacitar al ciudadano para que se pueda relacionar en este nuevo universo de interacciones con autonomía y espíritu crítico, habrá que reforzar las relaciones sociales básicas: familia, vecindad, barrio, ciudad para conseguir una base solida a partir de la proyección con posibilidades de interacción con otros lugares, otras culturas otros pueblos.

De hecho nos referimos a la “comunidad educativa” o a la comunidad escolar como una agrupación de maestros alumnos, padres y personal de servicio, que competen ciertos objetivos y vínculos poniendo énfasis a los aspectos educativos.

De este modo, desde una concepción comunitaria de la educación, (...)”las relaciones entre escuelas y los otros agentes educativos del territorio se convierten una pieza clave para la construcción y la dinamización, desde proyectos educativos de carácter comprensivo e integrador” (Juan Subirats, 1996).

La clase constituye una vía eficaz para potenciar la relación escuela - comunidad, en tanto aproveche las potencialidades educativas del contenido y los que brinda la comunidad para la formación de adolescentes en una preparación para la vida.

La educación no estará orientada solamente a la formación individual, sino sustancialmente a la formación comunitaria, articulada a la producción, investigación y desarrollo comunitario, como nuevo paradigma alternativo basado en la construcción de la equidad y equilibrio armónico.

2.2 La demanda de educación de calidad.

Un sistema educativo es eficiente cuando logra sus objetivos de enseñanza. La eficiencia de la enseñanza se refleja en los acontecimientos, destrezas o valores adquiridos por los estudiantes. El análisis de la eficacia de un sistema educativo requiere por lo tanto, de pruebas de evaluación a sus educandos.

A partir de 1996 , el Sistema Nacional de Medición de Logros Académicos (Castelo, 2000) realiza pruebas de medición de logros académicos aplicadas a los alumnos de 2°, 6° y 9° grado, en las aéreas de lenguaje y matemática obteniendo información cuantitativa y cualitativa referida al dominio de destrezas específicas.

Los países que se encuentran debajo del nivel latinoamericano en matriculación primaria son Colombia, Bolivia y Ecuador, este último con una tasa correspondiente al 83% en 1999 y del 90.9% referente al año 2006. Para este último año se registró solo un 47% de personas que han

completado la educación básica. (II Informe Nacional de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, 2007)

Los datos estadísticos propuestos a continuación corresponden a un artículo de Ecuador Volunter: La brecha entre campo y ciudad en matriculación básica es de casi 7% y en educación básica completa, es de 40%. En el 2004, hubo 24 alumnos por profesor y 32 alumnos por aula. El 8% de los gastos gubernamentales fueron destinados a la educación, a pesar de eso en el sector indígena de cada 10 personas solo 8 se matriculan para la instrucción básica de las cuales solo 2 de ellas llegan a completar la primaria. En la etnia afro ecuatoriana solo completan la fase de instrucción básica 4 de cada 10 personas matriculadas.

En el 2006, se determinó que el 9.1% de los ecuatorianos son analfabetos, lo cual ha representado una reducción de 1.7% desde 1999. El analfabetismo rural es casi 3.5 veces más alto en relación a las ciudades y el 35% de analfabetos promedia una edad de 65 años o más.

En cifras revelan que, en general, es alarmante el deterioro cuantitativo del sistema. Pese a los esfuerzos realizados en el nivel primario, aun son evidentes, las mismas que señalan que el funcionamiento actual de la escuela está muy lejos del requerimiento nacional y de los ideales pedagógicos.

Surge, por lo tanto, la necesidad de superar principalmente las fallas en la calidad de la enseñanza, reorientando el sistema educativo.

Los sistemas educativos deben responder a una variedad de demandas sociales, es por esto que, a Ecuador le corresponde demostrar pertinencia para los niños y jóvenes, para la comunidad y la familia sin dejar a un lado los avances científicos y tecnológicos del momento.

En las nuevas propuestas de desarrollo, comienza a cobrar importancia la calidad antes que la cobertura de la educación. (Informe Nacional sobre el Desarrollo de la Educacion.)

Una clave para el cambio de la educación es mejorar el desempeño docente: sin buenos maestros es imposible conseguir una enseñanza de calidad.

No obstante, el gran reto del Ministerio de Educación para el nuevo año es crear y aplicar el sistema de evaluación del desempeño docente para todos los maestros.

El sistema escolar debe premiar la excelencia en el desempeño docente. En el actual escalafón del magisterio público (Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional) pesa, sobre todo, la antigüedad; por este motivo se han creado nuevos incentivos para mejorar las remuneraciones en función del cumplimiento óptimo de las tareas propias de los maestros y la calidad de su desempeño debidamente evaluada.

El Ministerio de Educación y Cultura consiente de la crisis educativa que atraviesa el país ha creado estrategias para mejorar la calidad de la educación que se imparte en el país; se ejecutaron programas y proyectos tendientes al mejoramiento de la calidad de la educación.

Con estas acciones y medidas se busca que toda la comunidad educativa, con el acompañamiento del Ministerio y las Secretarías de Educación, garantice el derecho a aprender y a recibir una educación de calidad de los niños y jóvenes del país.

3.2.3 Políticas educativas:

CARTA MAGNA:

La Constitución de Ecuador de 2008 es la carta magna vigente en la República del Ecuador. Es el fundamento y la fuente de la autoridad jurídica que sustenta la existencia del Ecuador y de su gobierno. La supremacía de esta constitución la convierte en el texto principal dentro de la política ecuatoriana, y está por sobre cualquier otra norma jurídica. Proporciona el marco para la organización del Estado ecuatoriano, y para la relación entre el gobierno con la ciudadanía.

Establece que la dirección y fomento de la educación pública, en todas sus ramas corresponde al Gobierno Nacional, sin impedir la existencia de escuelas particulares, pero bajo la inspección y vigilancia de éste (Art.4).

Divide la educación en pública y particular. La primera es la costeadada por el Estado y la segunda, la que se imparte en establecimientos particulares (Art.7).

Desarrolla la educación primaria que "tiene por objeto favorecer y dirigir gradual y simultáneamente el desarrollo intelectual, físico y moral del educando (Art.15).

Trata sobre las vacaciones del personal docente y educando (Art. 69 al 71).

Cabe advertir, finalmente, que el definitivo establecimiento de un Ministerio de Educación, en reemplazo de la clásica Secretaria de Instrucción pública, permitió la multiplicación de las funciones de la institución y una gran ampliación de sus servicios en favor de la comunidad.

Casi un centenar de años después, en el Ecuador, el libre acceso y la gratuidad de la educación superior están consignados en la propia Carta Magna.

Entre otros avances, con respecto a la anterior legislación, el texto reconoce los avances en materia social, con educación laica y salud gratuitas.

Para Correa, la legislación constituye una oportunidad única para de manera pacífica transformar radicalmente la institucionalidad en este país. (Constituyentes Entregaron Carta Magna al país, 2008)

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

La política de Reforma Educativa implantada en nuestro país no ha podido superar todavía el modelo que conlleva procesos de exclusión, discriminación, marginación y explotación, los que se desarrollan tanto en el ámbito educativo, como en el acceso a otros servicios sociales, como salud y particularmente en la dimensión productiva y laboral.

La dependencia económica ha conducido también a una dependencia en el campo educativo.

En este contexto, un primer problema a enfrentar es la falta de igualdad de oportunidades pertinentes de acceso, permanencia y calidad en el sistema educativo nacional que por diversos factores se encuentran en situación de marginalidad, exclusión, discriminación y explotación.

El proceso de cambio que impulsa el sector se guiará por el siguiente objetivo: transformar la visión y concepción y operación de la educación en los niveles inicial, primario, secundario, técnico y universitario; de tal manera que se articule a la nueva matriz productiva, al desarrollo socio comunitario, al proceso de acumulación ,desarrollo de la ciencia y tecnología, construcción de la nueva realidad, reconstitución de las unidades socioculturales, a los procesos que responda a la diversidad en sus dimensiones económica, cultural, espiritual, social y política; formulación e implementación de la participación real y estratégica de las organizaciones sectoriales, sociales, y comunitarias. Esto significa establecer un nuevo pacto social por una educación inclusiva, inter e intercultural, productiva, creativa, científica y transformadora, que en su proceso de concreción formule, de manera comprometida y permanente la implementación de las políticas y estrategias educativas, que rescata saberes para la construcción de modelos alternativos.

Al mismo tiempo la educación permitirá la generación de activos en cada uno de los estudiantes que faciliten su participación en el ámbito productivo y así aporten al desarrollo socio-comunitario.

LEY DE EDUCACION

Los principios fundamentales del sistema educativo están explicitados en tres documentos básicos: la nueva Constitución de la República aprobada en julio de 2008, la Ley de Educación y cultura y la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional.

Según la constitución de 2008, la educaciones un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado.

El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura.

De la misma manera el sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades. /Art. 343).

La educación primaria es parte de la educación básica y dura seis años, organizados en tres ciclos de dos años cada uno. La educación primaria es obligatoria y atiende a los niños y niñas a partir de los 6 años.

Referente al Personal Docente

La formación de docentes anteriormente estaba a cargo de los colegios e institutos normales de nivel medio.

El ciclo de especialización en formación docente para los niveles preprimaria y primario dura tres años lectivos. La formación del docente de nivel medio dura cuatro años para la licenciatura y dos más para el doctorado.

La contratación del personal docente y no docente la realiza el Ministerio de Educación, de conformidad con las disposiciones de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional y su reglamento general, de la misma manera son quienes amparan a los profesionales que ejercen la docencia y que desempeñan funciones técnico docentes que trabajan en los establecimientos particulares.

Las remuneraciones o salarios están dados de acuerdo con la categoría, señalando que la ubicación inicial de los docentes, por títulos, está entre la cuarta y la séptima categoría del escalafón.

PLAN DECENAL DE EDUCACION

El Ministerio de Educación tiene entre sus objetivos centrales el incremento progresivo de la calidad en todo el sistema educativo; para ello emprende diversas acciones estratégicas derivadas de las directrices de la Constitución de la República y del Plan Decenal de la Educación.

El Ministerio de Educación, en noviembre de 2006, mediante Consulta Popular, aprobó el Plan Decenal de Educación 2006-2015, definiendo, entre una de sus políticas, el mejoramiento de la calidad de la educación. En este plan se precisa, entre otras directrices:

- Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sector.
- Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.

A partir de este documento, se han diseñado diversas estrategias dirigidas al mejoramiento de la calidad educativa; una de las estrategias se refiere a la actualización y fortalecimiento de los currículos de la Educación Básica y Media y a la construcción del currículo de Educación Inicial, así como a la elaboración de textos escolares y guías para docentes que permitan una correcta implementación del currículo.

El Ministerio de Educación necesita avanzar hacia una descentralización de la actualización docente, comprometiendo la participación de los sostenedores de establecimientos educacionales con aportes en el diseño e implementación de actividades para el desarrollo docente.

La erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación continua para adultos es una de las políticas del Plan, el objetivo es garantizar el acceso, permanencia y conclusión efectiva de los estudios.

Otro eje del plan es el mejorar el equipamiento de las instituciones, la revalorización de la profesión docente, entre otros. Estas políticas se ejecutarán por 10 años consecutivos.

El Programa de Escuelas Gestoras del Cambio, se inserta en el Plan Decenal de Educación y focaliza su estrategia, en el rol central de la escuela, como una comunidad de aprendizaje que lidera el cambio educativo, asegurando un servicio de calidad y equidad.

DINAMEP

Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional

Las funciones que laboran en DINAMEP cumplen las funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación docente y de

capacitación y perfeccionamiento docente, facilitados por Universidades contratadas, asistencia técnica internacional OGS ONGS, que han suscrito Convenios con el Ministerio de Educación.

Juntamente con la organización y control de los diferentes eventos del mejoramiento profesional para la ejecución de los procesos de Formación Docente y de Capacitación y perfeccionamiento coordinada a nivel nacional por Direcciones Nacionales, Las Direcciones Provinciales de Educación, Las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional, DIPROMEPS para la actualización de los docentes en el conocimiento de la ciencia en general y de la pedagogía, la tecnología.

En lo particular y su incidencia y aplicación en el desarrollo social, económico y cultural del país, en el contexto de una realidad cambiante y globalizada, que exige una visión humanista, la práctica de los valores y la vigencia en el ejercicio de los derechos humanos, con orientación al desempeño profesional y a los aprendizajes escolares para lo cual debe cumplir las siguientes funciones:

- Investigar y diagnosticar las necesidades de la formación inicial y de la capacitación y perfeccionamiento de los docentes en servicio del sistema educativo
- Participar en la planificación y programación general de la educación y de la ejecución de las Políticas del Plan Decenal de Educación.
- Elaborar el Plan Operativo Anual de la Institución
- Celebrar Convenios de cooperación para la ejecución de proyectos de formación inicial y de capacitación y perfeccionamiento docente, relacionadas con la políticas y acciones educativas que ejecuta el Ministerio de Educación
- Proponer a la Dirección Nacional de Planeamiento innovaciones y adecuaciones curriculares.
- Elaborar y difundir en el magisterio nacional material científico, pedagógico y Tecnológico
- Asesorar, Planificar, Controlar y Evaluar la ejecución de programas de formación inicial y de la educación presencial, semi-presencial y a distancia

La educación inicial se viene formando en las instituciones de formación docente desde hace dos años, antes se formaban en educación preprimaria, esta carrera viene incrementándose en los Institutos Superiores de Pedagogía.

Se está trabajando con el siguiente proceso:

1. Evaluar la ejecución de la anterior malla curricular vigente y su fundamentación científica que soporta la nueva carrera.
2. Elaboración de los nuevos perfiles profesionales gráficos de los docentes
3. Adaptar un nuevo modelo curricular para la formación de maestros de educación inicial.

La formación de maestros/as constituye uno de los pilares fundamentales para el mejoramiento de la calidad de la educación. Es por esto que el nuevo proyecto de formación de docentes de educación básica se centra en el desarrollo de competencias, en concordancia de las necesidades de la nueva sociedad y la nueva tecnología.

Este proyecto contempla las siguientes actividades:

4. Evaluar el modelo curricular actual
5. Investigación de perfiles profesiográficos de los docentes
6. Elaboración de un nuevo modelo curricular para la formación de maestros de educación básica.
7. Construcción de un sistema de evaluación del aprendizaje del desempeño docente e institucional.

La formación inicial y la capacitación y el perfeccionamiento de los docentes en servicio, se constituyen en los pilares fundamentales para la aplicación del Modelo de Desarrollo Profesional.

3.2.5 Síntesis

Se entiende por contexto educativo a los aspectos externos al trabajo en clase que influyen directamente con la labor docente. También encierra a las circunstancias particulares de este medio tanto entre profesores como entre la institución y el maestro.

Ecuador tiene aún graves problemas en su educación. En el informe sobre el progreso Educativo Ecuador 2010, emitido por el grupo FARO (IVESTIGACION Y ACCION PARA EL BIENESTAR PUBLICO) se dio a conocer que el 7% de los niños están fuera de la educación general básica, la mitad de los niños están fuera de la educación inicial, y poco menos de la mitad a los jóvenes fuera del bachillerato”

Las condiciones de enseñanza y aprendizaje se encuentran en desarrollo. Con una tasa del 7% de analfabetismo presente en la actualidad hay mucho por hacer y mucho por reformar. Por tanto se requieren más acciones para transformar el entorno educativo.

En las condiciones actuales, la sociedad exige a la escuela instruir y educar en valores, desarrollar la independencia cognoscitiva de los alumnos, potenciar la creatividad, así como la capacidad de observar. Para ello se hace evidente el vínculo con el entorno que rodea al escolar y donde vive y se desarrolla.

Los sistemas educativos deben responder a una variedad de demandas sociales, es por esto que, a Ecuador le corresponde demostrar pertinencia para los niños y jóvenes, para la comunidad y la familia sin dejar a un lado los avances científicos y tecnológicos del momento.

Para lo cual es imprescindible mejorar el sistema de formación de los docentes en los niveles universitarios como en los profesionales pues, sin buenos maestros es imposible obtener una educación de calidad. Es por ello que la iniciativa y los correctivos deben surgir del estado, pues este es el responsable del desarrollo del país.

Lamentablemente la política de Reforma Educativa implantada en nuestro país no ha podido superar todavía el modelo que conlleva procesos de exclusión, discriminación, marginación y explotación, los que se desarrollan tanto en el ámbito educativo, como en el acceso a otros servicios sociales, como salud y particularmente en la dimensión productiva y laboral.

No obstante, el Ministerio de Educación tiene por objetivo el incremento de la calidad de todo el sistema educativo. Es por ello que ha emprendido varias estrategias en el Plan de Desarrollo de la Educación. Entre estas están:

- Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sector.
- Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.

Junto con esto surge la DINAMEP, Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional. La cual cumple las funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento docente.

Estos esfuerzos pretenden el mejoramiento profesional para la ejecución de los procesos de Formación Docente y de Capacitación y perfeccionamiento coordinada a nivel. De lograrlo se marcará la diferencia en el desarrollo cultural del país. Y lograr erradicar el analfabetismo y fortalecer la educación continua en todos los niveles de instrucción.

La formación inicial y la capacitación y el perfeccionamiento de los docentes en servicio, se constituyen en los pilares fundamentales para la aplicación del Modelo de Desarrollo Profesional.

3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1 Definición

Teniendo en cuenta que la formación docente ha de ser concebida como un proceso educativo continuo, flexible y contextualizado, es importante tener en cuenta en el diseño de las diferentes alternativas el cumplimiento de las exigencias de una estrategia de formación docente que atribuyen a la formación integral del profesorado.

“Profesores mejor formados pueden alterar las condiciones negativas de la practica” (Gentili) de esta manera es importante entender la formación docente como un proceso educativo permanente, dirigido a la mejora profesional, sustentado en las necesidades de los docentes en el que la participación y la reflexión sobre el desempeño resultan herramientas esenciales en el proceso de desarrollo profesional.

Como definición entendemos que la necesidad de formación docente es “un proceso continuo, basado en la mejora profesional y apoyado en las necesidades prácticas de los docentes que se desarrolla mediante la participación y que constituye un proceso de construcción profesional mediante el cual los docentes desarrollan estrategias cognitivas y meta cognitivas que les permiten valorar su trabajo profesional” (Sanche, 2011)

3.3.2 Competencias profesionales

La satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje, en el enfoque constructivista, se realiza mediante la adquisición de competencias, entendidas como desempeños sociales.

Actuar competentemente en una sociedad diversa, democrática y compleja, sosteniendo y proyectando la identidad propia y asumiendo el desafío de la diversidad, constituyen desafíos para la educación. Más allá del currículo, que pueden ser diferentes, existen desempeños sociales de diverso tipo que requieren ser incorporados a la vida. Esto nos pone en el contexto de una importante innovación curricular.

Las competencias básicas para la relación con la sociedad y el mundo natural, son herramientas conceptuales, actitudinales y prácticas para el ejercicio de la moderna ciudadanía y la relación equilibrada con el entorno. (Martinez, 1993)

¿Cuáles son estas competencias?

- Formación básica que suministre los conocimientos suficientes para la incorporación y adaptación a los nuevos progresos científicos y tecnológicos.

-Capacidad para la identificación y resolución de problemas

-Estructura del pensamiento que posibilite el manejo de la complejidad, la incertidumbre y la ambigüedad.

Las competencias están ante la tarea y el desafío de desarrollar programas que garanticen tanto la formación o capacitación de un profesional, que sepa no sólo hacer, sino también conocer y sobre todo aprender. La formación de una personalidad humana para conducirse ante sí misma, ante los demás y en relación con su entorno natural y social.

Las competencias del profesor residen en la extensión de las funciones para responder a los cambios que va desempeñando las escuelas en nuestra sociedad. "La capacitación docente puede ser una herramienta para avanzar sobre ellos". (Keneth)

La sociedad exige una preparación, atendiendo a las sugerencias establecidas en los documentos previos de la UNESCO, es preciso que los educandos egresen de los centros escolares con aptitudes para la vida, con un pensamiento crítico y con la capacidad de incorporar soluciones viables a las problemáticas planetarias con las que se enfrenten.

Sin duda que los sistemas de formación y actualización pueden y deben mejorarse y será positivo que, maestros y funcionarios aporten sus ideas para ello. Pero me parece que no debemos esperar cruzados de brazos que lleguen las grandes reformas para movilizarnos. (Latapí, 2002).

3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.

El maestro del futuro será muy distinto del actual: será gestor de aprendizajes significativos, traductor de deseos y aspiraciones de los jóvenes, animadoras y estimuladoras, y testigo activo de los valores humanos necesarios y de las utopías de un mundo en transformación. La sociedad del conocimiento, las tecnologías de la información, los multimedia y las telecomunicaciones otorgarán a su profesión nuevos significados y roles. ¿Sabremos escuchar desde ahora los llamados del futuro?" (Sarre, 2002)

Lo que distingue al maestro no es que enseña, sino que aprende continuamente; obligado a estar atento a su continua evolución tanto en las disciplinas que enseña como en las ciencias del aprendizaje.

Esto debiera marcar su formación inicial y ésta debiera ser la permanencia de los programas de actualización. La pasión por conocer y por conocer para ponerlo al servicio de los niños y jóvenes.

La educación a lo largo de la vida se basa en cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser. (Delors, 1994)

- Aprender a conocer, combinando una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias. Lo que supone además: aprender a aprender para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.

Aprender para conocer supone, en primer término, aprender a aprender, en cuanto al entorno, vivir con dignidad, desarrollar capacidades profesionales, comunicarse con los demás.

Ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento. El ejercicio de la atención es fundamental para el proceso de descubrimiento, que requiere una permanencia y una profundización de la información captada.

Es por esto que debe cultivarse con esmero la facultad humana de memorización asociativa. Todos los especialistas coinciden en afirmar la necesidad de entrenar la memoria desde la infancia."El ejercicio del pensamiento debe entrañar una articulación entre lo concreto y lo abstracto. En el que el niño es iniciado primero por sus padres y más tarde por sus maestros. Como explica Delors.

El proceso de aprendizaje no concluye nunca. Puede considerarse que la enseñanza básica tiene éxito si aporta el impulso y las bases que permitirán seguir aprendiendo durante toda la vida.

- Aprender a hacer a fin de adquirir no sólo una calificación profesional sino, más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo. Pero, también, aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes y adolescentes, bien espontáneamente a causa del contexto social o nacional, bien formalmente gracias al desarrollo de la enseñanza por alternancia.

Implica formar en competencias de esta manera el alumno pone en práctica sus conocimientos y al mismo tiempo se entrega. El aprendizaje se evoluciona y ya no es una simple rutina sino que adquiere un valor formativo.

Se buscará desarrollar una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo.

- Aprender a vivir juntos desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de dependencia –realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos- respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz.
- Respetar al prójimo, desarrolla la comprensión y percibe las formas de interdependencia.

No existe una educación que enseñe a evitar los conflictos o solucionarlos de manera instantánea, en la actualidad el ser humano ha formado una competitividad económica, dando lugar a excluir por distintas clases sociales, provocando tensiones y causando rivalidades.

Ante esta realidad debemos preguntarnos, ¿es posible mejorar esta situación?: Delors plantea que se deben establecerse relaciones en un contexto de igualdad y de formulación de objetivos y proyectos comunes.

Los prejuicios y la discrepancia pueden dar lugar a una cooperación más serena e incluso, a la amistad. Se debe promover una educación en donde se enseñe a aceptar y respetar la diversidad entre cada individuo contribuyendo a una toma de coincidencia de las semejanzas y diferencias entre todos.

La educación, la imparte la familia como la comunidad o la escuela, primero debe hacerle descubrir quién es, para que conviva en armonía con los demás.

- Aprender a ser para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal. Con tal fin, no menospreciar en la educación ninguna de las posibilidades de cada individuo: memoria, razonamiento, sentido estético, capacidades físicas, aptitud para comunicar.

Desarrolla su cuerpo, mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad para obtener un pensamiento crítico autónomo y adquirir juicios propios.

“Ser” es la entidad capaz de definirse a sí misma frente a un medio .

La educación debe contribuir al desarrollo de cada persona, que va del nacimiento al fin de la vida, es un proceso 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 la maduración, constante de la personalidad.

Si pensamos en un futuro de largo plazo en el que nuestro sistema educativo funcione con altos estándares de calidad y evaluaciones independientes, con escuelas más íntegras y alumnos más exigentes; y que la educación sea verdaderamente interesante, tenemos que formar maestros, debemos construir objetivos sobre los pilares fundamentales desde ahora, tomando en cuenta a la altura de los retos del siglo venidero.

3.3.4 Competencias profesionales en el Ecuador.

Es importante destacar que en cada definición existen supuestos y diferentes definiciones sobre competencia: capacidad, cualificación, aptitud, destrezas, que por sí mismos también resultan en la mayoría de las veces ambiguos o incluyen dificultades semánticas.

Las competencias son las capacidades de poner en operación los diferentes conocimientos, habilidades y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida y el ámbito laboral.

Es por esto que definimos a las competencias como el conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en la acción adquirido a través de la experiencia (formativa y no formativa -profesional-) que permite al individuo resolver problemas específicos de forma autónoma y flexible en contextos singulares.

En todo el mundo cada vez es más alto el nivel educativo requerido a hombres y mujeres para participar en la sociedad y resolver problemas de carácter práctico. En éste contexto es necesaria una educación básica que contribuya al desarrollo de competencias amplias para la manera de vivir y convivir en una sociedad que cada vez es más compleja; por ejemplo el uso de herramientas para pensar como: el lenguaje, la tecnología, los símbolos y el conocimiento, la capacidad para actuar en un grupo diverso y de manera autónoma.

Para lograr lo anterior es necesario que la educación replantee su posición, es decir, debe tomar en cuenta las características de una competencia como son: El saber hacer (habilidades); saber (conocimiento) y valorar las consecuencias de ese saber hacer (valores y actitudes). (Plan de Estudio, 2006)

Las competencias son actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas con idoneidad y compromiso ético, movilizando los diferentes saberes: ser, hacer y conocer (Tobón, 2010; Tobón, Pimienta y García Fraile, 2010).

Entonces competencia ¿son conocimientos? , los conocimientos que pueden aplicarse a una tarea también se diferencian de las competencias porque estas últimas implican una experiencia y un dominio real de la tarea, y se desarrollan a través de consecuencia de la experiencia y constituyen saberes articulados, integrados entre ellos y de alguna manera automatizada.

Las competencias movilizan y dirigen todos los conocimientos hacia la consecución de objetivos concretos.

Las competencias se manifiestan en la acción de manera integrada. Poseer sólo conocimientos o habilidades no significa ser competente: puede conocer las reglas gramaticales, pero ser incapaz de redactar una carta.

Las competencias en el terreno educativo tienen diversas definiciones:

- La competencia hace referencia a la capacidad o conjunto de capacidades que se consiguen por la movilización combinada e interrelacionada de conocimientos, habilidades, actitudes, valores, motivaciones y destrezas, además de ciertas disposiciones para aprender y saber.

- El enfoque por competencias tiene que ver con el desarrollo y educación para la vida personal; así como la autorrealización de los niños y jóvenes. Este enfoque no tiene que ver con ser competitivo, sino con la capacidad para recuperar los conocimientos y experiencias, aprender en equipo, logrando una adecuada y enriquecedora interacción con los otros, con el contexto social y ecológico.

Así logrando desarrollar todas estas competencias el individuo va a lograr un desarrollo integral. Los docentes que trabajen con proyectos deben fortalecer las siguientes competencias: (Tobon, 2010)

1. Comunicación asertiva.
2. Trabajo en equipo y liderazgo.
3. Gestión de proyectos educativos.
4. Gestión micro-curricular.
5. Mediación de la formación integral.
6. Evaluación de las competencias.
7. Empleo de las tecnologías de la información y la comunicación.

El docente debe ser capaz de explotar al máximo las competencias que tiene y va obteniendo los alumnos; ellos deben de aprender a ser competentes ante lo que enfrentan. Para lograr una buena calidad en la educación, los docentes deben de procurar que el alumno obtenga no solo aptitudes cognitivas, sino que aprenda a convivir y a subsistir en el mundo que lo rodea.

3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador.

El diseño de estrategias de formación docente ha de partir inevitablemente de las necesidades del profesorado, es por ello que el diagnóstico de necesidades de formación docente constituye un factor de primer orden en todo proceso formativo.

El diagnóstico nos permite establecer parámetros sobre las deficiencias con el fin de establecer mejores elementos, que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado.

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

Vivimos una época de cambios acelerados, en la cual se ha modificado tanto la composición social del alumnado como la de los docentes; han variado los tipos de familias y su

funcionamiento, y el contexto social de las escuelas. Los profesionales de la educación deberán reorientar sus objetivos, sus procedimientos y actualizarse en la cultura tecnológica.

El ritmo de los cambios hace que la situación actual sea diferente respecto de años anteriores. Los profesores deben ser capaces de acomodarse a los cambios, tanto en el contenido de la enseñanza como en la forma de enseñar. Las nuevas tecnologías son nuevos desafíos y demandas que requieren nuevas capacidades y conocimientos por parte de los docentes.

Los programas prioritarios en el Ecuador son: (situación de la formación docente en Ecuador, 2004)

a) Mediante un convenio de crédito con el Banco Interamericano de Desarrollo se lleva a cabo el programa denominado Redes Amigas, que es un esfuerzo de nuclearización educativa y de mejoramiento pedagógico para los centros educativos de los sectores rurales. En la actualidad existen 187 redes escolares, que atienden acerca de 130.000 alumnos de 2.200 escuelas, con el concurso de 5.900 docentes. En términos relativos, significa un 16% de la educación rural del país.

b) Con el concurso de varios organismos nacionales e internacionales se ejecuta un programa denominado Contrato Social por el Mejoramiento de las Escuelas. Este programa tiene una cobertura de 6.900 escuelas multigrado, en las que se replican las experiencias de la Escuela Nueva de Colombia y se intenta desarrollar un proceso de educación activa, con un modelo participativo, respetando los aspectos culturales y el ritmo de aprendizaje del alumno.

c) Desde 2002 funciona el Contrato Social por la Educación, que es un movimiento ciudadano al que han adherido grandes sectores de la opinión nacional, como organizaciones de carácter social y educativo, su propósito es velar por el desarrollo y mejoramiento de la educación. Este movimiento ha elaborado una agenda básica para asegurar que los poderes públicos atiendan los requerimientos de la educación nacional.

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

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

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

Visión: Liderar la formación docente inicial y permanente de maestros de educación preprimaria, primaria y áreas especiales, de acuerdo con los avances científicos, tecnológicos y las necesidades de la comunidad educativa en su contexto, para mejorar la educación que promueve el desarrollo sustentable del país. DINAMEP (2000)

Misión: formar docentes en forma continua para los niveles preprimaria, primaria y áreas especiales afines, con criterio abierto, pensamiento crítico, auto gestionado, innovador y creativo, con elevada autoestima y valores éticos y morales, capaces de potenciar el desarrollo de la inteligencia y el pensamiento de los niños del país.

Reforzar, a su vez, al sistema educativo nacional con investigaciones e innovaciones pedagógicas que permitan mejorar la práctica educativa del docente ecuatoriano (Dinamep, 2000).

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

Características personales, para consigo mismo, para con los otros y para con el entorno:

Compromiso con su rol de mediador, autoestima, responsabilidad, apertura mental, reflexión, honestidad, autonomía, puntualidad, entusiasmo, entre otros.

Capacidad profesional como guía en la construcción de aprendizajes: facilitando la aplicación de paradigmas y modelos educativos vigentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, mediando la relación del estudiante con los contenidos de aprendizaje, integrando a su trabajo

diario una permanente investigación-acción y aceptando emocionalmente los roles de constructor del conocimiento por parte del alumno y de mediador por parte del profesor.

Capacidad profesional como diseñador del micro currículo: conoce los fundamentos que sustentan el paradigma y modelo educativo, conoce críticamente el currículo de la educación básica y domina sus contenidos, conoce críticamente el entorno natural y cultural de la comunidad y la filosofía y política del Estado, colabora en la elaboración del proyecto educativo de centro.

Capacidad profesional como evaluador de procesos y logros: registra y procesa permanentemente los indicadores evaluativos, sabe cómo evaluar los procesos instructivos, da la importancia relativa que tienen los estudiantes en la evaluación de los aprendizajes. La evaluación y formación permanentes son formas de revalorizar la función docente. (HOY, 2008)Es por esto que 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. Los maestros no cuentan con programas eficaces e incentivos para completar y mejorar su formación.

Por lo antes expuesto es de gran importancia la tutoría en las instancias educativas, que definitivamente, reflejan un gran apoyo para el desarrollo de la educación en la sociedad y por ello deben seguir capacitando a los docentes. Al Ministerio le corresponde organizar programas sólidos de formación permanente y actualización docente.

Ante esta realidad, debemos invertir más en educación. La educación no solamente constituye una posibilidad de movilidad social a través de la profesionalización, sino una base primordial para el desarrollo con bienestar social.

Un profesional comprometido con la educación deberá actuar, en consecuencia, preparándose para preparar a las nuevas generaciones para convivir con los medios a nuestro alcance y fuera de nuestro alcance.

No podemos seguir enseñando a las generaciones del futuro con las herramientas que formaron parte de nuestro pasado.

3.3.6. Síntesis

La formación de los docentes es un proceso continuo mediante el cual los docentes desarrollan estrategias cognitivas y meta cognitivas que les permiten valorar su trabajo profesional. Logrando con esto ser competentes en una sociedad diversa y compleja, mediante nuevas capacidades en el desempeño de las clases.

Como lo afirma la UNESCO: Es preciso que los educandos egresen de los centros escolares con aptitudes para la vida, con un pensamiento crítico y con la capacidad de incorporar motu proprio soluciones viables a las problemáticas planetarias con las que se enfrenten.

Lo que distingue al maestro no es que enseña, sino que aprende continuamente; obligado a estar atento a su continua evolución tanto en las disciplinas que enseña como en las ciencias del aprendizaje. La sociedad actual exige que los educadores no sean instructores de conocimiento solamente sino de vida. En el aula se debe capacitar al estudiante para mejorar su ser y su relación con los demás.

Para esto se plantean pilares fundamentales para el desarrollo de la educación:

- Aprender a conocer. Ejercitar la habilidad de profundizar en el conocimiento. Esto es aprender a aprender, ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento.
- Aprender a trabajar en equipo, en sociedad y solucionar conflictos de esta forma.
- Aprender a vivir juntos desarrollando la comprensión del otro. Promover una educación en donde se enseñe a aceptar y respetar la diversidad entre cada individuo.
- Aprender a ser para que florezca la propia personalidad. Obtener un pensamiento crítico autónomo y adquirir juicios propios.

Si pensamos en un futuro de largo plazo en el que nuestro sistema educativo funcione con altos estándares de calidad, tenemos que formar maestros, debemos construir objetivos sobre los pilares fundamentales desde ahora, tomando en cuenta a la altura de los retos del siglo venidero.

Cada vez es más alto el nivel educativo requerido a hombres y mujeres para participar en la sociedad y resolver problemas de carácter práctico. Es necesaria una educación básica que contribuya al desarrollo de competencias amplias para la manera de vivir y convivir en una sociedad que cada vez es más compleja.

Las competencias son las capacidades de poner en operación los diferentes conocimientos, habilidades y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida y el ámbito laboral.

Para lograr una buena calidad en la educación, los docentes deben de procurar que el alumno obtenga no solo aptitudes cognitivas, sino que aprenda a convivir y a subsistir en el mundo que lo rodea.

Vivimos una época de cambios acelerados, en la cual se ha modificado tanto la composición social del alumnado como la de los docentes; han variado los tipos de familias y su funcionamiento, y el contexto social de las escuelas. Un profesional comprometido con la educación deberá actuar, en consecuencia, preparándose para preparar a las nuevas generaciones para convivir con los medios a nuestro alcance y fuera de nuestro alcance.

4. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la investigación

Esta investigación pretende realizar un diagnóstico de la situación laboral de los estudiantes egresados de la UTPL y definir el perfil y el nivel de competitividad de los estudiantes que se ponen al servicio de la sociedad.

El desarrollar un diagnóstico y conocer el estado de una gran cantidad de individuos requiere un método de investigación mixta. Esta une la investigación documental o bibliográfica con la de campo, es decir, permite analizar y comprender principios teórico dados por autores e investigadores de temas afines y aplicarla con la realidad local; llevando así el conocimiento al campo de acción. Combina herramientas cualitativas y cuantitativas para investigar a los participantes. La fase cuantitativa sacará las escalas estructuradas del problema para su mejor comprensión y la técnica cualitativa estimará las valoraciones y apreciaciones del fenómeno. (Fernández Collado; 2006)

Se debe entender bien que la naturaleza de esta investigación es de tipo descriptivo puesto que no se trata de comprobar una hipótesis sino el estudio de una situación, una comunidad o un grupo particular (egresados de la Escuela de Ciencias de la Educación). El método descriptivo intenta lograr una descripción precisa de una realidad limitada sobre una variedad de fenómenos, estructuras y procesos en los que se hace resaltar sus características particulares. En este caso se parte del supuesto de que un caso particular es representativo para muchos otros casos similares que hacen posible una generalización.

La recopilación de conocimiento teórico de todo lo referente al oficio de educador presentado en el marco teórico, deberá ser procesada con datos cualitativos y medibles para poder llegar a la respuesta de los objetivos planteados. Con esto se logrará tener una perspectiva más precisa de lo que ocurre con los egresados.

4.2 Participantes de la investigación

Esta investigación se desarrolla a lo largo de toda la nación puesto que el universo de personas a investigar son todos los egresados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Además no se tomará una muestra para investigar y generalizar los resultados; lo que se hará es investigar a todo este universo.

Es por ello que el equipo de planificación de la UTPL distribuyó las personas a investigar con los investigadores o tesisistas. La selección fue dada tomando en cuenta el lugar de procedencia de los investigadores y de los seminaristas. Por ende, me asignaron doce egresados residentes en la ciudad de Quito siendo los que se encuentran en el (anexo 1).

4.3 Técnicas e instrumentos de investigación

4.3.1 Técnicas

Para realizar cualquier tipo de investigación es necesaria la utilización de técnicas específicas que permitan tanto al objeto como a la información que de él se obtenga. En este se necesita de una técnica que permita obtener información específica y cuantitativa de un gran grupo de individuos; es por ello que se utilizará la encuesta.

La encuesta se realiza pensando en el problema que se busca conocer y en los sujetos a los cuales va dirigida. Es una técnica que se puede aplicar a sectores más amplios del universo de manera mucho más económica que mediante entrevistas. Además, en la encuesta, la relación con el investigador es indirecta; es una relación que se establece fundamentalmente a través del instrumento de la investigación. (Rodríguez Nelson, 1998)

Sin embargo existen riesgos que conlleva la aplicación de cuestionarios, entre ellos tenemos (Pérez, Wilson, 2002):

- La falta de sinceridad en las respuestas (deseo de causar una buena impresión o de disfrazar la realidad).
- La tendencia a decir "si" a todo. La sospecha de que la información puede revertirse en contra del encuestado, de alguna manera.
- La falta de comprensión de las preguntas o de algunas palabras.
- La influencia de la simpatía o la antipatía tanto con respecto al investigador como con respecto al asunto que se investiga.

Es por ello que esta técnica no puede ser totalmente indirecta. Los investigadores o encuestadores deben proporcionar la confianza necesaria al individuo para que éste responda sin presión ni desconfianza. También es necesario un inciso explicativo al inicio de las hojas que explique las intenciones de dicha investigación, lo cual es parte de la elaboración de un correcto instrumento de recolección de información.

4.3.2 Instrumentos

Se denomina instrumento al conjunto de preguntas y respuestas que en su interacción conforman el punto central de la técnica de la encuesta. En esta, cada pregunta es parte de un dialogo indirecto con el encuestado y por lo tanto las preguntas deberán ser siempre bien comprensibles y resalten lo que se desea conocer. (Rodríguez Nelson, 1998)

Para esta investigación los cuestionarios utilizados fueron tomados de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación). Los cuales fueron adaptados a la reglamentación y entorno nacional, y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Se aplicaron dos cuestionarios:

Cuestionario 1. Para los titulados de la escuela de Ciencias de la Educación UTPL. A continuación detallo la clasificación de las preguntas planteadas en este instrumento (anexo02):

- *Caracterización socio-demográfica.*
- *Situación laboral*
- *Contexto laboral*
- *Necesidades de formación*

Cuestionario 2. Para empleadores. Rector, Vicerrector Académico, Coordinador Académico o similar. A continuación detallo la clasificación de las preguntas planteadas en este instrumento (anexo 03):

- *Situación Laboral*

- *Contexto Laboral*
- *Necesidades de formación*

Posteriormente procederemos a realizar el análisis descriptivo, y codificar estos instrumentos, organizarlos e ingresarlos en una matriz para luego analizarlos.

4.4 Recursos

4.4.1 Humanos

Para la elaboración de la presente investigación se requirió invertir tiempo y esfuerzo. Aproximadamente tres horas diarias en trabajo investigativo teórico. Para la recolección de datos se debió concretar citas dependiendo de la disponibilidad de tiempo de los egresados.

4.4.2 Institucionales

La Universidad Técnica Particular de Loja proporciona un gran aporte y recursos a este proceso. El equipo planificador de la escuela de ciencias de la Educación fue el que proporcionó los instrumentos de investigación (encuestas) y realizó la distribución del universo de individuos a investigar, los cuales se extienden a lo largo de todo el territorio nacional, entre todos los estudiantes tesistas.

Las instituciones que colaboraron con la realización de las encuestas se encuentran detalladas en el anexo 01. Estas son los centros donde laboran los 12 encuestados.

4.4.3 Materiales

Entre los recursos materiales utilizados están. Computadora personal y material de oficina para redactar y procesar información. Para investigación teórica, medios digitales como internet y documentos electrónicos, bibliotecas ubicadas en la ciudad de Quito, textos de mi propiedad y de conocidos que laboran en profesiones afines.

4.4.4 Económicos

Haciendo una breve recopilación de los recursos económicos utilizados tenemos:

▪ Gasolina:	\$30
▪ Cobros de parqueadero:	\$4
▪ Copias de cuestionarios:	\$4
▪ Copias de libros de la biblioteca.	\$15
▪ Pago de internet:	\$50
▪ Pago de luz:	\$40
▪ Teléfono convencional:	\$20
▪ Teléfono móvil:	\$30

En un aproximado de los gastos económicos tenemos \$193. Los mismos que fueron asumidos por mi persona exclusivamente.

4.5 Procedimiento

La realización de la presente tesis ‘Situación laboral de los titulados de la Universidad técnica Particular de Loja, escuela de Ciencias de la Educación’ comenzó en el seminario de fin de carrera dictado en las instalaciones de la universidad en Loja.

En el seminario de fin de carrera nos comunicaron que nos iban a dar un listado de egresados a quien teníamos que entrevistar, nos anunciaron que eran diez por estudiante, aunque esta cifra dependía del número de matriculados en este nivel.

La entrega de información se la hizo mediante la página web de la institución y correos electrónicos. Cabe recalcar que hubo mucha confusión en este particular proceso. Los cuestionarios fueron lo primero que enviaron. Pero teníamos que esperar el número de egresados para que cada investigador pueda organizarse y reproducir el número de copias necesarias, el tiempo que se requerirá, entre otras cosas.

Los individuos a encuestar se asignaron mediante largos listados en hojas de cálculo (Excel). Para encontrar estas personas en dichos documentos teníamos que ver el código dado a cada tesista.

Acto seguido se procedió a la preparación de los recursos e instrumentos para investigar. Por la confusión en la entrega de información se presentaron pequeñas dificultades porque la lista de los egresados llegó después de lo planificado.

Al observar la lista que nos dieron, se encontró que la información de cada uno de ellos era escasa o nula en algunos casos. El reto era ubicar a estos individuos. Se buscó en la información general de titulados de la universidad, pero las personas asignadas no constaban.

Por lo cual se recurrió al registro civil donde se presentó una solicitud para acceder a la información necesaria pero fue negada. Acudiendo a otras fuentes como la Guía telefónica del C.N.T. se pudo contactar a algunos de los encuestados. La UTPL colaboró con la ubicación del resto de egresados.

Pese a las complicaciones de distancia y horarios, se procedió a la entrevistas previa cita. Los encuestados fueron atentos y estuvieron dispuestos a proporcionar sus datos y aceptar que se le fotografíe.

Las entrevistas duraron entre siete a nueve minutos. Las preguntas estuvieron claras, lo que dio facilidad al momento de responder. Fue grato saber que la mayoría de egresados se encuentran desempeñando su profesión.

Con toda la información recopilada procedí al siguiente paso. La tabulación, graficación y análisis de los datos obtenidos.

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para el análisis de información se debe recordar primero cuál es el objetivo de esta investigación. Conocer la situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja de la Escuela de Ciencias de la Educación.

De este gran objetivo surgen cuatro más que son complementarios y ayudarán a esclarecer dicha situación laboral y son:

- Caracterizar la situación socio demográfica de los titulados en la escuela CC.EE. de la UTPL.
- Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.
- Reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.
- Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores).

Se procederá a realizar el análisis e interpretación de los resultados obtenidos basándose en estos objetivos tanto en la clasificación de las preguntas como en la interpretación.

5.1 Caracterización socio demográfica

A continuación se presentan las preguntas correspondientes a esta caracterización con sus respectivas tabulaciones:

Titulación de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	2	16,7
Educación Básica	8	66,7
Lengua y Literatura	0	0,0
Químico Biológicas	0	0,0
Físico Matemáticas	2	16,7
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0,0
Otra mención	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No contesta - blanco	0	0,0
TOTAL	12	100,0

NIVEL DE POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD)	f	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	1	8,3
Maestría en Pedagogía	0	0,0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	0	0,0
Otro Postgrado	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No contesta - BLANCO	11	91,7
TOTAL	12	100,0
NIVEL DE POSTGRADO (Especialidad / Diplomado)	f	%
Especialidad	0	0,0
Diplomado	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	0	0,0
No contesta - BLANCO	12	100,0
TOTAL	12	100,0

La primera parte del análisis de la situación del docente egresado de la UTPL está enfocada en sus logros académicos y en el lugar donde los ejercen. Las encuestas revelan que el 67% de los encuestados han obtenido el título de licenciatura en Educación Básica, el 17% en Física Matemática y el 16% restante en educación infantil.

Sin embargo, todas estas personas llegaron a estudios de tercer nivel (licenciatura), pero solo una (8%) continuó sus estudios en maestría en Gerencia Educacional, y ninguna alcanzó un nivel de diplomado.

Estos resultados demuestran que la gran mayoría de los egresados se han preparado lo suficiente como para poder ejercer su carrera pero no han realizado esfuerzos postreros en su preparación académica. Esto sin desacreditar lo que se aprende día a día en el desempeño de la docencia.

Como se expuso en el marco teórico de este mismo tema. Los docentes necesitan de manera imprescindible seguir adquiriendo nuevos conocimientos y destrezas pues este es el pilar fundamental del mejoramiento de la educación de un país. Los cuadros anteriormente exponen que hay un déficit en este aspecto. Se debe tomar en cuenta que es necesaria una estructura y

dinámica para establecer programas de formación continua a docentes tanto en el aula como en doctorados, especializaciones y maestrías.

5.2 Situación Laboral

A continuación se presentan las preguntas correspondientes a la situación laboral de los egresados con sus respectivas tabulaciones:

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	f	%
Trabaja como docente	9	75,0
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	0	0,0
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	1	8,3
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	1	8,3
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	0	0,0
No contesta	1	8,3
TOTAL	12	100,0

Las encuestas nos indican que el 75% de los docentes trabaja como docente, un 8% se encuentra sin trabajo pero ha trabajado antes como docente, otro 8% se encuentra sin trabajo pero ha trabajado en actividades relacionadas con la docencia y solamente un 9% de los encuestados no trabaja en una actividad relacionada con la docencia.

Esto muestra una clara efectividad de los procesos de instrucción de la universidad al momento de conseguir empleo. Otro aspecto que es importante recalcar es que la mayoría de los encuestados son mujeres. Por lo cual se puede asimilar que no ha habido discriminación sexual o racial en los puestos de empleo docente.

HAN TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE	f	%
Si	8	80,0
No	1	10,0
No contesta	1	10,0
TOTAL	10	100,0

TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA	f	%
Si	3	25,0
No	8	66,7
No contesta	1	8,3
TOTAL	12	100,0

El principal y central punto de esta investigación es el conocer cuál es la situación laboral de los egresados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Es por ello que la gran mayoría de las preguntas fueron hechas para develar este aspecto.

En cuanto a las personas que no están ejerciendo su oficio como docente que son el 25% es por las siguientes razones: están estudiando para adquirir conocimiento en otra área de profesionalización o no han puesto el empeño suficiente para preparar su carpeta profesional para concurso de méritos. Es decir, se puede desvincular de cualquier responsabilidad a la institución que los formó de su falta de empleo docente.

TRABAJAN O HAN TRABAJADO EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD	f	%
Si	11	91,7
No	1	8,3
No contesta	0	0,0
TOTAL	12	100,0
ESPECIALIDAD EN LA QUE EJERCEN O EJERCÍAN	f	%
Educación Infantil	3	25,0
Educación Básica	7	58,3
Lengua y Literatura	0	0,0
Químico Biológicas	0	0,0
Físico Matemáticas	2	16,7
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0,0
Otra/s	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	12	100,0

ESTUVIERON TRABAJANDO CUANDO INICIARON SUS ESTUDIOS	f	%
Si	10	83,3
No	2	16,7
No contesta	0	0,0
TOTAL	12	100,0
TIEMPO (en meses) EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO	f	%
0 - 12	2	16,7
13 - 24	0	0,0
25 - 36	0	0,0
37 - 48	0	0,0
No contesta	10	83,3
TOTAL	12	100,0

En el cuadro se observa que el 92% de los egresados han trabajado en su carrera después de graduarse. Y han ejercido en un 58% educación básica, 25% educación infantil y un 17% en física matemática. Lo cual es una clara expresión de que los egresados de la universidad deben estar listos para ser de aporte en el medio para el cual se prepararon, pues están en completas capacidades para entrar al mundo laboral sin problemas.

De aquí surgen parámetros de eficiencia que los egresados deben instaurar en pro del mejoramiento en la educación ecuatoriana. Llegar a formar una comunidad de instrucción donde todos los individuos que intervienen lleguen a mejorar la educación pues es un requerimiento y una meta que todos buscan. Un sistema educativo es eficiente cuando logra sus objetivos de enseñanza.

TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO NO DOCENTES	f	%
0,1 - 1,5	0	0,0
1,6 - 3,0	2	16,7
3,1 - 4,5	0	0,0
4,6 - 6	0	0,0
No contesta	10	83,3
TOTAL	12	100,0

El 83% ya estaban trabajando en la docencia o en áreas relacionadas cuando aún se encontraban cursando los años de universidad y no les tomó más de 12 meses para conseguir un puesto de trabajo después de graduarse. Con lo cual tenemos que el medio laboral busca

talento nuevo, por consiguiente, esto debe afectar el sistema educativo en sí. Pues nuevas destrezas y tecnologías surgen de egresados mejor preparados.

Una muestra clara de esto es, que la última década se han presentado mejoras en el sistema educativo ecuatoriano, aumento en logros académicos y un incremento en las personas que terminan su educación básica.

Otro dato importante es que solo el 17% de los egresados ha trabajado en algo que no es de su carrera y tan solo por un período menor a tres años. Y ninguno de los encuestados ha tenido problemas con encontrar un trabajo en su lugar de residencia.

MEJORÓ LA CONDICIÓN DE VIDA	f	%
Definitivamente si	4	33,3
Probablemente si	8	66,7
Indeciso	0	0,0
Probablemente no	0	0,0
Definitivamente no	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	12	100,0

Esta pregunta es importante pues los titulados valoran su condición de vida en base a su éxito profesional. El 33% de ellos afirman con total seguridad que su calidad de vida ha mejorado a causa de la titulación obtenida en la UTP y el 77% restante dice que si ha mejorado su calidad de vida por su titulación y por otros factores.

Esto indica que han contentamiento con el proceso vivido en la universidad y que han visto resultados favorables logrando superación económica y laboral.

5.3 Contexto laboral

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Fiscal	2	16,7
Municipal	0	0,0
Particular	10	83,3
Fisco misional	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	12	100,0

NIVEL DE LA INSITUACIÓN EDUCATIVA	f	%
Inicial	3	25,0
Básico	7	58,3
Bachillerato	2	16,7
Superior	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	12	100,0

En cuanto a lo que el contexto laboral se refiere tenemos que la mayor parte de los investigados (83%) desarrolla su labor en instituciones particulares y el 17 % en instituciones fiscales. De estos, el 58% trabajan en el ciclo básico, el 25% en nivel inicial o pre básico y el 17% en bachillerato.

Los datos nos indican que el campo de influencia de los egresados en escuelas particulares de nivel básico. Se entiende que el mundo laboral está lleno de competencias y que siempre se busca el destacar. Al parecer los graduados han llegado a posicionar la especialidad para la cual fueron preparados, en este caso educación básica. El posicionamiento indica que se están satisfaciendo las necesidades de aprendizaje y se están logrando mejores desempeños dentro y fuera del aula.

RELACIÓN LABORAL DE LOS INVESTIGADOS CON LA INSTITUCIÓN	f	%
Nombramiento	2	16,7
Contrato indefinido	7	58,3
Contrato ocasional	2	16,7
Reemplazo	0	0,0
Otras (propietaria de la institución educativa)	1	8,3
No contesta	0	0,0
TOTAL	12	100,0

Una muestra de que los alumnos de la UTPL pueden lograr estabilidad laboral. El 58% han logrado un contrato indefinido, el 17% que es la totalidad de los que están trabajando en instituciones fiscales o del estado han logrado el nombramiento y el 17% trabaja por contrato ocasional. Por lo tanto, los estudiantes graduados de la universidad pueden alcanzar estabilidad y permanencia en los centros educativos tanto particulares como estatales.

TIPO DE INSTITUCIÓN/EMPRESA	f	%
Administración pública	1	8,3
Empresa privada	0	0,0
Empresa familiar	1	8,3
Trabajador/a por cuenta propia	0	0,0
No aplica	10	83,3
TOTAL	12	100,0

TITULACIÓN EXIGIDA POR LA INSTITUCIÓN/EMPRESA	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Maestría, Doctorado PhD)	0	0,0
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	1	8,3
Ninguna/No se exige titulación	1	8,3
No aplica	10	83,3
TOTAL	12	100,0

Se debe considerar que el 17 % de todos los encuestados no se encuentran laborando en su profesión, los cuales se encuentran laborando en el área administrativa, donde se les ha sido necesario obtener un título superior o en empresas familiares donde no han requerido titulación alguna. Estas personas no han laborado en lugares diferentes de su profesión más de 5 años.

5.4 Necesidades de formación

SEGUNDA LENGUA	f	%
Quichua	0	0,0
Inglés	3	25,0
Francés	0	0,0
Portugués	0	0,0
Otros	0	0,0
No	9	75,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	12	100,0

MANEJAN LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO	f	%
Si (Word, Excel, Power Point, Access, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, Gmail, Google)), facebook, twitter	11	91,7
No	1	8,3
No contesta	0	0,0
TOTAL	12	100,0

Las preguntas que hablan de las necesidades de formación dan como resultado las fallas que se han visto en ciertas etapas en la educación ecuatoriana. Una de ellas es la débil preparación en idiomas, el 75% de los maestros encuestados no habla inglés con fluidez, tan solo el 25% lo hace.

Si se concibe a la formación docente como un proceso educativo continuo, flexible y contextualizado; se deben tomar correctivos desde los centros de formación como por parte del estado y de los centros de trabajo para conocer los nuevos requerimientos de enseñanza. Uno de ellos es el habla inglesa, cada vez es más necesaria por la globalización cultural y tecnológica.

Por otro lado, los profesores han innovado sus herramientas de trabajo y se han preocupado por aprender el uso de los medios e instrumentos digitales. Tenemos que el 92% de ellos maneja con total fluidez los programas esenciales del computador, sean estos Microsoft Word, Excel, PowerPoint, entre otros. Además conocen el manejo del internet y de las redes sociales.

Todos estos son recursos que se han vuelto imprescindibles, no obstante saldrán cada vez más requerimientos y es necesario estar atentos a estos. Como se escribió en capítulos anteriores, sin duda que los sistemas de formación y actualización del docente pueden y deben mejorarse, y será indispensable que docentes y funcionarios aporten sus ideas para ello, pero no debemos esperar cruzados de brazos que lleguen las grandes reformas para movilizarnos (Latapí, 2002)

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Toda esta investigación arroja resultados esclarecedores. Los objetivos planteados se resuelven de la siguiente forma:

Caracterizar la situación socio demográfica de los titulados en la escuela CC.EE. de la UTPL.

Existe un discrimen sexual en el oficio docente. La mayoría de docentes son mujeres; la gran mayoría de ellas ocupan puestos en ciclos pre primario y primario. El hombre es excluido de estos ciclos por aspectos de desconfianza al no poseer la imagen suave y maternal de una mujer.

Entre los maestros residentes en la capital no ha habido necesidad de ir a otros lugares para conseguir empleo. Todos trabajan en las zonas urbanas.

Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.

Los egresados no tienen problemas al momento de conseguir empleo después de graduarse. Incluso les es muy fácil comenzar a la laborar mientras están estudiando. El 90% lo consigue casi de inmediato.

Se puede desvincular de responsabilidad a la Universidad en los casos de los estudiantes que no han obtenido sus empleos, puesto que no ha sido por factores de instrucción sino por decisiones personales y circunstancias externas.

Los estudiantes llegan a obtener el título de licenciatura pero no continuaron con sus estudios para títulos superiores. Lo que demuestra que hay una falta de interés por continuar estudios formales.

Reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

En Ecuador el oficio docente está sufriendo reestructuraciones que buscan el mejoramiento de la calidad de la educación. Este proceso responde a la necesidad de progreso socio cultural y al reconocimiento de la importancia de la educación en dicho objetivo.

El 80% de los egresados han conseguido empleo antes de graduarse o pocos meses después de hacerlo. Lo que demuestra que el medio busca talento nuevo con ideas frescas y mejor preparación.

Los centros educativos se limitan a ser los lugares de trabajo para los docentes y no brindan las herramientas y recursos para que sean centros de capacitación continua. En su gran mayoría tienen en su mirada la instrucción de los estudiantes y han dejado de lado la actualización de herramientas y teorías que tienen los maestros.

Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral.

Los egresados de la UTPL tienen una débil preparación en idiomas. Lo que implica que han restado importancia a la necesidad actual de la sociedad de estar conectada con el mundo entero y no solamente con el territorio ecuatoriano.

De los maestros ha surgido la iniciativa de actualizarse en lo referente a medios virtuales. La gran mayoría maneja con fluidez programas de computación y es usuario de redes sociales.

Se deduce entre estas dos realidades que ha comenzado el proceso de la innovación y la formación constante pero que es muy difícil aún estar al frente y al día con las nuevas herramientas. Los maestros aún tienen la costumbre de instruirse en lo exclusivamente necesario y aún no dan pasos innovadores o creativos.

6.2 Recomendaciones

Las instituciones y los maestros tienen el importante deber de ser los gestores del avance académico en el país. Para lo cual se deben plantear reformas en cada uno de los personajes que intervienen en la educación.

La Universidad debe implementar en su pensum de estudios las nuevas tecnologías y las redes sociales como herramientas de enseñanza. De igual forma establecer como requisito de graduación la suficiencia en un segundo idioma, de preferencia inglés.

Los centros de enseñanza (escuelas, colegios, universidades) deben sumarse integralmente al proceso de reforma educativa y proveer de capacitaciones a los docentes que laboran con ellos. Y tener en su mente que el excelente nivel académico se consigue con profesores preparados y actualizados.

Los docentes tenemos la responsabilidad de ser investigadores en toda nuestra vida. Reconocer que somos el más efectivo eje de cambio para la sociedad y por lo tanto darle más importancia a lo que se dicta en el aula. Los planes de clase y las destrezas tienen que innovarse cada vez.

La instrucción en niveles de diplomado y maestría debería ser un requisito, no solo para adquirir mejor puesto dentro de las instituciones del estado sino en las particulares también. Esto se lograría si los lugares de trabajo brindan becas de estudio o facilidades en horario para que los maestros puedan acceder a este tipo de instrucción.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguerro I. (2003). Escuelas del futuro en sistemas educativos. Buenos Aires. Pepers Editors.
- Asamblea Nacional <http://www.asambleanacional.gov.ec>
- Breve evolución histórica del sistema Educativo. Obtenido de <http://www.oei.es/quipu/ecuador/ecu02.pdf>
- FARO (Investigación y Acción Para El Bienestar Publico) www.ecuadorinmediato.com. Informe sobre el progreso Educativo Ecuador 2010,
- Gentili P. (2002) .Maestros formación, practica y transformación escolar. Buenos Aires. Miño y Dávila editores.
- HOY, D. (2008). Obtenido de <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/evaluacion-y-formacion-docentes-291013-291013.html>
- Latapí, P. (2002). Foro de formacion y actualizacion docente.
- Martinez R. (1998) Formación continua de profesores en el centro de trabajo en Rodríguez F. Madrid: Fotojae, 169 – 180.
- Orientación de la educación. obtenido de <http://www.oei.es/quipu/ecuador/ecu05.pdf>
- Plan de Estudio. (2006). Obtenido de http://dgfcms.sep.gob.mx:7037/PrioryRetEdB/Materiales/MatApo0809/docs/Ambito1_All/PERFIL_EB.pdf
- Políticas educativas. Obtenido de: <http://www.oei.es/quipu/ecuador/index.html>
- http://www.oei.es/inicial/informacion_pais/informe_aepi_ecuador.pdf
- http://www.oei.es/quipu/ecuador/plan_decenal_ninez.pdf
- http://www.oei.es/quipu/ecuador/plan_decenal_ninez.pdf
- Remuneraciones y salarios a docentes. Obtenido de http://www.oei.es/docentes/info_pais/ley_carrera_docente_ecuador.pdf
- Rivera J. (2000) .Construyendo la modernidad educativa en América Latina. Lima: Ceaal.

- Rodríguez, F. (1998). Formación continua de los profesores de educación básica. Madrid. Fotojae.
- Rupert W. (1998) Enseñar y aprender el trabajo en el aula en Nauman Etienne. La educación y la problemática de su realización. Abya Yala, 181-197.
- Situacion de la formacion docente en Ecuador:
http://www.oei.es/docentes/articulos/situacion_formacion_docente_inicial_servicio_colombia_ecuador_venezuela_unesco.pdf.
- Sistema de formación docente. Obtenido de
<http://www.observatorio.org/colaboraciones/latapi2.html>

Anexo 01

APELLIDOS Y NOMBRES	INSTITUCIÓN/EMPRESA EN LA QUE TRABAJA
SIMBAÑA FARINANGO SOLEDAD ADRIANA	LA SALLE
SIMBAÑA CONDOR CESAR EFRAIN	NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO
SIMBAÑA DIAZ NANCY LEONOR	ESCUELA DE LA POLICIA
SINGO CAJAMARCA GRACIELA DEL ROSARIO	GURADERIA "Casita de Nazaret"
SISLEMA JIMENEZ MARCIA AZUCENA	NO TRABAJA
SORIA TRELLES PATRICIA DE LOS ANGELES	ANDERSON
SOSA ALARCON SHIRLEY GUISELA	CENTRO INFANTIL PEKE SMILLE
SUAREZ JACOME RUTH ELIZABETH	LOS ARRAYANES
SUAREZ RODRIGUEZ LILIAN CONSUELO	CONSEJO PROVINCIAL
SUASNAVAS BARRERA MERY ELIZABETH	CENTRO INFANTIL NIDO DE AGUILAS
SUASNAVAS JIMENEZ MONICA PAULINA	RESTAURANTE FAMILIAR
SUASNAVAS YEPEZ ALEXANDRA MYREYA	COLEGIO DON BOSCO (SECTOR LA TOLA)

ANEXO 02

- *Caracterización socio demográfica.*

P1. ¿Podría indicar las menciones cuya titulación haya obtenido en la UTPL en los últimos cinco años (desde 2005 hasta 2010) y el año en que finalizó?

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

- *Situación laboral*

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

- 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?

- P.2c. En caso de que trabaje como docente, ¿Trabaja 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?

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

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

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

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

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

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

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

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

- P.17. ¿Su trabajo actual, o su último empleo en caso de que en la actualidad no trabaje, le demandaron cambiar el lugar de residencia?
- P.21. Su condición de vida luego de titularse en la UTPL, ¿ha mejorado?

- *Contexto laboral*

- P.3. ¿En qué tipo de institución desarrolla/desarrollaba su trabajo?
- P.3a. La institución educativa en la que se desempeña/desempeñaba es de nivel:
- P.5. ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía con la institución educativa?
- P.6. ¿La relación laboral es/era...? tiempo completo, parcial o por horas.
- P.9. ¿En qué tipo de institución/empresa desarrolla/desarrollaba su trabajo como no docente?
- P.10. ¿Qué titulación es/era la exigida en la institución/empresa donde trabaja/trabajaba para el puesto que ocupa/ocupaba?
- P.11. ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía?
- P.12. ¿La relación laboral es/era...?
- 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?

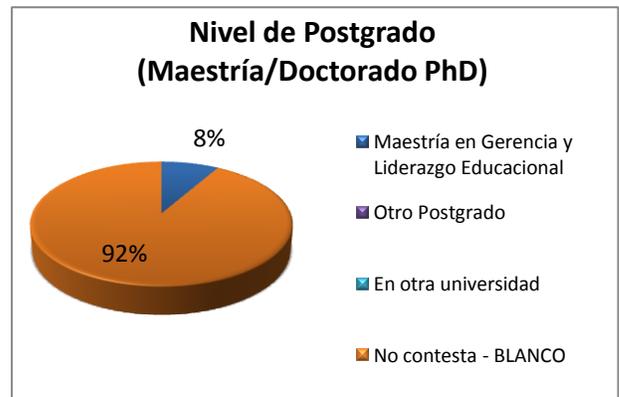
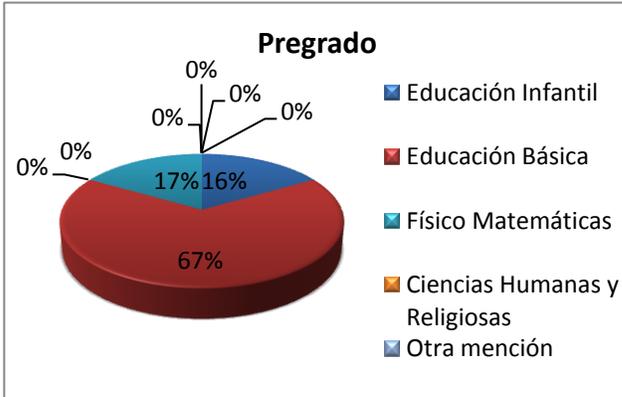
- *Necesidades de formación*

- P.18. ¿Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español?
- P.19. ¿Maneja la informática a nivel de usuario? (Word, Excel, Power Point) del internet: correo electrónico, face book, twitter
- P.20. ¿Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional son?:

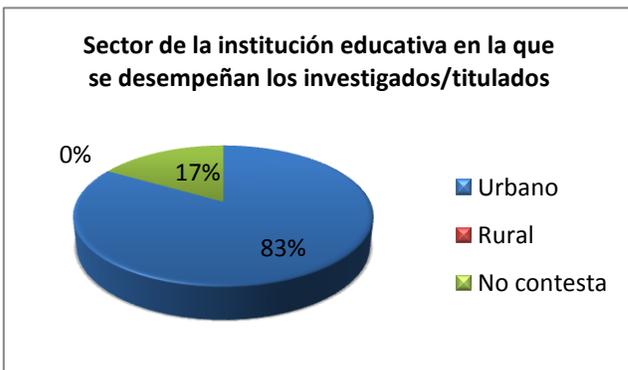
ANEXO 03

Caracterización socio demográfica

P1. ¿Podría indicar las menciones cuya titulación haya obtenido en la UTPL en los últimos cinco años (desde 2005 hasta 2010) y el año en que finalizó?

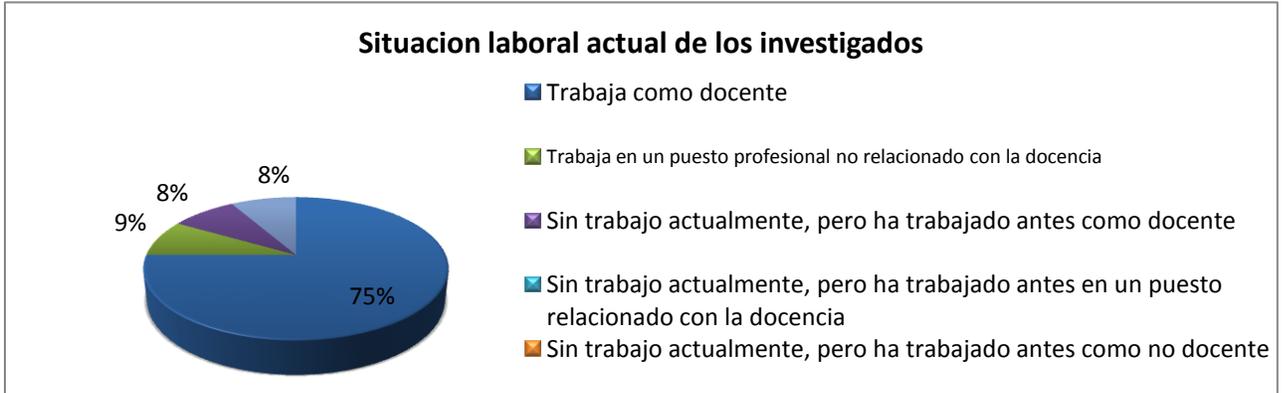


P.2a. En caso de que trabaje como docente, la institución educativa en la que se desempeña es del sector:



Situación Laboral

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



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?

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

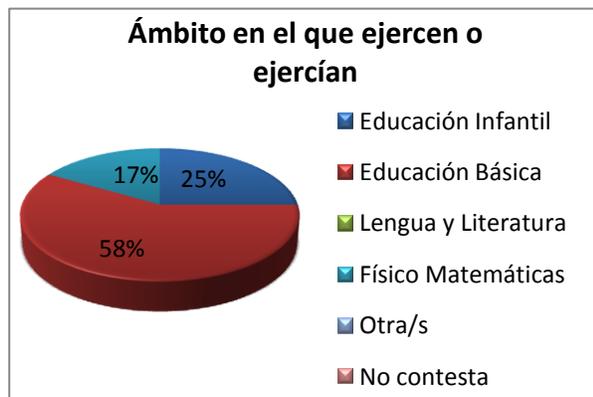


P.2d. En caso de estar desempleado, ¿Cuál de las siete alternativas se ajusta mejor a su situación actual?



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

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

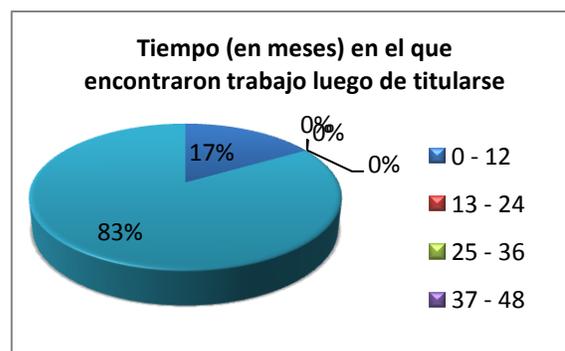
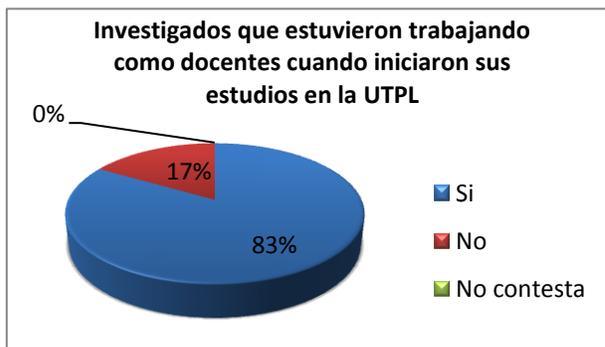


P.7. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual o cuánto tiempo trabajó en el último empleo como docente en caso de que en la actualidad no trabaje?



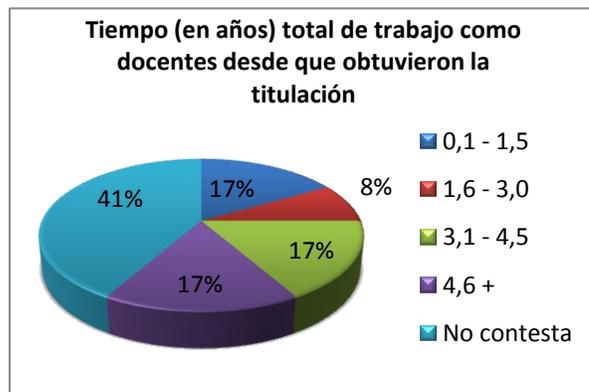
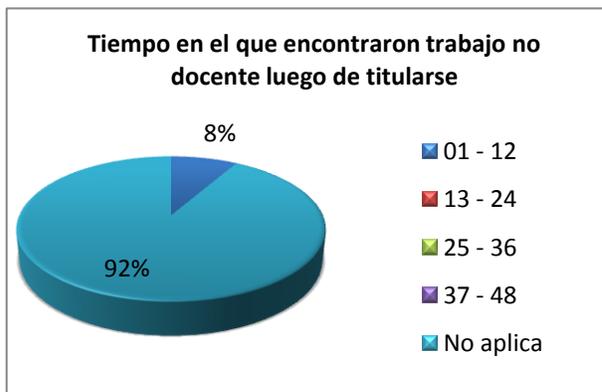
P.8. ¿Cuándo inició sus estudios estuvo trabajando como docente?

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



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

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

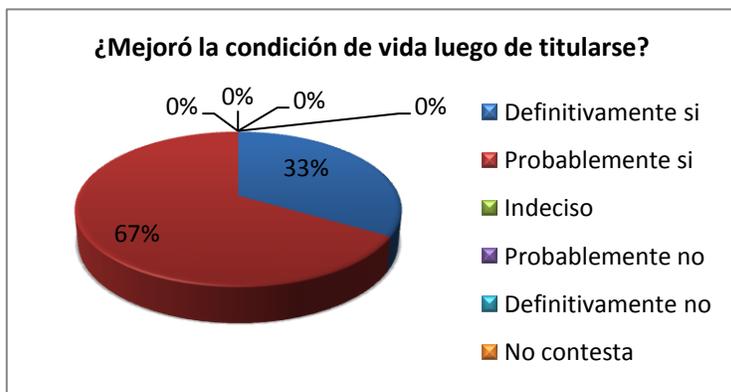


P.16. ¿Cuánto tiempo ha trabajado en total en un puesto profesional no docente desde que obtuvo la titulación?

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



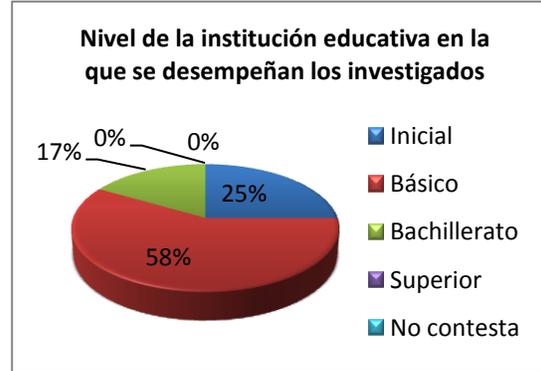
P.21. Su condición de vida luego de titularse en la UTPL, ¿ha mejorado?



Contexto laboral

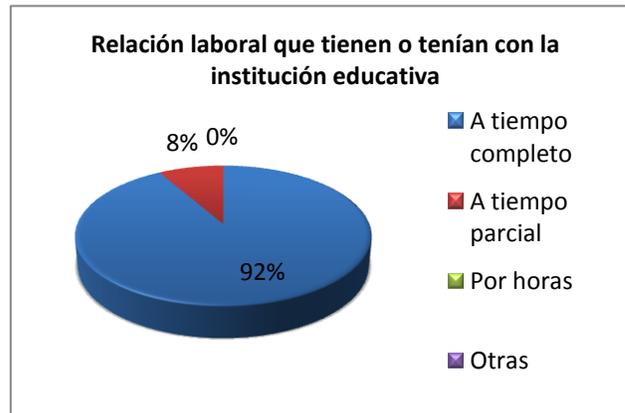
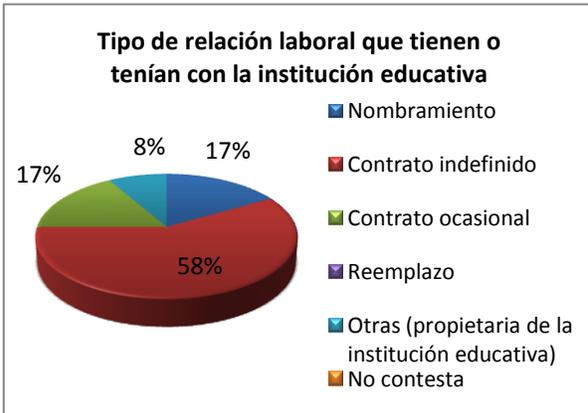
P.3. ¿En qué tipo de institución desarrolla/desarrollaba su trabajo?

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



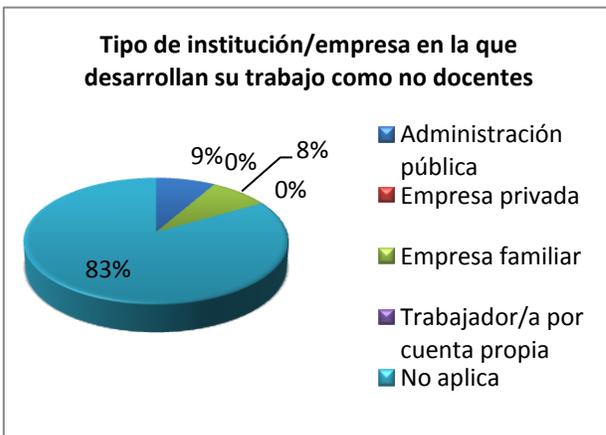
P.5. ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía con la institución educativa?

P.6. ¿La relación laboral es/era...? tiempo completo, parcial o por horas.



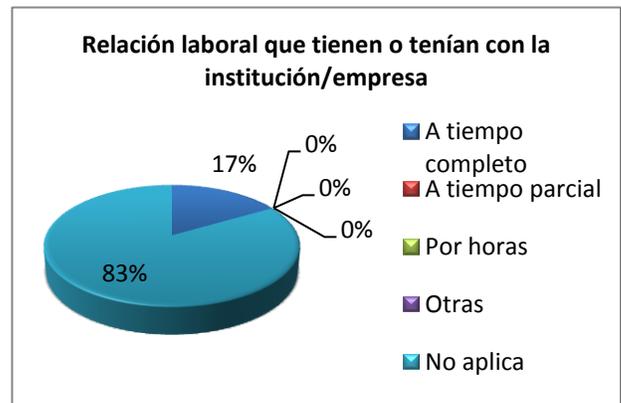
P.9. ¿En qué tipo de institución/empresa desarrolla/desarrollaba su trabajo como no docente?

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



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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

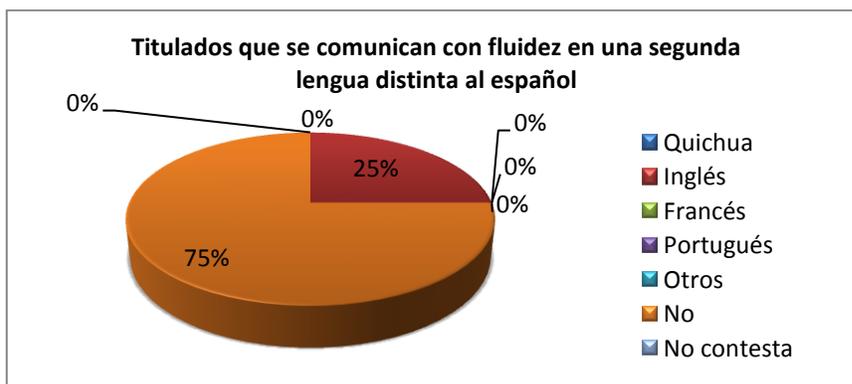


P.13. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual o trabajó en el último empleo como no docente en caso de que en la actualidad no trabaje?

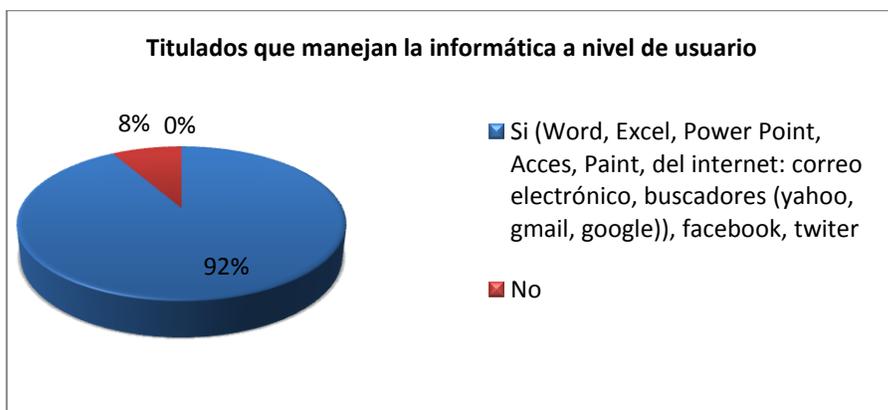


Necesidades de formación

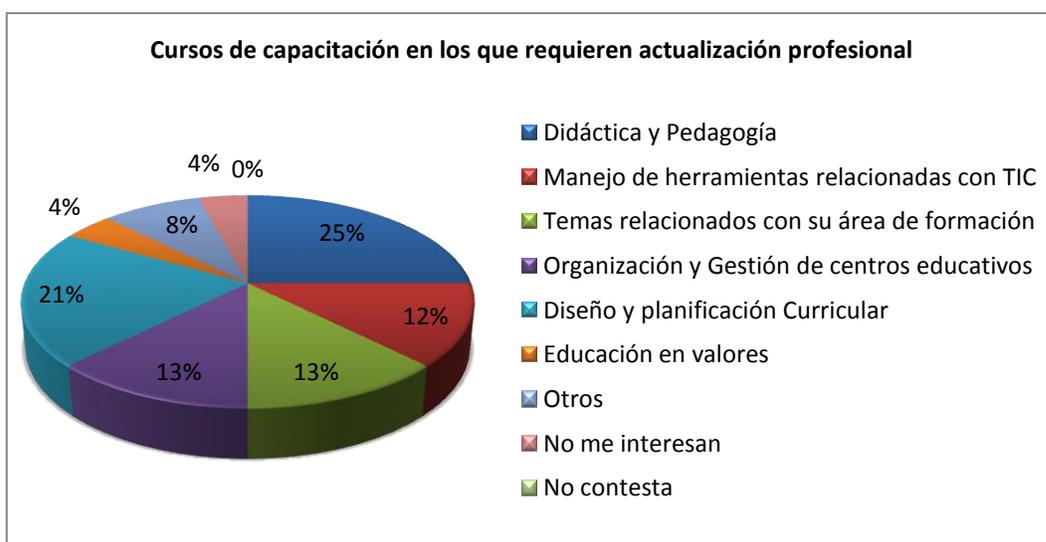
P.18. ¿Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español?



P.19. ¿Maneja la informática a nivel de usuario? (Word, Excel, Power Point) del internet: correo electrónico, facebook, twitter



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



ANEXO 04

