



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**“SITUACIÓN LABORAL ACTUAL 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 PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA: María Yolima Villacís Dávila.

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA: Lcdo. Adolfo Nieto Flores.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2011

CERTIFICACIÓN

Lcdo. Adolfo Nieto Flores

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.

Lcdo. Adolfo Nieto Flores

Quito, junio del 2011.

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, María Yolima Villacís Dávila 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 y tesis/trabajos de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad.

.....

María Villacís Dávila.

C.I.: 170951020-8

AUTORÍA:

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

.....

María Villacís Dávila.

C.I.: 170951020-8

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mis amados padres Carmen y Bolívar, quienes me motivaron y me dieron su apoyo incondicional para la culminación de una etapa importante en mi vida.

A mis amados hermanos Iván y Galo por su ejemplo de superación, constancia y trabajo.

A mis familiares que con su apoyo moral pusieron un granito de arena para finalizar mis estudios.

AGRADECIMIENTO

A Dios que ha bendecido mi vida dándome fuerzas, perseverancia y medios económicos para culminar mis estudios.

A todos los Profesores de la Universidad Técnica Particular de Loja, por impartir sus conocimientos para mi formación profesional.

Al Lcdo. Adolfo Nieto Flores quien con su apoyo y asesoramiento hizo posible la terminación de ésta tesis.

A todos, los Profesionales encuestados, ex-alumnos de la UTPL, que sin su colaboración no habría sido posible la elaboración de ésta investigación.

A todos, quienes hicieron posible la realización del presente trabajo.

María Villacís Dávila.

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

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.....	5
3.1.SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	5
3.1.1. Formación inicial docente y formación continua.....	5
3.1.2. La contratación y la carrera profesional.....	7
3.1.2.1. Mercado laboral: factores y tendencias.....	7
3.1.2.2. La inserción laboral de los graduados.....	10
3.1.2.3. La carrera profesional y el perfil del educador.....	12
3.1.2.4. Perfil personal del educador.....	13
3.1.2.5. Perfil ocupacional del educador.....	15
3.1.2.6. Perfil del educador creativo.....	16
3.1.2.7. Papel del educador en el nuevo milenio.....	17
3.1.2.8. Funciones a ejercer por un educador.....	18

3.1.3.	Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	19
3.1.3.1.	La educación.....	20
3.1.3.2.	La enseñanza.....	21
3.1.3.3.	El aprendizaje.....	23
3.1.3.4.	Métodos para aplicar dentro del aprendizaje.....	24
3.1.4.	El género y la profesión docente.....	25
3.1.5.	Síntesis.....	26
3.2.	CONTEXTO LABORAL.....	28
3.2.1.	Entorno educativo, la comunidad educativa.....	28
3.2.1.1.	El contexto educativo.....	29
3.2.1.2.	Una mirada al contexto educativo en Ecuador.....	31
3.2.1.3.	Modelo educativo.....	33
3.2.2.	La demanda de educación de calidad.....	34
3.2.3.	Políticas educativas.....	36
3.2.3.1.	Carta Magna.....	38
3.2.3.2.	Plan Nacional de Desarrollo.....	41
3.2.3.3.	Ley de Educación.....	44
3.2.3.4.	Plan Decenal de Educación.....	46
3.2.3.5.	DINAMEP.....	49
3.2.4.	Políticas micro: institucionales.....	51
3.2.5.	Síntesis.....	53
3.3.	NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	54
3.3.1.	Definición.....	54
3.3.2.	Competencias profesionales.....	56
3.3.2.1.	Formación basada en competencias.....	57
3.3.2.2.	Evaluación tradicional versus evaluación por competencias.....	59
3.3.3.	Los cuatro pilares de la educación del siglo XXI.....	60

3.3.3.1.	Aprender a conocer.....	61
3.3.3.2.	Aprender a hacer.....	62
3.3.3.3.	Aprender a vivir juntos y a vivir con los demás.....	63
3.3.3.4.	Aprender a ser.....	65
3.3.4.	Competencias profesionales docentes.....	65
3.3.4.1.	El enfoque por competencias.....	67
3.3.5.	Necesidades de formación en el Ecuador.....	69
3.3.6.	Síntesis.....	72
4.	METODOLOGÍA.....	73
4.1.	Diseño de la investigación.....	73
4.2.	Participantes de la investigación.....	74
4.3.	Técnicas e instrumentos de investigación.....	74
4.3.1.	Técnicas.....	74
4.3.2.	Instrumentos.....	75
4.4.	Recursos.....	75
4.4.1.	Humanos.....	75
4.4.2.	Institucionales.....	77
4.4.3.	Materiales.....	77
4.4.4.	Económicos.....	77
4.5.	Procedimiento.....	78
5.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS..	80
5.1.	Caracterización sociodemográfica.....	80
5.2.	Situación laboral.....	84
5.3.	Contexto laboral.....	90
5.4.	Necesidades de formación.....	96

6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	100
6.1.	Conclusiones.....	100
6.2.	Recomendaciones.....	102
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	103
8.	ANEXOS.....	106
8.1.	Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.....	106
8.2.	Cuestionarios para las Autoridades de las Instituciones Educativas.....	110
8.3.	Oficio para autoridades de instituciones educativas.....	112
8.4.	Fotos.....	113

1. RESUMEN

El presente trabajo constituye una investigación sobre la temática de la “Situación laboral actual de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja” y la construcción conceptual de la investigación se considerada bajo la reflexión sobre la vinculación entre el perfil profesional y el campo ocupacional de los graduados de la UTPL. Esta articulación está dada por la formación que recibieron en su universidad. Además, es pertinente conocer la relación entre la formación de los graduados y el empleo, considerando que el fin esencial de la UTPL es proporcionar a los graduados los conocimientos y destrezas adecuados para participar en el mundo del trabajo. De ahí la necesidad de entender el contexto en que se ha desenvuelto la UTPL y analizar su rol como promotora de conocimientos, así como su influencia en el desarrollo socioeconómico de la provincia y del país.

La investigación se sustentó en el trabajo sistemático de campo aplicando las encuestas dirigidas a 12 docentes y dos directivos de instituciones educativas que permitió obtener información relevante. La consolidación de datos se llevó a cabo después de realizar un análisis exhaustivo que permitió llegar a determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación y definir los objetivos específicos que permitieron cumplir a cabalidad con la propuesta planteada. Además se trató de segmentar la investigación a los titulados en sus menciones de: Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y, Ciencias Humanas y Religiosas, los mismos que fueron sugeridos por el equipo de planificación de la UTPL, considerando el lugar de procedencia de los Investigadores y de los Seminaristas.

Una vez cumplido con los objetivos se estableció las conclusiones a las que permitió llegar la presente investigación, para lograr un trabajo consistente y coherente, que sirva de documento de orientación para quienes tengan interés de realizar investigaciones posteriores y con otros enfoques sobre la temática tratada y tener una visión integral de las necesidades del mercado laboral en el campo de la docencia.

2. INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja creó “La modalidad educativa a distancia” en el año de 1976 con la oferta de la carrera de Ciencias de la Educación, para satisfacer la demanda de los docentes del magisterio nacional para la obtención de su titulación profesional, que por distintas circunstancias no podían acceder al sistema educativo tradicional. La modalidad educativa “a distancia” nació y se desarrolló en el ámbito universitario con el afán de cumplir con las aspiraciones de los docentes de acceder a una educación superior, satisfacer sus necesidades de formación individuales y de grupos que aspiraban cultural y profesionalmente y que por razones económicas, de residencia, laborales, familiares y de otra índole no podían atender las ofertas de la educación universitaria convencional.

Es así que con una población de 1300 estudiantes, distribuidos en 34 centros universitarios del país, se da inicio a la propuesta de este sistema de educación que hoy por hoy, ha alcanzado la aceptación en función de la calidad académica y formación humanista como una propuesta educativa de Universidad Técnica Particular de Loja a la sociedad ecuatoriana, para satisfacer las necesidades de los centros educativos por medio de requerimientos, referida por directivos o empleadores.

La UTPL consciente de las políticas educativas nacionales y la responsabilidad de las instituciones de educación superior que posicionan a la Universidad como un eje del desarrollo nacional en todos los ámbitos cree que es necesario que se reflexione desde varios enfoques; uno de ellos, es la propuesta actual de investigación con el tema: “Situación Laboral actual de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación”, como un primer indicador que permita contar con los elementos de juicio para afianzar los procesos académicos – administrativos en pos de determinar pautas de atención a necesidades de formación profesional de acuerdo a la demanda de los mismos docentes y de los empleadores. Esta investigación servirá a la UTPL para plantear otras investigaciones posteriores y con otros enfoques para tener

una visión integral de las necesidades del mercado laboral nacional en el campo de la docencia de niveles inicial, básica y bachillerato.

El tema de calidad de la educación superior no sólo que es un tema actual y pertinente con el Plan de Desarrollo Nacional, sino, y visto desde la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, es un componente trascendental que 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.

La presente investigación corresponde al estudio de campo de los graduados de la Universidad Técnica Particular de Loja, periodo 2005-2010, con el fin de determinar la situación laboral actual del titulado y las necesidades básicas de formación para definir el perfil y competencias profesionales de los docentes de la Escuela de Ciencias de la Educación de Universidad Técnica Particular de Loja, que ejerce o a ejercido la docencia en los niveles de Educación Inicial, Básica y Bachillerato del Ecuador.

La necesidad de llevar a cabo la investigación surgió durante el año 2010, cuando desde el rectorado, se propuso obtener información que permitiera conocer cómo, cuándo y en dónde se desempeñan los graduados de las promociones comprendidas entre el 2005–2010 de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL. La investigación permitirá responder a las interrogantes: ¿Los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación están laborando actualmente?, ¿Tienen dificultades para conseguir insertarse en el ámbito laboral?, ¿Cuáles son las fortalezas?, ¿Cuáles las debilidades?, ¿Cuáles son las expectativas de formación que demandan las instituciones educativas nacionales (empleador)?; ¿En términos de calidad, cuál sería el perfil general del Licenciado en Ciencias de la Educación?; ¿El titulado de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, está actualmente laborando en el ámbito de su formación profesional?.

La respuesta a estas interrogantes, a través de los datos obtenidos, mediante las encuestas realizadas a los graduados de la UTPL, y a los directivos de las instituciones educativas, permitirá realizar un diagnóstico de la situación laboral y de las necesidades básicas de formación para definir el perfil y competencias profesionales de los docentes

que la Escuela de Ciencias de la Educación pone al servicio de la sociedad para establecer los elementos de integridad, coherencia y eficacia en sus procesos vinculantes de formación y de servicios, de acuerdo a expectativas y realidades.

Esta investigación tiene como objetivo general: “Determinar la situación laboral actual de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL”, y para lograr la consecución del mismo, se apoyará en los siguientes objetivos específicos:

- Caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación 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).

Los recursos utilizados para la presente investigación estuvieron constituidos por la Guía Didáctica en el que constan todos los puntos guías para su desarrollo, el material bibliográfico entregado por la UTPL, las asesorías a través del Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA), la asesoría del Tutor y la comunicación fluida por medio del correo electrónico y teléfono.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

3.1.1. Formación inicial docente y formación continúa

Javier Murillo Torrecilla (2006) manifiesta que, los docentes son uno de los factores más importantes del proceso educativo. Por ello, su calidad profesional, desempeño laboral y compromiso con los resultados, son algunas de las preocupaciones centrales del debate educativo que se orienta a la exploración de algunas claves para lograr que la educación responda las demandas de la sociedad actual en armonía con las expectativas de las comunidades, las familias y los estudiantes.

El desempeño docente, a su vez, depende de múltiples factores, sin embargo, en la actualidad hay consenso acerca de que la formación inicial y permanente de docentes es un componente de calidad de primer orden del sistema educativo. No es posible hablar de mejora de la educación sin atender el desarrollo profesional de los maestros.

Las reformas educativas impulsadas por la casi totalidad de los países de la región, como muestra de su importancia, han colocado como uno de sus focos el tema de la formación inicial y permanente de los docentes, aun cuando lo hayan hecho con diferentes énfasis y orientaciones. A partir de este proceso algunos cambios se han generado, entre ellos destaca la tendencia a desplazar la formación docente hacia el nivel superior, el esfuerzo por incluir la función de capacitación junto a la de formación inicial en los institutos de formación docente ya existentes, el fortalecimiento de la práctica docente, el establecimiento de mecanismos de certificación y habilitación (Ver Diker, 1997).

Sin embargo, estas reformas o no han logrado sostenerse en el tiempo no siempre han sido capaces de convertirse en sistemas innovadores para la formación de los profesionales. De hecho, a pesar de esos intentos de cambio, la práctica de la

formación ha continuado atrapada en modelos tradicionales de enseñanza y aprendizaje. Messina (1999) manifiesta que, los centros de formación docente continúan reproduciendo la cultura escolar tradicional, mientras los estudiantes para educadores llegan con trayectorias escolares igualmente tradicionales. “La actual formación inicial, en general, refleja los mismos problemas de la educación tradicional, refuerza el rol pasivo de los docentes y contribuye a sostener los sistemas educativos jerárquicos y cerrados” (Robalino, 2005).

Efectivamente, en la actualidad numerosas instituciones académicas, expertos e investigadores, están reclamando abiertamente la necesidad de dar un salto en la formación de pedagogos, un salto que sea no sólo cuantitativo, sino fundamentalmente cualitativo.

Un cambio que logre superar la estrategia utilizada hasta ahora de “más de lo mismo, pero mejor”, en palabras de Valliant (2005), para entraren el terreno de la reformulación estructural de las características de la formación de docentes.

La formación inicial docente empieza en las aulas de Universidades y de Institutos Superiores, donde los futuros educadores se preparan para ser parte de la formación de las generaciones futuras.

Sin embargo esta clase de formación no es suficiente cuando ya se está en el proceso de educación, siempre hay que innovar los métodos y estar en un continuo aprendizaje de métodos y técnicas que permitan generar una educación de calidad.

El proceso de formación permanente de educadores, se debe comprender como la posibilidad de repensar las propias realidades de los docentes, fortaleciendo así la capacidad de orientación, sensibilidad socio – cultural y socio – pedagógica, es decir la propia realidad conlleva a entender la formación permanente como actitud profesional en tanto compromiso social.

Sin duda que la formación permanente de educadores es un paquete importado de los países centrales, donde las realidades de los docentes son completamente

distintas a las latinoamericanas, sin embargo en las nuevas tendencias de educación es de vital importancia considerar la formación continua de los educadores, a través de talleres, seminarios y cursos. Tanto la experiencia como la investigación han confirmado que uno de los factores claves para conseguir una educación de calidad es contar con docentes de calidad. Desde esa perspectiva, una de las prioridades de los sistemas educativos ha de enfocarse en mantener e incrementar la calidad de sus docentes.

De esta forma, resulta fundamental atender constantemente los sistemas de formación inicial y permanente para los profesores. Pero no sólo eso, también es necesario lograr que la profesión docente sea una actividad atractiva para las jóvenes generaciones, para así poder contar con los mejores candidatos; conseguir que los docentes mantengan una alta motivación a lo largo de toda su carrera profesional, que los buenos profesores permanezcan en ella hasta su jubilación y consideren la mejora constante de su desempeño como una condición para el ejercicio de la profesión.

Por este motivo es necesario apoyar a los docentes, valorar y reconocer su trabajo: establecer un sistema que reconozca su esfuerzo y buen desempeño y que los impulse a progresar en los años que estén en la docencia. Además de generar un sistema que contribuya a fortalecer su protagonismo y corresponsabilidad en los cambios educativos.

3.1.2. La contratación y la carrera profesional

3.1.2.1. Mercado laboral: factores y tendencias

A partir del periodo de 1997 ocurrió una expansión impresionante de la educación terciaria, por lo que la oferta de personal altamente educado aumentó rápidamente y los graduados empezaron a sentir la presión de la competencia. Los empleadores, que ahora disponían de suficiente capital

humano, pudieron hacer una selección de los graduados en base de sus competencias, por lo que parte de los titulados se quedaban al margen del mercado laboral. Además de la expansión de la educación superior, ocurrieron algunos otros factores que influyeron en la posición de los graduados, como el surgimiento de nuevas tecnologías (sobre todo en el campo de la informática) y formas de trabajo, la globalización, y la creciente movilidad de personal y estudiantes.

El comportamiento del mercado de trabajo en la provincia ha dado por resultado una demanda insuficiente de puestos de calificación intermedia para dar cabida a la creciente oferta de jóvenes con formación universitaria. Una de las razones es que se ha puesto en evidencia un mercado laboral cada vez más exigente. Los graduados que no disponen de estas capacidades tropiezan a menudo con dificultades al hacer la transición desde la universidad hacia el mercado laboral, porque los empleadores buscan personas a las que puedan incorporar directamente a sus estructuras internas sin necesidad de enseñarles los conocimientos profesionales básicos (Panorama Laboral, OIT 2001).

En líneas generales, lo que sucede en el mercado laboral afecta radicalmente a los individuos. Si el mercado no satisface las demandas de sus ciudadanos, se convierte en un serio problema social. Se exige un tipo de trabajadores que posean un conjunto de competencias muy diferentes a las exigidas en los procesos históricos anteriores en la producción de bienes y servicios (Fernández Berdaguer, 2000).

Otro elemento tiene que ver con las certificaciones que los graduados obtienen en los distintos niveles de estudios. Certificaciones que no garantizan una estabilidad laboral, debido a que tienden a desvalorizarse.

No solo se desvalorizan por carecer de contenidos actualizados, sino porque los que llegan a tener estabilidad laboral son los que desarrollan mejor sus competencias, o los que tienen más estudios. Esto no significa necesariamente que los individuos desarrollen una actividad para la que

fueron formados sino que, en muchos casos, las personas desarrollan tareas para las que están sobre calificadas.

En tal sentido se advierte que las credenciales educativas se han convertido más en un criterio de selección para los empleadores que un requerimiento para el desempeño del puesto de trabajo. Este proceso se conoce como efecto fila. Es decir, “el desplazamiento de los menos educados por los más educados. En efecto, los empleadores eligen sobre la oferta educativa cada vez más educada y no porque para el desempeño laboral sean necesarios los niveles educativos alcanzados” (Jacinto C. y Gallart M.A., 2001:26).

En otras palabras, cuanto más aumenta la empleabilidad de los más educados, más disminuye la empleabilidad de los menos educados. Esto se debe a que la fuerza de trabajo que se ofrece es bastante más educada de lo que la demanda de empleo necesita.

Este fenómeno incide en la devaluación de las certificaciones. Es decir que, a raíz del contexto laboral problemático, el nivel educativo alcanzado sirve para ubicarse primero en la fila de los que buscan empleo (Tedesco J., 1995).

Mason, Williams y Cranmer sostienen que el éxito en el mercado laboral se define generalmente como —los graduados que tienen asegurado un empleo en funciones en las que se utilizan adecuadamente los conocimientos y habilidades que desarrollaron durante sus años de estudio en la universidad (Mason et. al., 2006).

En cambio, cuando hay desempleo o infrautilización de las competencias de los graduados se afirma que existe un mismatch entre los graduados y los empleadores y que los conocimientos de los graduados no son utilizados apropiadamente, lo que puede ser indicio de que los currículos de las instituciones de educación superior no están diseñados de acuerdo a las necesidades del mercado. (ibíd., 2006).

3.1.2.2. La inserción laboral de los graduados

De acuerdo con Tobón (2005), existe una gran brecha entre la oferta de profesionales formados en la educación superior y el mercado laboral, situación que se ve reflejada en la falta de congruencia entre las necesidades de personal cualificado por parte de las empresas, la sociedad y la formación que reciben las personas en la educación superior; entre los índices de desempleo estructural y los problemas de productividad y competitividad de las empresas.

Allen, et. Al (2003) señala que la función principal de la universidad consiste en preparar a la gente para desempeñar un papel en la sociedad, y más concretamente, en el mercado laboral. De esta manera, la inserción laboral se constituye en un aspecto que involucra tanto al sector productivo como a la universidad, ofreciendo las competencias necesarias para las cuales fueron preparadas y las que se encuentran ejerciendo.

De esta manera, y de acuerdo con Yorke (2004), la relación entre la educación superior e inserción laboral es pertinente por dos aspectos principales:

- La educación superior ayuda a los estudiantes a adquirir conocimientos, habilidades y competencias potencialmente importantes para su uso en el trabajo.
- Cuanto mayor es el nivel alcanzado por la persona al final de su educación previa al trabajo, más probabilidades tendrá de éxito en el mundo laboral.

Es por esto que la formación profesional hace referencia a la puesta en marcha de un currículo en una institución de educación superior e implica la apropiación de contenidos específicos a fin de preparar al estudiante para su inserción en el mercado de trabajo que le corresponde según dicha formación (Teichler, 2005).

La congruencia que se logre entre los perfiles profesionales y el mercado de trabajo, determinará en buena medida la calidad que las prácticas profesionales de un egresado tengan, y los niveles de desempeño que adquiera en el campo ocupacional específico en que se encuentra, propiciando con ello el cumplimiento de las expectativas académico-ocupacionales, se habla entonces de la satisfacción profesional-laboral del titulado.

La inserción laboral supone el acceso al empleo y el desarrollo de trayectorias laborales que han de desembocar, en teoría, en una inserción laboral plena. De acuerdo con Figuera (1996), por inserción laboral plena se entiende la situación en la cual se adquiere un trabajo estable y acorde con la formación adquirida o el periodo que transcurre durante el proceso de búsqueda/consecución del primer empleo o de un empleo regular después de la obtención de un grado universitario (Teichler, 1998).

Conocer las ocupaciones y las condiciones de trabajo de los egresados y graduados universitarios, es de trascendental importancia, pues, por lo general, se parte en forma crítica del supuesto de que la simple posesión de un título universitario, le permite a su poseedor trabajar como profesionalista y ubicarse en la parte alta de la pirámide ocupacional, donde se reciben las mejores remuneraciones.

Posiblemente en el pasado esto podría haber ocurrido, pero en los últimos años la llamada devaluación de las credenciales educativas ha implicado que muchas personas con estudios superiores deban trabajar sólo parcialmente en ocupaciones relacionadas con lo que estudiaron, o incluso trasladarse de lleno a otras actividades, cuyo desempeño no requiere contar con estudios superiores.

3.1.2.3. La carrera profesional y el perfil del educador

La evaluación a los docentes y el desarrollo de su carrera profesional son considerados temas que tienen incidencia en su desempeño. En efecto, son varios los países que han avanzado en la instalación de sistemas de evaluación, más allá de los tradicionales mecanismos instrumentados por la supervisión o la inspección escolar.

En educación, el educador conforma la columna vertebral de cualquier institución para ejercer las funciones que le corresponden como miembro activo dentro del sistema en el que está inmerso.

Un buen educador demuestra sus habilidades en pro de un cambio de actitud en sus alumnos (as), no sólo les enseña el contenido programático sino que reafirma los valores que le faciliten el desenvolvimiento dentro de la sociedad contribuyendo con su formación integral. El educador del Nuevo Milenio debe reunir el perfil y competencias propias para desempeñarse en un nivel, modalidad o área de conocimiento, factores determinantes de la personalidad del educador de excelencia.

El perfil del educador se traduce en componentes académicos que han de desarrollarse a través de un proceso de formación sistemática dentro de una institución educativa. Está conformado por una orientación programática o instrumental representada por la capacidad para desempeñar un oficio determinado y por una orientación humanística social o la capacidad para interpretar la sociedad; todas estas orientaciones deben ser logradas a través de la acción académica.

Según el diccionario Enciclopédico Quillet (1969), se define la palabra perfil como miramientos en la conducta o trato social. En el Sistema Educativo es la conducta o trato social del estudiante y se puede calificar como la expectativa que se aspira lograr en la formación del mismo a cualquier nivel o modalidad

del sistema educativo. Se entiende como Perfil del Educador el conjunto armónico que lo caracteriza, identifica y que es el punto de partida para la elaboración de un currículo que enfatice la integración afectiva, ética e intelectual de la personalidad.

De acuerdo con Cerpe (1982), el Perfil del Educador se define como una visión humanística, socio-científica y tecnológica que un estudiante debe tener e incorporar al egresar de un nivel educativo, asimismo se debe integrar los alcances de los ejes transversales, las intenciones educativas globales de las áreas académicas y las capacidades cognitivas-intelectuales, cognitivas-motrices y cognitivas-afectivas a objeto de alcanzar una formación integral del educando. Facilitador de oportunidades que propicia experiencias metodológicas que estimulan la actividad de los educandos y responden a los propósitos y objetivos de la educación.

El educador del siglo XXI, tendrá el mandato de desarrollar un currículo sustentado en valores. La transversalidad representa una esperanza para la recuperación moral de nuestra sociedad, cuyo desarrollo eficiente en las aulas de clase depende en gran medida de la formación del educador. El educador debe tener un componente axiológico capaz de forjar personalidades autónomas y críticas que estén en condiciones de respetar a los demás y ejercer sus propios derechos.

3.1.2.4. Perfil personal del educador

Son aquellas características y actitudes personales que le son indispensables para el ejercicio de la docencia, estas son:

- Creativo por aprovechar los elementos existentes para solucionar la problemática de su escuela y de su comunidad, generando nuevas

alternativas para dar soluciones efectivas a problemas de aprendizaje y estimulando la creatividad de los estudiantes.

- Honesto por reconocer la potencialidad de los demás.
- Optimista por manifestar confianza en el ser humano, como ente capaz de su propia realización y creer en la educación como medio para lograrlo, siempre en actitud positiva y constructiva frente a realidades adversas considerando el resultado de cada tarea como base del mejoramiento continuo de su actuación.
- Perseverante por buscar las oportunidades y medios para alcanzar mejores logros y mayor satisfacción en menor tiempo y con menor esfuerzos por su constante defensa de sus principios y valores.
- Reflexivo y crítico por valorar los logros de los demás, determinando si los objetivos planteados se han logrado y en qué medida y por auto-evaluarse en forma permanente.
- Comunicativo por establecer y mantener relaciones armoniosas con los alumnos y comunidad en general, expresando sus ideas con claridad, atendiendo planteamientos además de generar diálogos como alternativas de solución.
- Participativo por ser agente promotor de cambios, capaz de intervenir en la toma de decisiones durante el proceso de su propio aprendizaje y de incorporar a la comunidad al proceso enseñanza-aprendizaje.
- Responsable por tener actitud positiva hacia el cumplimiento de sus funciones además de ser puntual y organizado.
- Analítico por interpretar la filosofía y la política educativa del Estado, estudiando el fenómeno educativo como una interrelación de aspectos políticos, económicos, culturales e históricos.
- Ético por adoptar normas de conducta, practicando como ser social, buenas costumbres enmarcadas dentro de la escala de valores aceptada por la sociedad en que vive y por su equidad e imparcialidad.

3.1.2.5. Perfil ocupacional del educador

Integra las tareas que el educador cumple actualmente o en el futuro, las aprende desde el inicio de su carrera y las refuerza con la práctica diaria. Se corresponde con los roles siguientes:

- Facilitador del aprendizaje por manejar los diferentes momentos del proceso de aprendizaje, creando situaciones que estimulen en los estudiantes la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas, acorde con los avances científicos, tecnológicos y humanísticos, dotando al educando de los instrumentos que lo capaciten para educarse y auto educarse continuamente, estimulando el desarrollo de procesos de aprendizaje acorde con el entorno donde se desenvuelve el estudiante.
- Orientador por atender al estudiante, contribuyendo con su formación individual y social del alumno, propiciando un clima psicológico que facilite la comunicación interpersonal y personal.
- Planificador y administrador por aplicar conocimientos y habilidades básicas en la administración educativa para participar eficientemente en la organización y funcionamiento de las instituciones, planificando actividades para detectar necesidades de la Institución, de la comunidad o de los educandos, utilizando para ellos los recursos que ofrece la comunidad.
- Investigador por detectar causas que puedan favorecer u obstaculizar la mejora en el aprendizaje, además de aquellos que no requieren tratamiento especializado pero causantes de dificultades en el aprendizaje, utilizando los resultados de las investigaciones para reformular objetivos y procedimientos, enriquecer metodologías y técnicas.
- Evaluador por aplicar la evaluación y la auto-evaluación como procesos básicos para la toma de decisiones en relación con el nuevo diseño, instrumentación y ejecución del currículo y elaborando instrumentos

prácticos para evaluar objetivos, del dominio cognoscitivo, afectivo y psicomotor.

- Promotor Social por conocer, dirigir en el área de influencia de la comunidad, los movimientos socio-culturales, científicos, deportivos y políticos además de aplicar técnicas de desarrollo comunal facilitando la participación y el logro de los objetivos de la educación, estimulando su comprensión y valoración de las manifestaciones socio-culturales tanto regionales, nacionales como universales.

3.1.2.6. Perfil del educador creativo.

De acuerdo a Cerpe (1982), el humanismo es una corriente ideológica que surge cuando se considera al hombre un ser libre, creativo, cuyo comportamiento depende de su plena concientización como una característica distintiva de los seres humanos. El educador se pregunta el ¿Por qué? de las cosas, como puede mejorarlas, no es limitativo, es intenso, motivado, inquieto, entusiasta. Abierto a nuevas ideas, enfrenta retos para conocer caminos y experiencias, no emplea modelos preparados, realiza sueños y logra anhelos. Se identifica con el niño intelectual que hay dentro de él, sus características, si el observador inquisitivo, que pregunta y hace conclusiones, descubre al que se cauteriza como “único”, el que fomenta la creatividad por sí mismo, crea un clima de confianza y de tranquilidad emocional para que la creatividad florezca sin límites y se disfrute hacer cosas nuevas, valora tanto el proceso como el producto, es creador de estrategias.

Algunas características son: independencia, seguridad en sí mismo, imaginativo, impulsivo, autosuficiente, audaz, sensible, auto-control, flexible.

Según Hobelman (1967), existen tres tipos de educador creativo: El Exuberante con dotes de libertad, entusiasmo a padres y alumnos, El

Mediador que facilita medidas y estímulos para que cada sujeto desarrolle sus propios recursos y El Callado y Laborioso que despierta una viva curiosidad por todo lo que le rodea. Cada educador con sus formas distintas de ser y actuar en el campo de la docencia aportan a la educación de los discentes valores éticos porque miran en sus docentes un ejemplo a seguir tanto en su desenvolvimiento personal como en su desempeño laboral.

3.1.2.7. Papel del educador en el nuevo milenio

Actualmente se necesita de educadores que entiendan la enseñanza como una actividad práctica y ética, cuyo fin sea la formación de ciudadanos responsables como seres biológicos y culturales constructores del futuro.

La docencia es por esencia una profesión exigente, en especial, la docencia en la educación obligatoria. Ahora sabemos que lo importante no son las conductas observables sino el ambiente para el aprendizaje, las interacciones entre los integrantes de la comunidad escolar, el significado de la escuela para los alumnos y sus representantes, la pertinencia de los contenidos para comprender la vida que llevamos y sus posibilidades de cambio.

El aprendizaje no es sólo razonamiento sino mucho sentimiento, es parte del “emocionar” como diría Maturana (1999), de allí que la tarea del Maestro será “crear para el niño un espacio racional en el que puedan expandir sus capacidades para la acción y la reflexión”.

Un educador creativo debe disfrutar de la compañía de niños y jóvenes, comprender, identificarse con sus inquietudes, sentir agrado por ser un modelo para las futuras generaciones. Creer en la importancia de la escuela y de los docentes en la actual sociedad ecuatoriana y en la formación de ciudadanos responsables para la construcción del futuro de la nación, y estar dispuesto a asumir una profesión de acciones y fines éticos. Tener deseos de

aprender de ellos, de observarlos, de escucharlos, de conocer sus interpretaciones para comprenderlos mejor, de utilizar sus errores para mejorar sus enseñanzas.

De acuerdo con Freire (1970), es importante comprender las diferencias individuales, ser tolerantes ante las divergencias y las equivocaciones, dispuesto al diálogo, tener comunicación interactiva, ser cooperativos en el aula, en la escuela, la familia y la comunidad. Abiertos al cambio, flexibles ante las incertidumbres. Comprometidos con las mayorías empobrecidas y sin oportunidades para quienes la escuela es su mejor posibilidad de acceso al conocimiento. Reflexionar permanentemente sobre su práctica, mantener la vigilancia sobre sus acciones pedagógicas para mejorarlas; como dice Freire (1995, 112), la práctica de pensar teóricamente sobre la práctica para hacerlo mejor.

Esto significa compartir con padres y colegas, las ideas, preocupaciones y soluciones a los problemas de la enseñanza, estar dispuesto a recibir las críticas y ayuda de los colegas, además de comunicación permanente con todos los integrantes de la comunidad escolar.

Los educadores son los llamados a construir la base de transformaciones de la sociedad. Desde el punto de vista de González y Mitjons (1989), se define la creatividad como el proceso de desenvolvimiento o producción de algo nuevo que cumple determinadas exigencias sociales y en el cual se da el vínculo de los aspectos cognoscitivos y afectivos de la personalidad.

3.1.2.8. Funciones a ejercer por un educador

Ecuador y el mundo entero necesitan educadores que enseñen a ser, enseñen a aprender y enseñen a convivir, debemos crecer hacia adentro.

Enseñar A ser: La tarea del educador es misión y no simplemente profesión, implica no sólo dedicar horas sino alma y vocación. El educador tiene una obra de arte en cada alumno y su misión es que aflore ese potencial yo interior. Hay educadores que pasaron por la vida sin dejar ninguna huella, no educaron; en cambio a otros se les recuerda con placer y alegría. Fue diferente a los demás, marcaron la existencia porque enseñaron a ser, motivaron a vivir con autenticidad. El educador nunca podrá ser desplazado por una máquina, sólo él será capaz de formar hombres y mujeres verdaderos.

Enseñar A Aprender: Educar no es transmitir paquetes cerrados de conocimientos que los alumnos deben memorizar y repetir, sino que fundamentalmente es enseñar a aprender, ayudar a aprender, desarrollarla inteligencia creadora, de modo que el educando adquiriera progresivamente la capacidad de un pensamiento cada vez más personal e independiente que le permita el aprendizaje continuo. El verdadero retoque hoy se le plantea a la escuela, no es tanto “impartir” o “transmitir “valores, sino sembrar y vivir los valores que se buscan en la práctica educativa de todos los días. El arte del educador es un proceso de acción-reflexión-acción, los educadores tienen que convertirse en investigadores y transformar las aulas y escuelas en verdaderos laboratorio.

3.1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje

Al buscar las causas del fracaso escolar se apunta hacia los programas de estudio, la masificación de las aulas, la falta de recursos de las instituciones y raras veces al papel de los padres y su actitud de creer que su responsabilidad acaba donde empieza la de los maestros. Por su parte, los profesores en la búsqueda de solución al problema se preocupan por desarrollar un tipo particular de motivación en sus estudiantes, "la motivación para aprender", la cual consta de muchos elementos, entre los que se incluyen la planeación, concentración en la meta,

conciencia de lo que se pretende aprender y cómo se pretende aprenderlo, búsqueda activa de nueva información, percepciones claras de la retroalimentación, elogio y satisfacción por el logro y ninguna ansiedad o temor al fracaso (Johnson y Johnson, 1985).

Para adentrarnos en el fenómeno educativo, es necesario partir de la conceptualización de sus tres grandes dimensiones: la educación, la enseñanza y el aprendizaje.

El concepto de educación es más amplio que el de enseñanza y aprendizaje, y tiene fundamentalmente un sentido espiritual y moral, siendo su objeto la formación integral del individuo. Cuando ésta preparación se traduce en una alta capacitación en el plano intelectual, en el moral y en el espiritual, se trata de una educación auténtica, que alcanzará mayor perfección en la medida que el sujeto domine, autocontrole y autodirija sus potencialidades: deseos, tendencias, juicios, raciocinios y voluntad.

Torre (2001) relaciona las diferentes concepciones didácticas con los procesos de enseñanza – aprendizaje que generan: la comunicación, la sistémica y el currículum. Se trata de tres maneras de entender las relaciones entre docente, discente, contenidos, estrategias y prácticas:

- La comunicación como la primera vía de transmisión educativa.
- El enfoque de sistemas que presenta los elementos implicados como elementos de entrada, de proceso y de salida de un sistema abierto y dinámico
- La visión curricular que atiende a las metas u objetivos a lograr junto a los pasos o acciones para conseguirlos.

3.1.3.1. La educación

La educación es 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 y colbs., 1990).

Es el proceso por el cual el hombre se forma y define como persona. La palabra educar viene de educere, que significa sacar afuera. Aparte de su concepto universal, la educación reviste características especiales según sean los rasgos peculiares del individuo y de la sociedad. En la situación actual, de una mayor libertad y soledad del hombre y de una acumulación de posibilidades y riesgos en la sociedad, se deriva que la Educación debe ser exigente, desde el punto de vista que el sujeto debe poner más de su parte para aprender y desarrollar todo su potencial.

3.1.3.2. La enseñanza.

Es el proceso mediante el cual se comunican o transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia. Este concepto es más restringido que el de educación, ya que ésta tiene por objeto la formación integral de la persona humana, mientras que la enseñanza se limita a transmitir, por medios diversos, determinados conocimientos. En este sentido la educación comprende la enseñanza propiamente dicha.

Los métodos de enseñanza descansan sobre las teorías del proceso de aprendizaje y una de las grandes tareas de la pedagogía moderna ha sido estudiar de manera experimental la eficacia de dichos métodos, al mismo tiempo que intenta su formulación teórica. En este campo sobresale la teoría psicológica: la base fundamental de todo proceso de enseñanza-aprendizaje se halla representada por un reflejo condicionado, es decir, por la relación asociada que existe entre la respuesta y el estímulo que la provoca. El sujeto que enseña es el encargado de provocar dicho estímulo, con el fin de obtener la respuesta en el individuo que aprende. Esta teoría da lugar a la formulación

del principio de la motivación, principio básico de todo proceso de enseñanza que consiste en estimular a un sujeto para que éste ponga en actividad sus facultades, el estudio de la motivación comprende el de los factores orgánicos de toda conducta, así como el de las condiciones que lo determinan. De aquí la importancia que en la enseñanza tiene el incentivo, no tangible, sino de acción, destinado a producir, mediante un estímulo en el sujeto que aprende (Arredondo, 1989). 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.

El hombre es un ser eminentemente sociable, no crece aislado, sino bajo el influjo de los demás y está en constante reacción a esa influencia. La Enseñanza resulta así, no solo un deber, sino un efecto de la condición humana, ya que es el medio con que la sociedad perpetúa su existencia. Por tanto, como existe el deber de la enseñanza, también, existe el derecho de que se faciliten los medios para adquirirla, para facilitar estos medios se encuentran como principales protagonistas el Estado, que es quien facilita los medios, y los individuos, que son quienes ponen de su parte para adquirir todos los conocimientos necesarios en pos de su logro personal y el engrandecimiento de la sociedad.

La tendencia actual de la enseñanza se dirige hacia la disminución de la teoría, o complementarla con la práctica. En este campo, existen varios métodos, uno es los medios audiovisuales que normalmente son más accesibles de obtener económicamente y con los que se pretende suprimir las clásicas salas de clase, todo con el fin de lograr un beneficio en la autonomía del aprendizaje del individuo.

Otra forma, un tanto más moderno, es la utilización de los multimedia, pero que económicamente por su infraestructura, no es tan fácil de adquirir en nuestro medio, pero que brinda grandes ventajas para los actuales procesos de enseñanza – aprendizaje.

3.1.3.3. El aprendizaje.

Este concepto es parte de la estructura de la educación, por tanto, la educación comprende el sistema de aprendizaje. Es la acción de instruirse y el tiempo que dicha acción demora. También, es el proceso por el cual una persona es entrenada para dar una solución a situaciones; tal mecanismo va desde la adquisición de datos hasta la forma más compleja de recopilar y organizar la información.

El aprendizaje tiene una importancia fundamental para el hombre, ya que, cuando nace, se halla desprovisto de medios de adaptación intelectuales y motores. En consecuencia, durante los primeros años de vida, el aprendizaje es un proceso automático con poca participación de la voluntad, después el componente voluntario adquiere mayor importancia (aprender a leer, aprender conceptos, etc.), dándose un reflejo condicionado, es decir, una relación asociativa entre respuesta y estímulo. A veces, el aprendizaje es la consecuencia de pruebas y errores, hasta el logro de una solución válida. De acuerdo con Pérez Gómez (1992) el aprendizaje se produce también, por intuición, o sea, a través del repentino descubrimiento de la manera de resolver problemas.

Existe un factor determinante a la hora que un individuo aprende y es el hecho de que hay algunos alumnos que aprenden ciertos temas con más facilidad que otros, para entender esto, se debe trasladar el análisis del mecanismo de aprendizaje a los factores que influyen, los cuales se pueden dividir en dos grupos :los que dependen del sujeto que aprende (la inteligencia, la motivación, la participación activa, la edad y las experiencia previas) y los inherentes a las modalidades de presentación de los estímulos, es decir, se tienen modalidades favorables para el aprendizaje cuando la respuesta al estímulo va seguida de un premio o castigo, o cuando el

individuo tiene conocimiento del resultado de su actividad y se siente guiado y controlado por una mano experta.

3.1.3.4. Métodos para aplicar dentro del aprendizaje

El equipo del Centro de Asesoramiento y Desarrollo Humano –CADH, Universidad Católica Andrés Bello, (2000), plantea la importancia de Aprender a Aprender y Aprender para la vida, donde se enfoca lo siguiente:

- Aprender A Desaprender: En la vida lo permanente es el cambio y esto puede generar un conflicto entre “lo nuevo y lo viejo”, por lo tanto, es necesario revisar ese cambio y tener una percepción distinta de la realidad.
- Aprender A Discernir Para Elegir Bien: Discernir es siempre optar. La voz interior o conciencia, los valores, la inclinación hacia la vida, lo constructivo y la armonía, el diálogo y la autoestima.
- Aprender A Escuchar: Es un proceso activo distinto a oír, que se aprende y del cual depende una respuesta eficaz.
- Aprender A Cultivar La Interioridad: Cada uno tiene que replantearse la rutina diaria como un espejo que nos refleja inquietudes, deseos, miedos, cualidades personales en pro del desarrollo personal y colectivo.
- Aprender A Ser Creativo: Desprendernos de estilos de aprendizaje habituales para aproximarnos a las nuevas situaciones con una nueva óptica y dar respuestas creativas.
- Aprender A Despedirse: Es entender que las experiencias, relaciones y sucesos tienen un tiempo y que pueden formar parte de un ciclo vital con un fin, esto significa apertura a las nuevas vivencias.
- Enseñar A Convivir: Necesitamos que las escuelas sean comunidades verdaderamente democráticas, semilleros e imagen de las sociedades que queremos.

El educador debe tener relaciones interpersonales efectivas, abiertas, positivas, responsables y participativas; es necesario que maneje herramientas creativas posibles de utilizar en el proceso educativo.

3.1.4. El género y la profesión docente

A pesar de que la mujer ha recorrido un largo camino en estos dos últimos siglos, todavía le queda mucho para conseguir los mismos derechos y respeto que reciben los hombres en la sociedad. No es una tarea fácil porque unos y otros somos biológicamente diferentes y adquirimos roles sexistas de actuación que nos son impuestos sin apenas darnos cuenta desde la primera infancia y que nos posicionan en un lugar social determinado del que es muy difícil salir.

Tanto en el ámbito familiar como en el escolar y en la sociedad en general, los mensajes que recibe un niño son distintos de los que recibe una niña y estos los condicionan inevitablemente a lo largo de su vida.

A lo largo de los años se puede ver hasta qué punto esto perjudica en el desarrollo personal y laboral de la mujer y cómo pequeños detalles que a priori no parecen tener mucha importancia, como pueden darse en el lenguaje, enmascaran un fuerte androcentrismo social que deja a la mujer, solo por el hecho de serlo, en un segundo plano.

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

Pese a las dificultades que implica extraer conclusiones de datos agregados a nivel de los países del continente, los estudios de investigaciones sugieren que el colectivo docente en América latina es mayoritariamente femenino (Navarro, 2002).

A nivel general, este predominio de mujeres en el cuerpo docente contrarresta claramente con la distribución de género en otras profesiones no docentes, en las que suele predominar el sexo masculino o en las que la distribución parece ser más equitativa (Ver Liang, 2003).

Sin embargo, en los últimos años habría una tendencia (tanto en países desarrollados como en América latina) a la incorporación de hombres en la profesión docente. También en lo que se refiere al género es importante señalar que, tradicionalmente, el peso de las mujeres en la profesión docente ha sido siempre más fuerte en los niveles preescolares y en la educación primaria, disminuyendo significativamente en la educación secundaria y técnica (Navarro, 2002).

3.1.5. Síntesis

Queda establecido que la Universidad ha venido respondiendo con pertinencia a los paradigmas de la educación contemporánea, entre los que debe destacarse la tendencia a procurar que el alumno comprenda lo importante que es su responsabilidad como estudiante durante el período de la escolaridad, sin esa responsabilidad no es posible alentar a un estudiante como el gran actor del proceso educativo moderno que privilegia sus posibilidades de aprender, favoreciendo el auto aprendizaje, justamente el modelo de educación por competencias que establece el Reglamento de Régimen Académico expedido por el CONESUP, se sustenta en la autonomía que debe darse al estudiante para facilitarle una formación profesional especializada y competitiva.

Además de educadores se necesita ser docentes hay que enseñar a aprender y aprender al enseñar, con suficiente fortaleza ética, cultural, pedagógica y práctica. El ejercicio de la función docente ha adquirido una nueva dimensión y requiere de un educador competente, tanto personal como profesional, obligado a ganar

mayores niveles de democracia, autonomía, responsabilidad y control dentro de la sociedad donde desarrolla la práctica escolar.

El educador debe contribuir con el desarrollo cognoscitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo. Debe ser racional, crítico y creativo para enfrentar objetiva y científicamente, su propio desarrollo y el del país, resolver situaciones derivadas de los constantes cambios sociales, científicos y tecnológicos relacionados con su función docente y generar cambios de actitudes individuales y sociales con miras al establecimiento de una sociedad acorde con los niveles de eficiencia que señalan los programas de ciencia y tecnologías, al igual que participan en la promoción y desarrollo socioeconómico del país. El educador ilumina caminos, fragua voluntades, valora su autoestima, entregándose a su misión, cada día más necesaria e imprescindible, una de las pocas profesiones que nunca podrá ser desplazada por las máquinas que no son capaces de formar mujeres y hombres verdaderos.

Educar no es transmitir paquetes cerrados de conocimientos que los alumnos deban memorizar y repetir, sino que fundamentalmente es enseñar a aprender, ayudar a aprender, desarrollar la inteligencia creadora de modo que el educando vaya adquiriendo la capacidad de acceder a un pensamiento cada vez más personal e independiente que le permita aprender por siempre. Cuando se le permite al alumno actuar, el mismo crea y diseña estrategias, le estamos valorando como educador, el ser integral

La enseñanza no puede entenderse más que en relación al aprendizaje; y esta realidad relaciona no sólo a los procesos vinculados a enseñar, sino también a aquellos vinculados a aprender.

El aprendizaje surgido de la conjunción, del intercambio de la actuación de profesor y alumno en un contexto determinado y con unos medios y estrategias concretas constituye el inicio de la investigación a realizar. “La reconsideración

constante de cuáles son los procesos y estrategias a través de los cuales los estudiantes llegan al aprendizaje” (Zabalza, 2001:191).

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, y por otra, al cambio en los perfiles de maestros y alumnos, en éste sentido, los nuevos modelos educativos demandan que los docentes transformen su rol de expositores del conocimiento al de monitores del aprendizaje, y los estudiantes, de espectadores del proceso de enseñanza, al de integrantes participativos, propositivos y críticos en la construcción de su propio conocimiento. Asimismo el estudio y generación de innovaciones en el ámbito de las estrategias de enseñanza–aprendizaje, se constituyen como líneas prioritarias de investigación para transformar el acervo de conocimiento de las Ciencias de la Educación.

3.2 CONTEXTO LABORAL

3.2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa

El entorno educativo es la serie de elementos y factores que favorecen o en su caso, obstaculizan el proceso de la enseñanza y el aprendizaje escolar. Para los maestros frente a un grupo es de vital importancia conocer el tipo de entorno en el cual los alumnos se desenvuelven, los niveles de aprendizaje y conocimiento adquiridos hasta ese momento y las situaciones sociales y culturales en las cuales están inmersos (Trillas, 1990).

Por ejemplo, aunque existen los mismos planes y programas de estudio para las asignaturas de educación básica, no se abordan de la misma manera en una comunidad rural y una urbana, en una escuela particular a una pública, en una zona montañosa a una costera. Es importante hacer las adecuaciones pertinentes y

necesarias de acuerdo al nivel y tipo de población (así como la ideología predominante o cultural) para sacar provecho de los contenidos escolares.

Para entender de mejor manera al entorno educativo, se tiene que adentrar hacia la comunidad educativa que integra a todos los sectores implicados en la educación de los alumnos/as. Precisamente, debido a la importancia de esta comunidad en el desarrollo de la calidad de educación, se cree necesario incluir toda la información sobre los diferentes órganos y personas que la integran.

El proceso educativo no se puede encuadrar en responsabilidad única y exclusiva de los docentes. La responsabilidad de una adecuada educación de los alumnos/as es y debe ser compartida por todos aquellos que participan de forma directa o indirecta en la educación y enseñanza de los hijos/as. De ello se deriva una responsabilidad compartida con diferentes sectores, como son, la familia, el profesorado, el centro, el Consejo Escolar, la Administración, sectores públicos y privados, y demás órganos que intervengan en cualquier centro educativo (Adams, 1966).

3.2.1.1. El contexto educativo

Con relación a lo educativo, América Latina experimentó cambios sustanciales puesto que los gobiernos invirtieron en ese periodo esfuerzos financieros, técnicos, y humanos para robustecer las políticas tendentes a permitir que muchos grupos marginados pudieran tener acceso a una educación superior. Se entró a nuevos paradigmas en lo tocante a la educación superior.

Ocurrieron varios cambios que hicieron que el tema de la empleabilidad se pusiera en la agenda política (Teichler, 1999: 185):

- La tendencia de empleo regular hacia una forma de trabajo más flexible y precaria;

- De un paradigma elitista y de escasez hacia un paradigma de masa y abundancia;
- De una sociedad de formación ‘pre-carrera profesional’ hacia una sociedad de aprendizaje de toda la vida;
- De un mercado de formación y trabajo nacional hacia un escenario global o internacional.

De acuerdo con Claudio Rama (2004:), “el modelo tradicional universitario latinoamericano del siglo XX sufrió en los últimos diez años, un vigoroso proceso de transformación dado el incremento de las instituciones privadas, la diferenciación institucional, el aumento de la matrícula y la reducción relativa del peso de la educación pública”. Latinoamérica y el Caribe han ido pasando lentamente de los antiguos casi o absolutos monopolios, hacia un sistema binario con presencias diversas de educación pública y privada.

En efecto, en los últimos veinte años se ha observado una renovada dinámica de crecimiento y expansión en sus sistemas de educación superior. Junto a ellas ha habido algunas transformaciones que para nuestro análisis, y, de acuerdo con el informe de la UNESCO (2005), se destacan las siguientes:

- Expansión de la matrícula en todos los niveles y modalidades del sistema.
- Diversificación de tipos institucionales, funciones y fuentes de financiamiento.
- Fuerte inversión en la educación superior.
- Alianzas estratégicas entre universidades, corporaciones y sector público.
- Interacción entre las universidades y los representantes de la sociedad civil.
- Planeación estratégica, evaluación y rendición de cuentas.
- Reforma académica y flexibilidad cultural.
- Modelos educativos basados en el aprendizaje y en la adquisición de competencias profesionales.
- Formas de aprendizaje a distancia. Tutorías remotas.

Con relación a la enseñanza, la Conferencia Mundial de Educación Superior (2008) señala que en los últimos diez años la universidad latinoamericana no ha generado las condiciones adecuadas para que los estudiantes desarrollen el pensamiento crítico dentro de su aprendizaje. Dentro de este contexto, la educación dentro de las universidades plantea permanentemente una serie de paradojas sin resolver. La más importante es que el sistema educativo ya no garantiza una inserción laboral. Muchas de las habilidades y saberes que se enseñan se relacionan con un empleo que ya no existe (Mollis, 2008).

Por otro lado, la existencia de muchas universidades privadas que se han desenvuelto en un entorno neoliberal ha impedido que las otras sean incapaces de competir en este contexto. Esto a su vez, ha ocasionado que estas universidades expidan títulos masivamente a un alumnado que los quiere obtener lo más rápidamente posible. Además, el modelo neoliberal impuesto produjo “una pérdida de la soberanía nacional en materia de educación”, debido a que su currículo no apuntaba a involucrarse con lo que ocurre en nuestra realidad, sino a la lógica del mercado internacional (Carneiro Arijá, 2005).

3.2.1.2. Una mirada al contexto educativo en Ecuador

Una vez presentadas las tendencias de la universidad en el contexto latinoamericano, pasaremos a analizar la universidad en el contexto ecuatoriano. Con el propósito de contar con un panorama de la situación de la universidad daremos una mirada rápida a una selección de aspectos, datos y cifras que nos permitirán apreciar el espectro de la educación superior ecuatoriana.

El interés por acceder a estudios de nivel superior ha crecido considerablemente en los últimos años. Desde la década de los setenta, Ecuador experimentó notables cambios en la educación superior. Situación

que trajo consigo una movilidad social a consecuencia de la expansión de oportunidades educativas.

Esta tendencia masificó la educación superior y comportó el tránsito de una educación superior de élite a un modelo de accesos de masas. Tránsito que por otra parte tuvo impacto en materia de democratización, ya que facilitó la incorporación de sectores previa y tradicionalmente excluidos. A partir de los ochenta, la educación superior empezó a tener un papel protagónico en el desarrollo de nuestros pueblos (CONEA, 2004).

Fue un periodo en que la inclusión se manifestó al permitir la entrada de enormes contingentes con un estatus socioeconómico deprimido. Además se advirtió un sostenido crecimiento de universidades públicas, lo que se explica por el alto número de instituciones aprobadas (CONEA, 2004). Solo a partir de 1972, se crearon 54 universidades, y en los últimos 20 años se han creado 33 universidades privadas. El total de la matrícula según el CONESUP (2007) llega a 443.509 estudiantes.

Las instituciones de Educación Superior respondieron a este mayor interés de la sociedad, a tal punto que una de las más significativas revoluciones en el sistema universitario fue la masiva incorporación de estudiantes mujeres, con el consiguiente impacto laboral después de su formación. Del mismo modo, el número de instituciones de educación superior creció progresivamente. Según el CONESUP hay 28 universidades y escuelas politécnicas públicas, 9 universidades privadas cofinanciadas, 34 privadas, 3.681 carreras con 502.913 alumnos, 875 posgrados con 28.554 estudiantes.

Aunque los graduados disponen de varias habilidades avanzadas y de una capacidad mental académica, a menudo carecen de las habilidades prácticas necesarias para una inserción sin complicaciones en el mundo laboral. Académicos y políticos argumentan que la enseñanza universitaria es demasiado teórica, dedicada a una carrera profesional académica, y que la formación profesional de los estudiantes ocupa una posición secundaria.

Como consecuencia, los graduados tropiezan con varios problemas cuando en sus empleos deben realizar tareas profesionales y aplicar sus conocimientos en la práctica (Santiago et. al., 2008). Además, el gran número de graduados universitarios produce una oferta de personal calificado que no siempre concuerda con la demanda en los diferentes sectores económicos. La oferta excedente de empleados y postulantes con un título universitario impide la inserción rápida de graduados en el mundo laboral y causa desempleo y subutilización de capacidades académicas, haciendo que la inserción laboral sea más dificultosa.

En la actualidad, la universidad ecuatoriana se encuentra en un proceso de reformas en donde se proponen cambios sobre todo los que tienen que ver con las certificaciones de calidad (CONESUP, 2010). Dichos cambios exigen al sistema educativo una mirada atenta a lo que sucede en la estructura productiva y el mercado de trabajo.

En este sentido es necesario empezar a reconocer que la relación de correspondencia entre los títulos y los puestos de trabajo ya no existe, está en crisis o, por lo menos, se ha vuelto más compleja (CRES, 2008).

3.2.1.3. Modelo educativo

De acuerdo con la ANUIES (2005), el modelo educativo es una visión sintética de teorías y enfoques pedagógicos que orientan a los especialistas y a los profesores en la sistematización del proceso enseñanza aprendizaje. El conocimiento de los modelos educativos permite a los docentes tener una visión de cómo se elaboran los programas, cómo operan y cuáles son los elementos que desempeñan un papel determinante.

Además, un modelo educativo implica la política educativa, la filosofía de la educación y la concepción teórica sobre educación. Pretende unidad de los

códigos culturales y se concreta en la comunidad participante del hecho educativo.

3.2.2. La demanda de educación de calidad

La educación de calidad es el camino que se deberá recorrer para eliminar la desproporción que hay entre las economías desarrolladas y las que no lo son, creando un aumento de las oportunidades para todos los ciudadanos, alcanzando así a todos los estratos sociales, disminuyendo la deserción de los estudiantes, dando libertad a los maestros de impartir cátedra para dar mejores resultados, también, y muy importante, lograr la eficiencia en los planes para cumplir con las demandas sociales y económicas de una región. Igualmente, estos planes deberán estar constituidos de una manera tal que se anticipen a las necesidades y que ayuden a superar los obstáculos a los que seguramente se enfrentaran los alumnos, mejorando y acrecentando la cultura, dando opción a todos los interesados, estudiantes, profesores, gobierno y familia, de interactuar y llegar a la educación de calidad perseguida. La meta siempre será lograr que el alumno sepa enfrentarse a la vida y al medio laboral en el que se desenvolverá (CENAISE, 2004).

Al hablar de calidad, se debe comprender la multifuncionalidad del término, se puede hablar de calidad del docente, de calidad de los aprendizajes, de calidad de la infraestructura, de calidad de los procesos. Todos ellos suponen calidad, aunque hay que ver cómo se la define en cada uno de estos casos. Pero como concepto es muy totalizante y abarcante, al mismo tiempo que también permite una síntesis.

En una sociedad determinada, la calidad de la educación se define a través de su ajuste con las demandas de la sociedad, que cambian con el tiempo y el espacio y que varía de una sociedad a otra y de un país a otro. Por lo tanto para establecer cambios en los programas debemos de tomar en cuenta la base con la que cuenta

esa sociedad o ese país, la infraestructura, sus antecedentes históricos, lo que es calidad para una realidad social puede no serlo para otra; lo que puede ser calidad para una época puede no serlo para otra. La definición que se construya de calidad de la educación permitirá la toma de decisiones para lograr la transformación y el reajuste de procesos.

Un sistema educativo eficiente no será, entonces, aquél que tenga menos costo por alumno, sino aquél que, optimizando los medios de que dispone sea capaz de brindar educación de calidad a toda la población, tomar decisiones adecuadas acompañado de gestión eficiente podrá lograr una mejora en la calidad educativa es decir mayor eficiencia en los resultados.

La educación es un sistema complejo donde convive la política-económica, un sistema educativo con diferentes niveles que reflejan fuerzas que pueden contraponerse y que por lo tanto reflejan ante la sociedad una posibilidad de calidad educativa o no dependiendo del proyecto político vigente en la sociedad.

Las dimensiones y ejes que definen la calidad en la educación están a nivel de las definiciones político-ideológicas, se expresan normalmente como “fines y objetivos de la educación” en el plan del sistema educativo de cada país, las definiciones correspondientes a este nivel surgen a partir de demandas y requerimientos que la sociedad hace al sistema educativo. La demanda más global es la responsabilidad por la generación y distribución del conocimiento. A partir de esta demanda es que se dice que un sistema educativo no es de calidad si no nos transmite conocimiento socialmente válido. Si el sistema educativo es o no de calidad, se debe de reconocer si el sistema educativo alimenta al sistema cultural con los valores que este reclama para constituirse como sociedad, es decir, si cumple con su función de ayudar a la integración social.

Definir la calidad implica tener presente al menos seis aspectos básicos: su objeto, su unidad de análisis, sus componentes, sus dimensiones, sus indicadores y su medición (Casassús, 1995). La filosofía de la calidad debe estar focalizada en el proceso que se evalúa, pues la calidad es un proceso interminable y los procesos

son fundamentalmente relaciones. Dado que el sistema define las relaciones, alcanzar calidad supone la modificación de estas en sentido positivo (Schmelkes, 1992). Por tanto, la comprensión de la calidad de cualquier proceso debe hacerse desde un enfoque sistémico.

3.2.3. Políticas educativas

La política educativa es la serie de lineamientos y directrices que organismos con competencia en materia de educación emiten para dirigir las acciones que esta área desarrolla en un entorno determinado. Por ejemplo, el Ministerio de Educación de cualquier país es el responsable de emitir la política educativa de esa Nación. Una universidad también desarrolla una política educativa. Los aspectos que debe contener una política educativa son: La población, objetivo, finalidades que se persiguen con la educación, entre otros. Una política educativa debe orientar sobre cómo se va a desarrollar la educación. Toda organización política, de gobierno o sindical necesita reglas para medir o limitar el uso de los recursos con los que cuenta.

La política educativa es lo que se pretende hacer con el sistema educativo (maestros, directores, inspectores, sedes, etc.) se organizan para plantear no solo lo que impartirán de educación a los alumnos sino lo que estará permitido hacer o no hacer con cada uno de los miembros y las disposiciones necesarias para que el sistema siga trabajando. Es decir, es la forma de organizar a los órganos encargados de impartir la educación en un país según corrientes y teorías educativas y administrativas.

Hacer política en el ámbito educativo, no se reduce a regular la extensión y calidad de la enseñanza ni a normar el acceso de los grupos sociales al conocimiento; ni siquiera elaborar programas de calificación de la fuerza de trabajo para garantizar el desarrollo de la economía. Más allá de esas tareas de

desarrollo organizacional o ingeniería social, la política educativa es un necesario ejercicio de filosofía.

El objeto de la política educativa son los aprendizajes futuros, posibles y deseables de una sociedad determinada. Porque los hombres somos capaces de aprender a ser mejores, de crear posibilidades inéditas, de indagar sobre las maneras como aprendemos y asimilamos valores, como inventamos.

En el Ecuador el Gobierno Nacional implanta organismos que controlarán las políticas del Estado para lo cual creó los consejos sectoriales y nacionales de la administración pública.

El Consejo Nacional tendrá la responsabilidad de dar seguimiento y controlar el cumplimiento de las macro políticas del Estado, plantear y hacer seguimiento de las políticas nacionales del gobierno, tratar y evacuar temas coyunturales de la gestión del gobierno, establecer lineamiento para la gestión de los ministerios, entidades y organismos de la Función Ejecutiva, conocer y concertar temas transversales entre los ministerios coordinadores y sectoriales, conocer y deliberar sobre los informes de gestión de los ministerios coordinadores.

Este nuevo organismo estará integrado por los Secretarios de la Administración y de Planificación Nacional Jurídico, de comunicación y los Ministros coordinadores.

Los Ministerios Coordinadores en adelante tendrán la finalidad de concertar y coordinar la formulación y ejecución de las políticas y acciones que adopten las diferentes instituciones que integran sus áreas de trabajo; realizar el seguimiento, evaluación y control del cumplimiento de las decisiones de los consejos sectoriales y monitorear la gestión institucional de las entidades que integran el área de trabajo y de los proyectos y procesos de las mismas.

Los consejos sectoriales, según los cambios, son instancias destinadas a la revisión, articulación, coordinación, armonización y aprobación de la política

ministerial e interministerial dentro de su sector y su sujeción al Plan Nacional de Desarrollo.

Se crean los siguientes consejos sectoriales de desarrollo social, consejo de sectores estratégicos, consejo sectorial de Patrimonio consejo sectorial de política económica, consejo sectorial de la producción, consejo sectorial de seguridad, consejo sectorial de la política y el consejo sectorial de talento humano y de conocimiento.

El Consejo sectorial de talento humano y el conocimiento está integrado por el Ministerio de Educación, Secretaria nacional de educación superior, ciencia, tecnología e innovación, Institutos ecuatoriano de propiedad intelectual, crédito educativo y becas, viceministro del servicio público y todos los institutos de investigación de la función ejecutiva.

3.2.3.1. Carta Magna

La Constitución de Ecuador de 2008 es la carta magna vigente en el 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.

Esta constitución define la separación de poderes del gobierno ecuatoriano en cinco ramas. De las cinco funciones del Estado, se conservan los tres poderes tradicionales establecidos en constituciones anteriores: la función legislativa, asignada a la Asamblea Nacional; la función ejecutiva, liderada por el Presidente de la República; y la función judicial encabezada por la Corte Nacional de Justicia. Sin embargo se establecen dos nuevos poderes del

Estado: la función electoral, administrada por el Consejo Nacional Electoral y el Tribunal Contencioso Electoral; y la función de transparencia y control social, representada por el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social.

La Constitución de 2008 es una de las más extensas del mundo y la más larga de las cartas magnas que se han adoptado en el territorio ecuatoriano. Posee 444 artículos agrupados en los diferentes capítulos que componen los 9 títulos de la constitución. Fue redactada entre el 30 de noviembre de 2007 y el julio del 2008, por la Asamblea Nacional Constituyente en Montecristi, Manabí, y presentada un día después (el 25 de julio) por dicho organismo. Para su aprobación fue sometida a referéndum constitucional el 28 de septiembre de 2008, ganando la opción aprobatoria, y entró en vigencia, desplazando la anterior Constitución de 1998; y rige desde su publicación en el Registro Oficial el 20 de octubre de 2008.

Según la nueva constitución del Estado, la educación es un derecho que tienen las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado, para garantizar la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir; y que las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

La constitución determina que la educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos, siendo derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. Por otra

parte, el Estado promoverá el dialogo intercultural en sus múltiples dimensiones, y que el aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada.

La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive. El Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural. Las madres y padres o sus representantes son los que con libertad escogerán para sus hijas e hijos una educación acorde con sus principios, creencias y opciones pedagógicas. De acuerdo a la nueva constitución del Estado, en el Régimen de buen vivir, plantea que el sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente. 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. El sistema nacional de educación comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, y estará articulado con el sistema de educación superior. La educación como servicio público se prestará a través de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares. En establecimientos educativos se proporcionarán sin costos servicios de carácter social y de apoyo psicológico, fiscomisionales y particulares. En los establecimientos educativos se proporcionarán sin costo servicios de carácter social y de apoyo psicológico, en el marco del sistema de inclusión y equidad social.

Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación. La educación pública

será gratuita y el Estado la financiará de manera oportuna, regular y suficiente. La distribución de los recursos destinados a la educación se regirá por criterios de equidad social, poblacional y territorial, entre otros. El Estado financiará la educación especial y podrá apoyar financieramente a la educación fiscomisional, artesanal y comunitaria, siempre que cumplan con los principios de gratuidad, obligatoriedad e igualdad de oportunidades, rindan cuentas de sus resultados educativos y del manejo de los recursos públicos, y estén debidamente calificadas, de acuerdo con la ley.

Las instituciones educativas que reciban financiamiento público no tendrán fines de lucro. El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos.

La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

3.2.3.2. Plan Nacional de Desarrollo

El Plan Nacional de Desarrollo se sustenta en un diagnóstico crítico de la evolución de los procesos económicos, sociales y políticos que caracterizan el fallido desarrollo del país en las últimas décadas. Esta visión crítica busca describir la crisis y evolución del pensamiento económico dominante y los esquemas económicos, las opciones institucionales y las decisiones políticas que han derivado en grandes problemas para el desarrollo humano de la sociedad ecuatoriana.

En el Ecuador, las propuestas contenidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010 permiten concretar la revolución ciudadana, propuesta por el Gobierno, este Plan propone importantes desafíos técnicos y políticos e innovaciones metodológicas e instrumentales, dejando atrás la práctica de políticas estabilizadoras, de ajuste estructural y de reducción del Estado a su mínima expresión, y la influencia del neoliberalismo (corriente económica que ha dominado el pensamiento sobre el desarrollo en las tres últimas décadas) que provocaron una debilidad del sistema político e institucional y una profunda crisis socioeconómica.

El Plan recupera una visión de desarrollo que privilegia la consecución del buen vivir, que presupone la ampliación de las libertades, oportunidades y potencialidades de los seres humanos, y el reconocimiento de unos a otros para alcanzar un porvenir compartido. Ello, necesariamente, implica un cambio en el modo de Estado, que recupere sus capacidades de gestión, planificación, regulación y redistribución y que profundice los procesos de desconcentración, descentralización y participación ciudadana.

Entre las políticas importantes que se puede mencionar de acuerdo a este plan en lo que se refiere a la educación, tenemos:

Política 2.1 Impulsar el acceso universal a educación de calidad

Esta política busca incrementar los porcentajes de acceso a la educación inicial, básica, media y superior; para disminuir el rezago educativo y la deserción escolar. Además, asegurar la gratuidad de los servicios educativos en todos sus niveles de manera que sean accesibles a todos y todas. Para disminuir el rezago educativo fortalecerán la educación básica alternativa y se implementará una campaña masiva nacional de alfabetización, pos alfabetización y educación básica para adultos con enfoque de género, con prioridad en mujeres, pueblos indígenas y afro ecuatorianos. Promoverán el acceso a la educación en cualquier etapa de la vida de los seres humanos,

fortaleciendo la oferta de educación continua. Impulsaran la erradicación de toda forma de discriminación en las instituciones educativas y pondrán especial atención a la eliminación de delitos sexuales en el ámbito educativo y a fomentar procesos de inclusión social para las personas con discapacidad.

El Plan Nacional de Desarrollo determina que para promover esta política es necesario desarrollar las siguientes estrategias:

1. Generación de esfuerzos públicos sostenidos para garantizar el acceso universal a la educación, promoviendo alianzas con organizaciones y gobiernos locales, dando mayor peso a la comunidad en la gestión participativa del sistema escolar.
2. Promoción de incrementos progresivos en el presupuesto para educación.
3. Eliminación de barreras económicas que impiden el acceso universal a la educación (contribución voluntaria para la matrícula, textos escolares, etc.).
4. Creación de partidas docentes para el nivel inicial, básico y medio y garantizar que no hay escuela sin maestros, particularmente en el ámbito rural.
5. Utilización de medios masivos de comunicación para generar procesos de alfabetización y de educación continua.
6. Articulación entre programas de alfabetización, titularización de tierras y el fondo Pro mujeres.
7. Conformación de Comités de Vigilancia para el tratamiento de los casos de delitos sexuales en el ámbito educativo.
8. Eliminación de barreras arquitectónicas que impiden el acceso de discapacitados en los centros educativos.

El estado Ecuatoriano a través de éste Plan pretende erradicar el analfabetismo a través de un plan de alfabetización, debido a que las

carencias estructurales acumuladas en el acceso a la educación persisten. Según datos estadísticos, en 10 años (1995, 1998, 1999, 2006) la tasa de analfabetismo se redujo solamente 1 punto porcentual, ubicándose en 9% al año 2006. Esto refleja un virtual estancamiento desde el año 2001.

Las desigualdades sociales se muestran en las áreas rurales que presentan un analfabetismo de 17%, frente a 5% en las áreas urbanas.

Esta brecha de 12 puntos no varía desde 1995. Por otro lado, la Amazonía mejora 4 puntos respecto a su situación en 1995. En la Costa (8,7%) y Sierra (9,5%) apenas mejora un punto el indicador en el mismo período.

Los mayores porcentajes de analfabetismo se presentan entre la población indígena con una tasa de 27%. Le siguen los afro ecuatorianos (12%). Respecto a los mestizos y blancos, los niveles de analfabetismo se encuentran por debajo del estimado nacional ubicándose en 7% aproximadamente (Plan Nacional de Desarrollo, 2007).

3.2.3.3. Ley de Educación

La necesidad de armonizar las normas sobre educación con los principios constantes en la Constitución Política se ven reflejado en la Ley de Educación, su principal objetivo es fijar los principios y fines generales que deben inspirar y orientar la educación, establecer las regulaciones básicas para el gobierno, organización y más funciones del sistema educativo y determinar las normas fundamentales que contribuyen a promover y coordinar el desarrollo integral de la educación.

La ley de Educación contempla derechos y obligaciones que el docente debe asumir para un buen desempeño laboral, el docente debe acceder a procesos de desarrollo profesional, según sus necesidades y las del Sistema Educativo. Tiene derecho a expresar libre y respetuosamente su opinión. Es sujeto del

debido proceso, en caso de presuntas faltas al código de convivencia y a las leyes y reglamentos. Puede gozar de estabilidad laboral con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones y recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes. Está invitado a participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio Ecuatoriano y para optar por diferentes rutas profesionales del Sistema de Educación.

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

Entre las obligaciones que debe cumplir el docente serán las de brindar una educación de calidad y calidez a los estudiantes a su cargo. Deberá cumplir con todas las obligaciones derivadas de su función determinadas en el reglamento de esta Ley y demás normas establecidas en el ordenamiento jurídico vigente. Está obligado a laborar durante la jornada de trabajo completa en la institución educativa y elaborar su planificación académica, y presentarla oportunamente a las autoridades del plantel y a sus estudiantes. Deberá ser evaluado a través de procesos internos y externos, además es su deber atender y evaluar a los estudiantes de acuerdo con la diversidad y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente el resultado de tales evaluaciones. Es su obligación dar apoyo pedagógico y tutorías académicas de acuerdo con las necesidades de los estudiantes a su cargo. Procurará siempre estar en formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes, y cumplir las leyes y reglamentos, y los códigos de convivencia de las instituciones educativas. Además, deberá mantener el servicio educativo en funcionamiento, sin ningún tipo de interrupción ni paralización, de acuerdo

con la Constitución y la normativa vigente; y, vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad.

La jornada semanal de trabajo será de cuarenta horas reloj, que corresponde a seis horas pedagógicas diarias, cumplidas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta cumplir las ocho horas diarias estará distribuido en actualización, capacitación pedagógica, coordinación con los padres, actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la comunidad, planificación, revisión de tareas, coordinación de área y otras actividades contempladas en el respectivo Reglamento.

Los docentes que trabajan en el sector público perciben su salario de acuerdo al escalafón del magisterio nacional que constituye en un sistema de clasificación de los docentes en carrera pública según sus funciones, títulos, desarrollo profesional, tiempo deservicio y resultados en los procesos de evaluación, implementados por el Instituto Nacional de Evaluación, que determina su remuneración y los ascensos de categoría.

El escalafón se divide en diez categorías que van desde la categoría J, como primera categoría de ingreso a la carrera educativa pública, hasta la categoría A, a la que pertenecen todos los docentes con veinte años de experiencia. Cada categoría contempla requisitos esenciales para el ascenso del docente a la siguiente categoría, entre los requisitos figuran años de servicio en la docencia, títulos, cursos de formación, aprobar el proceso de evaluación correspondiente a cada categoría; los títulos de maestría en el ámbito educativo, son necesarios para ascender a las categorías A y B.

3.2.3.4. Plan Decenal de Educación

Durante los últimos quince años el Ecuador ha concertado nacional e internacionalmente acuerdos básicos con relación al sector educativo. El Plan

Decenal rescata los esfuerzos realizados y propone una gestión estatal de largo aliento que establezca y organice las diferentes prioridades con un sentido inclusivo, pluricultural y multiétnico. Sus líneas generales fueron acordadas por el Consejo Nacional de Educación, el 16 de junio de 2006 (UNESCO, 2006).

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

Dentro de las políticas del Plan Decenal de educación encontramos la Política 7 que se refiere a la Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida.

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

En la actualidad la formación inicial docente es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional lo que ha provocado desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión docente.

Para mejorar la calidad profesional del docente en todos los ámbitos se elabora un proyecto llamado “Nuevo Sistema de Formación Docente, Condiciones de trabajo y calidad de vida de los docentes ecuatorianos”.

Este proyecto persigue un objetivo que es el de estimular el ingreso a la carrera docente de las jóvenes generaciones y garantizar el acceso, promoción horizontal y vertical, a través de la formación inicial y el desarrollo profesional permanente, e impulsar un proceso ordenado de retiro y jubilación.

Entre las metas principales de este proyecto para lograr su objetivo están:

La transformación de los Institutos Superiores Pedagógicos en la Universidad Pedagógica Ecuatoriana hasta el 2008, dentro del marco legal correspondiente.

La implementación de la formación inicial docente en educación infantil y educación básica, a nivel de licenciatura, desde el año lectivo 2009-2010. Es necesario también la capacitación a los docentes de la Universidad Pedagógica en las áreas definidas en el diseño curricular desde el año 2008, así como también la formación de los docentes de la Universidad Pedagógica a través de maestrías y diplomados en las áreas del currículo de formación docente, para elevar el nivel científico, tecnológico, a partir del año 2008.

La aplicación del sistema de evaluación interna, externa y acreditación, de la Universidad Pedagógica anexa al Ministerio de Educación y Cultura, de acuerdo a los indicadores institucionales dados por el CONEA, a partir del 2010.

A partir del año 2009 se realizará seminarios- taller, encuentros, conferencias, congresos para todos los docentes del sistema educativo nacional en las áreas académicas según el currículo de educación infantil, básica y bachillerato a través de la Universidad Pedagógica.

La implementación de estrategias de desarrollo profesional para todos los docentes a través de las tecnologías de la información y comunicación, aulas virtuales, correo electrónico, INTERNET, a partir del 2008, en las diferentes áreas del currículo de educación infantil, básica y bachillerato.

Hasta el año 2007 se elaborará la base de datos para actualizar los requerimientos de capacitación de los recursos humanos en sus diferentes niveles y modalidades del sector urbano, urbano marginal y rural, a fin de elevar la calidad de educación del país.

Formación de al menos el 30% de docentes con título de cuarto nivel, maestrías y diplomados, para mejorar la oferta docente, en diferentes áreas de educación como: investigación, diseño curricular, gestión de calidad, liderazgo, evaluación, elaboración de proyectos, etc., en coordinación con la Universidad Pedagógica Nacional, modalidad semipresencial, a partir del 2013.

Hasta el 2006 se desarrollará un sistema económicamente sostenible de estímulos a la jubilación que permita liberar la incorporación, en forma progresiva, a 19,000 nuevos docentes en los próximos cuatro años.

3.2.3.5. DINAMEP (Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional)

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional DINAMEP, como rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio.

Su planificación anual lo fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la Formación Docente y de la Capacitación y Perfeccionamiento Docente, en el marco de los requerimientos de la Política 7 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación SER Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo.

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

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

Sus principales funciones son:

- 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, relacionados con las 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, semipresencial y a distancia.

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, que de manera sistémica, progresiva y financiada, deberá atender la cualificación de todos los docentes del sistema educativo nacional que deberá ser:

Universal: Atiende las necesidades de capacitación de los docentes y directivos institucionales.

Permanente: Funciona todo el año escolar.

Funcional con el puesto de trabajo: Las temáticas tienen relación con la función laboral de los docentes.

Gratuita: Con presupuestos del Estado por considerar que la mejor inversión es la preparación del docente.

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

3.2.4. Políticas micro: institucionales

Toda política que se refiera a la parte micro institucional, va estar diseñada de acuerdo a las necesidades de los establecimientos educativos y el afán de poder llegar a cumplir los objetivos que a nivel macro se han establecido, de ninguna manera puede darse el caso que las políticas micro – institucionales vaya en desacuerdo con la políticas de educación que ha dictado el Estado, como Plan decenal de educación, ley de educación y mucho menos el ponerse en contra posición con los planes que el Ministerio de Educación ha dictado.

En la planificación educativa existen una variedad de planes que el profesor debe diseñar, presentar, ejecutar y evaluar, la mayoría de los planes conllevan el desarrollo educativo, uno de los de mayor importancia en la planificación educativa constituye el proyecto educativo institucional (PEI) en el cual se incluyen todos los lineamientos que orientaran las acciones de un centro educativo, en alguno de sus niveles de formación, llámese educación general Básica o Bachillerato. Del proyecto educativo institucional se parte con las orientaciones para el proyecto curricular, la planificación de aula y otros proyectos de desarrollo educativo y humano.

Según Antúnez y otros (2001), expresan que el proyecto educativo institucional “es un instrumento que recoge o comunica una propuesta integral para dirigir y orientar coherentemente los procesos de intervención educativa que se desarrollan en una institución escolar”.

Para Cermeño Fortunato (1999) es importante el proyecto educativo institucional porque fomenta la participación de la comunidad educativa en la gestión pedagógica administrativa, así también facilita la elaboración y definición de la identidad institucional a partir de la definición colectiva de los fines y objetivos, elementos básicos para generar el cambio cualitativo, además identifica las necesidades reales del centro educativo, así también como la forma de promover la racionalización de tareas del docente y alumnos potenciando las capacidades y favoreciendo el crecimiento personal y profesional y finalmente posibilita la evaluación formativa de la institución. Para poder tener más claro el panorama de las políticas micro-institucionales a continuación se muestra un ejemplo de políticas que son puesta en práctica en la institución educativa Colegio Militar “Eloy Alfaro” sección básica:

Política general

Orientar el esfuerzo institucional en forma sinérgica y participativa, para apoyar el desarrollo educativo del militar y su familia, de las familias de los servidores públicos de Fuerzas Armadas y de la sociedad en general, buscando la modernización integral, que permita alcanzar la excelencia académica, organizacional y proporcionar la mejor educación regular posible.

Políticas de calidad

El colegio Militar “Eloy Alfaro” en su búsqueda constante de la formación integral de la niñez y juventud del Ecuador se compromete a:

Asegurar: la educación integral de los educandos, que contribuya al desarrollo del país, priorizando la educación con formación militar, la exigencia académica y

el bienestar y la seguridad de toda la comunidad del Colegio Militar “Eloy Alfaro”

Cumplir: nuestra oferta educativa, satisfaciendo así las expectativas y necesidades de nuestros clientes, de toda la comunidad del colegio militar, y del país.

Mejorar: continuamente el modelo educativo, sus procesos académicos y administrativos, en un marco de excelencia y cultura de calidad institucional.

Esta es una muestra de políticas que pueden existir en las instituciones educativas, no son las mismas para todas las instituciones, ya que, depende de las autoridades y si se trata de una institución pública o privada.

3.2.5. Síntesis

El mejoramiento de la calidad de la Educación, se ha convertido en un reto que se debe asumir como un deber y compromiso; un gran reto que indiscutiblemente deberá asumir todo ecuatoriano, pero que va a comprometer de una forma más particular y más directa al profesorado.

Para asumir y poder llevar a la práctica el gran reto que supone la mejora de la calidad de enseñanza, lo primero que se necesita hacer, es conocer las propuestas formuladas por el Ministerio de Educación y Cultura, concretamente a través del Currículo Básico Nacional, y reflexionar sobre ellas, confrontándola con la experiencia y con la práctica educativa. Punto de partida imprescindible para, desde él, protagonizar, en un futuro inmediato, una enseñanza más abierta involucrada y más significativa.

En realidad los docentes son quienes van a protagonizar y a hacer posible la realidad de un cambio de una renovación pedagógica y didáctica en los centros

escolares. La Reforma que se emprenda y ley que se otorgue, sólo será posible si los docentes la asumen de una manera crítica y reflexiva.

Sería adecuado pensar que el maestro se comprometiera un poco más de lo habitual con la promoción de las relaciones humanas, reconocer el trato entre individualidades, no como sujetos aislados inmersos en un trabajo pedagógico, llamados a ofrecer resultados de desempeño.

El aprendizaje debe ser recíproco con el estudiante y no se limita a un área en particular sino que debe acentuarse en la interacción personalizada, en el reconocimiento de las distintas áreas del ser humano, en donde hay historias de vida por contar y aportes significativos y que por lo tanto, el docente no está llamado a imponer su criterio, sino a fomentar una actitud de búsqueda del saber del cual nadie puede apropiarse en mundo tangible y mutable. De ahí la importancia de mantener un entorno favorable para la educación. Si bien es cierto que estamos llegando a una educación de calidad, en el proceso se encuentra la incentivación que, tanto los maestros como alumnos deben depositar para hacer de esta realidad un hecho.

Las Instituciones educativas deben tener claro las leyes macro educativas y micros institucionales y planificar de manera adecuada con el fin de ofrecer una educación de calidad, y generar resultados en los estudiantes para poder insertarlos en la sociedad y estos puedan ser productivos dentro del contexto laboral ecuatoriano.

3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1. Definición

Un insumo básico para la elaboración de un perfil profesional docente es la revisión de las funciones que estos profesionales desempeñan. Los estudios sobre

la profesión docente coinciden en que las funciones docentes se han ampliado, modificado y complejizado por factores diversos: el aporte de nuevos conocimientos acerca de la sociedad y las instituciones, la emergencia de nuevos problemas en el sistema educativo; la ampliación de las demandas cuantitativas y cualitativas hacia los sistemas educativos, los contextos de reformas, entre otros.

Existe un amplio reconocimiento acerca de la complejidad de la competencia del profesional docente y la necesidad de integrar aspectos que exceden al dominio de los contenidos a transmitir (aunque obviamente tal dominio es tanto o más necesario en el nuevo contexto) tales como un conjunto de habilidades y estrategias para resolver problemas, para continuar enriqueciendo sus conocimientos y para afrontar situaciones de trabajo colegiadas.

Existe coincidencia en considerar a la actividad docente como una profesión que implica actuar en contextos caracterizados por la incertidumbre¹, lo cual hace necesario el dominio de competencias complejas que permitan elaborar respuestas (individuales y colectivas) apropiadas a dichos contextos.

Para el caso específico de la formación para el trabajo, también es posible observar la tendencia a identificar ésta como un tipo diferenciado de formación con una organización propia y una didáctica particular. Ello agrega características propias a la tarea del docente de enseñanza técnica y formación profesional, y también competencias diferenciales respecto de sus colegas de otras modalidades de enseñanza.

Definiendo de una manera más explícita se puede decir que, Formación profesional es: el conjunto de acciones planificadas de capacitación que facilitan la mejora del desempeño del puesto de trabajo (Guillén y Guil, 1999).

¹El carácter singular y complejo de las situaciones educativas hace que no sea posible dotar a quienes se forman como docentes de un repertorio de respuestas que abarque la amplia gama de situaciones diferentes que deberá enfrentar. De allí que es necesario dotar a los profesionales de herramientas que les permitan comprender cada una de las situaciones, y desarrollar estrategias adecuadas en cada caso.

Es ponerse en condiciones para ejercer prácticas profesionales. Esto presupone, obviamente, muchas cosas: conocimientos, habilidades, cierta representación del trabajo a realizar, de la profesión que va a ejercerse, la concepción del rol, la imagen del rol que uno va a desempeñar, etc. (Ferry, 1997).

Mientras que la formación profesional docente es:

Un proceso mediante el cual el profesional de la docencia se pone en condiciones para ejercer su profesión, siendo estas condiciones, los conocimientos y las habilidades requeridas para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La detección de necesidades de formación ha estado, normalmente, orientada a la deficiencia. Y una fórmula que se puede tomar en cuenta es la siguiente:

Necesidad formativa = desempeño deseado - desempeño presente o actual

La detección de necesidades orientadas a la oportunidad, enfatiza la urgencia de ampliar el concepto de necesidad de formación con el objetivo de apresar todas circunstancias que se dan y que se darán en el puesto de trabajo en un futuro más o menos próximo.

En Ecuador se puede observar que la tarea de detectar las necesidades de capacitación la tiene la Dirección Nacional del Mejoramiento Profesional (DINAMEP) que es la rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio.

3.3.2. Competencias profesionales

El concepto de Competencia Profesional emergió en los años ochenta como elemento del debate que se vivía en los países industrializados sobre la necesidad de mejorar la relación del sistema educativo con el productivo, en orden a impulsar una adecuada formación de la mano de obra.

Su desarrollo como punto de encuentro entre formación y empleo ha tenido lugar, progresivamente, durante la primera mitad de los noventa a partir de las distintas experiencias internacionales que desde este enfoque se fueron materializando. Estados Unidos, Canadá, Australia, Reino Unido, España, avanzaron diferentes experiencias que fueron configurando un nuevo escenario en la forma de entender la formación para el trabajo.

Las Competencias hacen alusión a:

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

Entonces la Competencia se puede decir que conlleva todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido que el individuo ha de “saber hacer” y “saber estar” para el ejercicio profesional. El dominio de estos saberes le hacen “capaz de” actuar con eficacia en situaciones profesionales.

Desde esta óptica, no sería diferenciable de capacidad, erigiéndose el proceso de “capacitación” clave para el logro de las competencias. Pero una cosa es “ser capaz” y otra bien distinta es “ser competente”, poseyendo distintas implicaciones idiomáticas (Fernández, 1997:4).

3.3.2.1. Formación basada en competencias

Las competencias son un enfoque para la educación y no un modelo pedagógico, pues no pretenden ser una representación ideal de todo el proceso educativo, determinando cómo debe ser el proceso instructivo, el

proceso desarrollador, la concepción curricular, la concepción didáctica y el tipo de estrategias didácticas a implementar. Al contrario, las competencias son un enfoque porque sólo se focalizan en unos aspectos específicos de la docencia, del aprendizaje y de la evaluación, como son:

- 1) la integración de los conocimientos, los procesos cognoscitivos, las destrezas, las habilidades, los valores y las actitudes en el desempeño ante actividades y problemas;
- 2) la construcción de los programas de formación acorde con los requerimientos disciplinares, investigativos, profesionales, sociales, ambientales y laborales del contexto; y
- 3) la orientación de la educación por medio de estándares e indicadores.

Los nuevos procesos formativos basados en competencias no sólo transmiten saberes y destrezas manuales, sino que toman en cuenta otras dimensiones y contemplan los aspectos culturales, sociales y latitudinales que tienen relación con las capacidades de las personas.

La noción de competencia implica una forma distinta de establecer y abordar los objetivos de la formación relacionándolos íntimamente con las necesidades de desarrollo económico y social y, más concretamente, con los requerimientos del mundo productivo.

El enfoque de Competencia Profesional ha traído consigo, un replanteamiento en la concepción de la formación que ha supuesto importantes novedades pedagógicas, pero su repercusión no se detiene ahí, afecta igualmente a la configuración de la oferta educativa formativa en sí misma, a su estructuración y planteamiento operativo.

La formación basada en competencias permite que haya una relación directa entre las competencias requeridas y los contenidos de los programas de formación. De esta manera, quienes ejecuten la formación tendrán un

referente para adecuar sus programas y quienes demanden sus servicios tendrán la seguridad que se adaptan a las necesidades.

La nueva modalidad de trabajo, centrada en la atención integral de las unidades productivas, formativas y tecnológicas, expresadas en la demanda específica de las unidades productivas, permite satisfacer requerimientos ya conocidos, detectar otros ignorados, y lo que es más estimulante, desatar nuevas demandas.

3.3.2.2. Evaluación tradicional versus evaluación por competencias

En los sistemas basados en competencias la evaluación es la base para la certificación de competencias y se lleva a cabo como un proceso para acopiar evidencias de desempeño y conocimiento de un individuo en relación con una norma de Competencia Profesional. Esto le confiere un papel de instrumento de diagnóstico muy apreciable tanto para el trabajador/a como para el empleador/a.

Los sistemas tradicionales de evaluación suelen presentar todas o algunas de las siguientes características:

- Evaluación asociada a un curso o programa
- Partes del programa se evalúan a partir de las materias
- Partes del programa se incluyen en el examen final
- Aprobación basada en escalas de puntos
- No se conocen las preguntas
- Se realiza en tiempos definidos
- Utiliza comparaciones estadísticas

Por su parte, utilizando la experiencia británica como referencia, la evaluación de Competencias Profesionales se define como un proceso con varios grandes pasos: Definición de los objetivos, Recolección de evidencias, Comparación de evidencias con los objetivos, Formación de un juicio (competente o todavía no competente) caracterizado por:

- Se centra en los resultados del desempeño laboral (definidos en la norma)
- Tiempo no determinado
- Individualizada
- No asociada necesariamente a un curso o programa de estudio
- No compara a diferentes individuos
- No utiliza necesariamente escalas de puntuación
- Su resultado es competente o aún no competente.

3.3.3. Los cuatro pilares de la educación del siglo XXI

El siglo XXI presenta una doble exigencia, la educación debe transmitir, masiva y eficazmente un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y evolutivos y a la vez, debe hallar la manera para que estos conocimientos sean netamente para el desarrollo de proyectos individuales y colectivos. El individuo deberá de tener conocimientos generales a los cuales pueda recurrir cada vez que lo requiera pero también, debe actualizar, profundizar y enriquecer ese primer saber y adaptarse a un mundo cambiante.

Para cumplir estos requisitos la educación debe estructurarse en torno a 4 pilares del conocimiento:

- Aprender a Conocer: Adquirir los instrumentos de la comprensión.
- Aprender a Hacer: Para poder influir sobre el propio entorno.
- Aprender a Vivir Juntos: Para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas.
- Aprender a Ser: Un proceso fundamental que recoge los elementos de los tres anteriores.

Una nueva concepción más amplia de la educación debería llevar a cada persona a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas, en función de la realización plena.

3.3.3.1. Aprender a conocer

Este tipo de aprendizaje es el que permite la adquisición de conocimientos clasificados y codificados más que el dominio de los instrumentos mismos del saber. Es medio y finalidad de la vida humana.

Es medio porque cada persona aprende a conocer el mundo que le rodea, al menos para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades y comunicarse con los demás. Es fin por el placer que da el comprender, conocer y descubrir.

El incremento del saber favorece: el despertar de la curiosidad intelectual, estimula el sentido crítico y permite descifrar la realidad, adquiriendo al mismo tiempo una autonomía de juicio.

Pero como el conocimiento es múltiple e infinitamente evolutivo, es una utopía pretender conocerlo todo; por ello, más allá de la enseñanza básica, la idea de un ser que lo conozca todo es ilusoria.

Al mismo tiempo la especialización no debe excluir una cultura general. Por esto hay que favorecer la simultaneidad de ambas tendencias.

Aprender para conocer supone, en primer término, aprender a aprender, ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento.

Ejercer la atención a través del proceso de descubrimiento que requiere una permanencia y una profundización de la información captada.

El ejercicio de la memoria es un antídoto necesario contra la invasión de las informaciones instantáneas que difunden los medios de comunicación masiva. Por lo que hay que fomentar el cultivo de la memorización asociativa. Mucho mejor si se hace desde la infancia.

El ejercicio del pensamiento debe entrañar una articulación entre lo concreto y lo abstracto. Combinar tanto la enseñanza como en la investigación los dos métodos, el deductivo y el inductivo.

El proceso de adquisición del conocimiento no concluye nunca y puede nutrirse de todo tipo de experiencias. La enseñanza básica tiene éxito si aporta el impulso y las bases que permitirán seguir aprendiendo durante toda la vida y en todo ámbito.

3.3.3.2. Aprender a hacer

Aprender a hacer, está vinculado a la cuestión de forma. El “como” enseñar al estudiante a poner en práctica sus conocimientos, mientras existe un mercado tan cambiante y demandante.

Se debe primero diferenciar entre las economías industriales. El trabajo asalariado donde el predominio de las maquinas inmaterializa al hombre. El futuro de esta economía depende de la capacidad del ser humano para transformar sus conocimientos. Ya no se puede decir: aprender a hacer es tratar de preparar a alguien para una tarea material definida. Hoy la competencia

supera la calificación. Las tareas físicas son superadas por las meramente intelectuales.

El origen de esta tendencia pueden ser los llamados grupos de trabajo, los colectivos, dado que las tareas se personalizan, las empresas prefieren combinar la calificación, con el comportamiento social, la aptitud, el trabajo en equipo, la iniciativa etc.

Si a lo anterior se suma el empeño del trabajador como agente de cambio, veremos la combinación de conocimientos teóricos y prácticos que las empresas necesitan, o sea, el trabajador aprende a hacer.

Ahora lo importante es que el trabajador pueda comunicarse con los demás, que solucione y afronte conflictos.

Por último, en las sociedades ultra tecnificadas se cree que estas situaciones pueden crear algunos problemas, por lo que en el futuro, las calificaciones pueden ser basadas en el comportamiento más que en la capacidad.

No hay ser más feliz que un ser humano en libertad, libertad de conocer de analizar de diferir de debatir. Cuando los sistemas educativos propongan políticas que exalten esto creo que las sociedades avanzaran en un rumbo correcto, a la concreción de estados de bienestar sostenibles en el tiempo para todos sus ciudadanos.

3.3.3.3. Aprender a vivir juntos y a vivir con los demás

Este aprendizaje constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea. A menudo, la violencia que impera en el mundo contradice la esperanza que algunos habían depositado en el progreso de la humanidad. La historia humana siempre ha sido conflictiva, pero hay elementos nuevos que

acentúan el riesgo, en particular el potencial de autodestrucción que la humanidad misma ha creado durante el siglo XX.

Lamentablemente los medios de comunicación, el ambiente, la falta de valores morales por causas del maltrato familiar, drogas, falta de comunicación porque en casa ya no hay padres de familia por la necesidad de ir a trabajar. Todo esto contribuye a que cada día sea más difícil vivir en paz. En un mundo rodeado de tanto mensaje negativo se hace más difícil el trabajo de formar toda esa gama de valores que en antaño era parte del diario vivir. Muchas veces la falta de una paternidad responsable y una vida digna no permite a los adultos exigir actitudes sanas en la sociedad.

El descubrimiento del otro:

La educación tiene una doble misión: enseñar la diversidad de la especie humana y contribuir a una toma de conciencia de las semejanzas y las diferencias que existen entre todos los seres humanos. Es muy importante que en los jóvenes se fomenten y enriquezcan los valores pues solo así el joven será capaz de comprender a los demás.

Pero esto es trabajo de Padres de familia, escuela y naturalmente el gobierno. Este debería establecer normas en donde se mida el impacto que tienen los medios de comunicación en la sociedad y vigilar que éstos influyan de manera positiva.

Tender hacia objetivos comunes:

En este punto sería importante que se formaran grupos en los vecindarios, barrios, zonas, etc. Los cuales compitieran en el deporte, el entretenimiento común. También podría ser descubrir los talentos que cada uno tiene para compartir en un ambiente de cordialidad fomentando así la solidaridad entre todos los grupos. Pasar momentos de enriquecimiento cultural en donde se compartan también conocimientos en el área de folclor, arte, literatura, etc.

3.3.3.4. Aprender a ser

Este es el pilar culmen de los tres anteriores; acá la educación debe contribuir al desarrollo integral de la persona, dotándola de un pensamiento autónomo y crítico para tener un juicio objetivo y justo, con herramientas que permitan desarrollar al máximo su potencial y contribuya así a transformar la realidad. Para ello, la educación debe complementarse con arte, deporte, imaginación, creatividad, y todo aquello que amplíe el horizonte de la persona para su desarrollo.

Mientras los sistemas educativos formales brinden prioridad a la adquisición de conocimientos y no tanto a otros métodos de aprendizaje seguiremos inyectando a las sociedades más mediocridad y personas infelices.

El Proceso de educación actual en relación al "deber ser" en la propuesta de la UNESCO es:

Con relación a los primeros 3 pilares ha habido una mejora en la educación, sin embargo el "aprender a ser" es un pilar en el cual todavía hay mucho trabajo por hacer; únicamente un grupo muy reducido de nuestra población tiene acceso a una educación en la cual se busque el desarrollo integral del estudiante, que incluya deporte, arte, y menos aún el pensamiento crítico.

3.3.4. Competencias profesionales docentes

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

El desarrollo de una competencia, va más allá de la simple memorización o aplicación de conocimientos de forma instrumental en situaciones dadas. La

competencia implica la comprensión y transferencia de los conocimientos a situaciones de la vida real, exige relacionar, interpretar, inferir, interpolar, inventar, aplicar, transferir los saberes a la resolución de problemas, intervenir en la realidad o actuar previendo la acción y sus contingencias. Es decir, reflexionar sobre la acción y saber actuar ante situaciones imprevistas o contingentes.

Cecilia Braslavsky (1998), afirma que “los profesores que trabajen actualmente y que deseen persistir en roles vinculados a la mediación con los conocimientos en proceso de proliferación deberán tener competencias vinculadas con la resolución de los problemas o desafíos más coyunturales, a las que denomina “pedagógico – didáctico” y “político – institucional”, vinculadas con desafíos más estructurales, denominadas “productiva e interactiva” y vinculadas con procesos de especialización y orientación de su práctica profesional, denominada “especificadora”.

Las competencias pedagógico- didácticas son facilitadoras de procesos de aprendizaje cada más autónomos; los profesores deben saber conocer, seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar y recrear o crear estrategias de intervención didáctica efectivas. Respecto a las competencias Institucionales, los docentes deben tener la capacidad de articular lo macro con lo micro: lo que se dispone en el sistema educativo con lo que se desarrolla a nivel institución, aula, patio, taller, etc. y los espacios externos a la escuela.

Las competencias productivas tienen que ver con la capacidad de estar abierto e inmerso en los cambios que se suceden a gran velocidad para orientar y estimular los aprendizajes de niños y jóvenes; las interactivas están destinadas a estimular la capacidad de comunicarse y entenderse con el otro; ejercer la tolerancia, la convivencia, la cooperación entre diferentes.

Actualmente, en Ecuador está cobrando gran auge el desarrollo curricular por competencias el cual, en comparación con los modelos de diseño curricular anteriores, ofrece claras ventajas dado que pone énfasis en la transferencia de los conocimientos, la multireferencialidad de los mismos, la formación en la

alternancia, el manejo de competencias emergentes y el saber hacer como eje rector de la actividad académica.

3.3.4.1. El enfoque por competencias

"La competencia profesional es el resultado de la integración, esencial y generalizada de un complejo conjunto de conocimientos, habilidades y valores profesionales, que se manifiesta a través de un desempeño profesional eficiente en la solución de los problemas de su profesión, pudiendo incluso resolver aquellos no predeterminados". (Forgas J.; 2003. Op. Cit. En: Cejas Yanes y Castaño Oliva)

El enfoque por competencias, representa retos importantes para la docencia, en virtud de que implica el rompimiento con prácticas, formas de ser, pensar y sentir desde una racionalidad en la que se concibe que la función de la escuela es enseñar (acumular saber), para reproducir formas de vida, cultura e ideología de la sociedad dominante, a través de un Sistema Educativo que pondera los programas de estudios cargados de contenidos y la enseñanza de la teoría sin la práctica.

El enfoque por competencias no es una visión reducida de la educación y de la formación profesional, sino por el contrario, éste no se conforma con el aprendizaje de los elementos en el ámbito teórico (enciclopédico) o mecánico (irreflexivo), o al manejo discursivo de los dominios cognitivos de las disciplinas, sino que va más allá al proponer cambios en la metodología didáctica, lo que origina que el desempeño del docente tenga como base los siguientes principios:

- Reconocer las necesidades y problemas de la realidad: Con base en un diagnóstico definir las acciones encaminadas al desarrollo de las

competencias, conocimientos, habilidades, actitudes y valores planteados en el Perfil de egreso.

- Promover una formación integral (no limitarse a lo técnico instrumental y a la memorización), basada en los principios del saber hacer, saber conocer (aprender a aprender), saber convivir y saber ser, mismos que constituyen los cuatro pilares de la Educación propuestos por la UNESCO en el Informe Delors.
- Énfasis en la transferencia de conocimientos (principio de transferibilidad), lo que se ve en las aulas, talleres, laboratorios y espacios de prácticas, deben basarse en la aplicabilidad a situaciones de la vida real.
- El aprendizaje se construye, reconstruye y se aplica en la resolución de problemas (aprendizaje significativo) y se concibe con una perspectiva de proceso abierto, flexible y permanente, lo que implica que existe la libertad de incorporar los avances de la cultura, la ciencia y la tecnología a los programas educativos en el momento en que estos se están dando, con la finalidad de que los alumnos estén actualizados en su área disciplinar.
- Capacidad de aprender y desaprender competencias profesionales. Teniendo como base la capacidad de aprender a aprender y de una educación permanente, se fomenta la capacidad de aprender e incorporar prácticas profesionales emergentes o de desaprender aquellas que son obsoletas.
- Principio de multireferencialidad: El desarrollo de competencias se orienta a las necesidades y contextos de la sociedad, con la finalidad de

que no exista desfase, entre lo que se aprende en la escuela y lo que se necesita en un momento dado para la aplicación de las competencias profesionales a la vida real.

- Formación en la alternancia: Implica que los procesos formativos se desarrollen en ámbitos escolares y en la realidad laboral o profesional, esta alternancia de contextos permite acercar al estudiante con la realidad a la cual se enfrentarán al egreso de la Unidad Académica.
- “En la experiencia de aprender haciendo, los estudiantes aprenden mediante la práctica de hacer o ejecutar reflexivamente aquello en lo que buscan convertirse en expertos y se les ayuda a hacerlo así gracias a la mediación que ejercen sobre ellos otros ‘prácticos reflexivos’ más experimentados, que usualmente son los profesores; pero pueden ser también compañeros de clase más avanzados” (Díaz Barriga, Frida. Cfr. a. Shon Donald; 2002:15).

Lo anterior, no sólo originará cambios a la práctica de los docentes, sino también a la organización curricular, que necesariamente tendrá que postularse como una organización distinta del currículo y ponderar ciertas prácticas docentes sobre otras.

3.3.5. Necesidades de formación en el Ecuador

El sistema educativo ecuatoriano se rige por los principios de unidad, continuidad, secuencia, flexibilidad y permanencia; en la perspectiva de una orientación democrática, humanística, investigativa, científica y técnica, acorde con las necesidades del país. Además, tiene un sentido moral, histórico y social, inspirado

en la nacionalidad, paz, justicia social y defensa de los derechos humanos. Está abierto a todas las corrientes del pensamiento universal.

De acuerdo con la Ley de Educación, el sistema educativo nacional es único; sin embargo, en rigor, hay dos sistemas: el del Ministerio de Educación y el Universitario. El sistema educativo del Ministerio comprende dos subsistemas: el escolarizado y el no escolarizado.

Las necesidades latentes que se ha podido detectar son en base a las debilidades, entre estas se tienen las siguientes:

- Falta de un proyecto educativo nacional.
- Falta de integración del sistema educativo.
- Debilidad institucional de todo el sistema educativo y del Ministerio de Educación, cultura, Deportes y Recreación.
- Fuertes debilidades de información, conocimiento e investigación vinculadas al campo educativo.
- Débil desarrollo de una cultura de la lectura y la escritura del país.
- Deterioro creciente de la condición y las expectativas docentes.
- Ausencia de un sistema de evaluación, información pública y rendición de cuentas.

Para lo cual con razón se ha dicho que los problemas de la educación son los diversos problemas de la gente del Ecuador. Muchos ecuatorianos no alcanzan a acceder al derecho a la educación y ven limitadas sus oportunidades de participación social. Un número significativo no concluye la educación básica. Se registra familias con dificultades serias para costear la educación de sus hijos. Una gran cantidad de niños y niñas tienen que trabajar prematuramente para contribuir en el ingreso familiar y muchos de ellos deben abandonar la escuela, por la excesiva carga ocupacional. La mayoría de centros educativos siguen manteniendo características de baja calidad y las desigualdades educativas entre los servicios urbanos y rurales permanecen intocadas.

Algunos de los problemas educativos en el Ecuador son o tienden a convertirse en estructurales. La persistencia de los mismos mengua las posibilidades de articular una salida global a la crisis, en un escenario donde es evidente que la educación está llamada a ser uno de los elementos centrales del desarrollo nacional y local.

La educación requiere de la profundización de las reformas iniciadas y la consecución de la integralidad en todos los cambios. Es impostergable la implantación de políticas, medidas y estrategias para lograr nuevos resultados y mejores alternativas de vida para la población ecuatoriana.

El Ministerio de Educación y Cultura ha emprendido una reforma generada desde el núcleo mismo del sistema, que es el centro educativo como espacio y posibilidad de aprendizajes. En el establecimiento educativo se concreta de manera pública la educación y allí hay que propiciar y potencializar los factores de calidad, equidad, interculturalidad y universalidad. De este modo, se plantea una re dimensión de la reforma educativa que no arranca sólo de las condiciones jurídicas o de administración del sistema, sino y fundamentalmente, de la práctica educativa a nivel institucional. La principal estrategia de la reforma es propiciar la sensibilización de la sociedad nacional y de las comunidades locales por la educación. Si la educación no es vista y sentida como una cuestión que nos atañe a todos muy difícilmente vamos a involucrarnos en los procesos y en las necesarias transformaciones. Después de todo una de las primeras funciones de la sociedad es la educación de sus miembros. Otras estrategias como el fortalecimiento de la participación social en los centros escolares o la descentralización de la educación hacia los organismos seccionales son concomitantes con la búsqueda de nuevas y mejores condiciones para que todos los niños, niñas y adolescentes aprendan los contenidos, destrezas y actitudes esenciales para sus vidas. La integralidad de la reforma educativa radica en poner en marcha dentro de un mismo y sostenido proceso a los diversos niveles de la educación: la educación inicial, la educación básica, el bachillerato, junto a la modernización del Ministerio para que retome el liderazgo del sistema nacional de educación.

3.3.6. Síntesis

Como se ha manifestado las necesidades de formación docente son urgentes, las nuevas reformas y los cuatro pilares de la educación siempre van a estar desarrollando y creando nuevas estrategias de mejoras para la educación. Además el enfoque por competencias se plantea como una alternativa para el diseño curricular, mismo que involucra aspectos como una metodología en la cual se pondera el saber hacer, visto no desde un enfoque conductista que se limita al desarrollo de acciones o tareas, que tengan una evidencia medible, cuantificable y observable, sino que tiene su fundamento en los principios constructivistas y del aprendizaje significativo; no es el hacer por hacer, o conocer simplemente como acumulación de saberes. Es un saber hacer en la práctica, pero motivado en un aprendizaje significativo que se transfiere a situaciones de la vida real y que implica la resolución de problemas en la práctica. Mientras los sistemas educativos formales propenden a dar prioridad a la adquisición de conocimientos, en detrimento de otras formas de aprendizaje, importa concebir la educación como un todo. En esa concepción deben buscar inspiración y orientación las reformas educativas, tanto en la elaboración de los programas como en la definición de nuevas políticas pedagógicas. En el Ecuador la necesidad de formación de los docentes es primordial para el desarrollo del país, debido a que muchos problemas educativos son o tienden a convertirse en estructurales, la educación debe ser equitativa y de calidad para que cada persona pueda alcanzar su potencial y aportar lo mejor de sí para formar un país distinto. Se requiere un compromiso del gobierno central, los gobiernos seccionales, los docentes, los padres de familia, los miembros de la comunidad, los empresarios, las organizaciones de la sociedad civil y los estudiantes. En conclusión: si la educación no es vista y sentida como una cuestión que nos compete a todos será difícil involucrarnos en los procesos y en las necesarias transformaciones que necesita nuestro país.

4. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

El diseño de investigación constituye “El plan o estrategia que se desarrolla para obtener información que se requiere en una investigación” (Hernández. 2006). Un diseño debe responder a las preguntas de investigación. A través del diseño de investigación podremos conocer qué individuos serán estudiados, cuándo, dónde y bajo que circunstancia. La meta de un diseño de investigación sólido es proporcionar resultados que puedan ser considerados creíbles (McMillan James H., Schumacher Sally pag.131).

La metodología que se aplicó en el presente trabajo de investigación fue de tipo cuantitativo (datos estadísticos) y cualitativo (análisis de datos numéricos y/o marco teórico referencial) porque asumió visiones de uno y otro paradigma, con predominio de la parte cualitativa. En el proyecto se utilizaron los siguientes tipos de investigación:

Descriptivo: La utilización de este tipo de investigación sirvió para ordenar, agrupar o sistematizar los objetos involucrados en el trabajo indagatorio. Mediante este tipo de investigación, que utiliza el método de análisis, se logró caracterizar la situación laboral actual de los titulados de la UTPL y señalar sus características.

Exploratorio: Se utilizó este método con el fin de hacer una exploración inicial a los titulados de la UTPL en un momento específico (lugar o establecimientos educativos donde están laborando).

Hermenéutico: A través de este método se realizó la orientación e interpretación de textos, guías, escritos e información del internet, intentando poner al descubierto el sentido original de los mismos para el análisis y elaboración del trabajo de investigación.

4.2. Participantes de la investigación

En el presente trabajo la población la constituye los 3.014 titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus menciones de: Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y, Ciencias Humanas y Religiosas. Cabe indicar que los participantes (personas investigadas) fueron sugeridos por el equipo de planificación de la UTPL, considerando el lugar de procedencia de los Investigadores y de los Seminaristas.

Los participantes (investigados) poseen las siguientes características:

- Docentes titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja (menciones vigentes).
- Docentes que se encuentren o no en el ejercicio de la docencia, hayan o no trabajado en la docencia.
- Docentes egresados en el período 2005-2010.

4.3. Técnicas e instrumentos de investigación

No son más que aquellas herramientas que sirven para el cumplimiento de un cometido, consultas recolección de datos, análisis de datos y resultados, técnicas y otros; que pretenden solucionar el problema de investigación (Byron Albán, 2009).

4.3.1. Técnicas

La primera técnica que se utilizó fue la Observación directa, por tratarse de una investigación que permitió al investigador que se interrelacionara de manera directa con el medio y con la gente que lo forman para realizar los estudios de campo.

Otra de las técnicas utilizadas fue la Entrevista estructurada que contenía una serie de preguntas preparadas de antemano, que permitió diagnosticar y orientar en base

a las respuestas del entrevistado, y por último la Encuesta que se apoyó en un cuestionario escrito y previamente preparado que contenía una serie de preguntas para obtener respuestas precisas.

4.3.2. Instrumentos

Dentro de los instrumentos de trabajo para recoger datos de fuentes primarias están los cuestionarios, formularios, grabadoras o cédulas. Al cuestionario se lo define como una hoja de cuestiones o de preguntas que se hacen o se proponen para averiguar la verdad de una cosa. El cuestionario se utiliza para entrevistar a la población o a una parte de la misma que sea representativa del universo.

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

- Cuestionario 1: titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.
- Cuestionario 2: Empleadores/directivos de la Instituciones Educativas.

4.4. Recursos

4.4.1. Humanos: Para este trabajo se tomará en cuenta el grupo de titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, periodo 2005-2010, de igual forma a los empleadores o directivos de las Instituciones educativas.

Los participantes para esta investigación fueron asignados por el equipo de planificación de la UTPL, la lista enviada fue de 12 titulados con el código PIC67 correspondiente al investigador. A continuación se detalla la lista de los titulados.

CÓDIGO DE LOS TITULADOS	APELLIDOS Y NOMBRES	INSTITUCIÓN/EMPRESA EN LA QUE TRABAJA
PIC831	UVILLUS LEGARDA MARIELA DEL PILAR	UNIDAD EDUCATIVA ACADEMIA VICTORIA
PIC832	VARGAS BORJA ZOILITA ELIZABETH	UNIDAD EDUCATIVA LA SALLE
PIC833	VINUEZA VALENCIA MARIBEL ALEXANDRA	UNIDAD EDUCATIVA DON BOSCO
PIC834	ZAMBRANO JÚPITER CELESTE CORANDA	ESCUELA VALENCIA HERRERA
PIC835	CHACHA VEGA ROSALBA LOURDES	UNIDAD EDUCATIVA SAN PATRICIO DE LA PROVIDENCIA
PIC836	CHAFLA ROMERO MARÍA FERNANDA	UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR
PIC837	CHAMBA NARVÁEZ CARMEN GREGORIA	UNIDAD EDUCATIVA CABO CASTILLO(zona rural)
PIC838	CHAMORRO ÁLVAREZ EDWIN MARCELO	ESCUELA MANUEL QUIROGA
PIC839	CHÁVEZ CASTILLO SANDRA EMPERATRIZ	UNIDAD EDUCATIVA MARÍA AUXILIADORA
PIC840	CHÁVEZ GUEVARA JUDITH JIMENA	ESCUELA NUEVO AMANECER
PIC841	CHICAIZ GUATO CARLOS WILFRIDO	ESC. DE FORMACIÓN SOLDADOS DEL EJÉRCITO-AMBATO
PIC842	CISNEROS BUENDÍA ELEANA ISABEL	COLEGIO JULIO VERNE

4.4.2. Institucionales: Se utilizó el oficio realizado por la UTPL para solicitar a la autoridad de la institución educativa (director/rector) el permiso correspondiente para que los egresados de la Escuela de Ciencias de la Educación puedan realizar una encuesta a los profesionales titulados en la UTPL.

4.4.3. Materiales: El desarrollo de la investigación de campo se realizó en base a la lista de participantes con su respectivo código, y a los cuestionarios dirigidos a los docentes y a los directivos de las instituciones educativas, documentos que fueron enviados por medio del Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA) de la UTPL.

Para ubicar a los participantes de la investigación, se realizó una impresión del archivo, enviado a través del EVA, que contenía información de sus lugares de trabajo y de sus números telefónicos.

Se guardó documentos fotográficos del personal docente entrevistado y de la infraestructura física de las instituciones educativas donde se realizó la investigación.

4.4.4. Económicos: Para la presente investigación se estima un costo de 1200 dólares, que se justifica en las actividades realizadas para el desarrollo de la investigación:

Primer asesoramiento presencial, durante el Seminario de Fin de Carrera, en la ciudad de Loja, para conocer todos los detalles del proyecto de investigación y las orientaciones generales para el desarrollo de la tesis.

Asesoramiento por parte de la Universidad, a través del EVA, para la realización de la investigación.

Gestiones realizadas para ubicar el lugar de trabajo de las personas investigadas y visitar a las instituciones educativas para realizar las encuestas.

Materiales utilizados en la recopilación y procesamiento de la información. Y todos los gastos de impresión que se requiere para entregar la tesis.

4.5. Procedimiento

Durante el Seminario de Fin de Carrera, la UTPL dio a conocer el proyecto de investigación a través de una guía, en la cual se detallaba las orientaciones generales, el planteamiento del problema, las dimensiones de la investigación, la metodología a seguir, y el cronograma, con fechas tentativas, para el cumplimiento del trabajo a realizarse.

La investigación se inició luego de recibir la lista de los titulados en el período 2005-2010, y las encuestas, para realizar a los empleados/empleadores, que fueron enviados por la UTPL a través del Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA).

Esta lista fue de gran ayuda para localizar a los titulados, y a pesar de que algunos de ellos habían cambiado de residencia dentro y fuera de la ciudad, sus familiares y arrendatarios proporcionaron información acerca de cómo ubicarlos en otros números telefónicos convencionales y celulares, lo que permitió incluso contactar a las personas investigadas, que actualmente residen en Ambato y Carimanga, para hacer las encuestas. Este trabajo de investigación se realizó gracias al valor humano que demostraron tener los titulados de la UTPL y los directivos de las instituciones educativas a donde se acudió hacer las encuestas; sin su colaboración no habría sido posible hacer esta investigación.

Luego de recopilar los datos de las encuestas, se organizó la información, de acuerdo al código que tiene cada titulado, para ingresar en los formatos en Excell (matriz), enviados a través del EVA, con el objeto de elaborar las tablas y establecer todos los parámetros estadísticos, y finalmente proceder a hacer el análisis de los resultados obtenidos para dar conclusiones que se ajusten a la realidad. En lo que se refiere al desarrollo del marco teórico de la investigación, y al análisis e interpretación de los

resultados obtenidos, se realizaron a través del asesoramiento y dirección del tutor de tesis, mediante la revisión de la información fidedigna y congruente con el tema investigado para lograr dar conclusiones y recomendaciones que vayan de acuerdo con la realidad de la UTPL.

En resumen, los procedimientos que se realizaron en la investigación, estuvieron sustentados en el apego a los siguientes pasos:

- a. Delimitación del problema, a través del planteamiento del mismo.
- b. Recolección, organización, análisis e interpretación de las encuestas, las mismas que permitieron establecer una correlación de resultados.
- c. El análisis de la información permitió establecer el cumplimiento de los objetivos planteados y la formulación de las conclusiones que constituyen la base para la formulación de las recomendaciones.

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En base al procedimiento planteado, se ha llevado las exigencias del caso, mediante la participación adecuada de los actores implicados, se obtuvieron los resultados pertinentes para ser analizados y en torno a los cuales se discutirá a manera de conclusión.

Para el análisis descriptivo, se requiere que antes se hayan codificado los instrumentos, organizado e ingresados en una matriz, para analizarlos.

El primer resultado que se obtendrá de este proceso es la tabulación de datos; luego, se procederá a hacer el análisis de los resultados obtenidos.

Para ello, hay que reflexionar en los datos obtenidos, de la siguiente manera:

1. De modo integral,
2. De forma individual,
3. Relacionando un ítem con otro.

Este análisis y tratamiento de la información se realiza con la filosofía de describir los resultados obtenidos. Obviamente, las vías de análisis a realizar en cualquier investigación para profundizar en los resultados son casi infinitas, por lo que únicamente se ha pretendido dejar constancia de todos aquellos aspectos más interesantes para el conocimiento de la inserción del titulado en Ciencias de la Educación en el mundo laboral. Los datos reflejados en el informe se encuentran en las tablas estadísticas.

5.1. Caracterización sociodemográfica

Para iniciar con el análisis de los resultados obtenidos en lo que corresponde a la caracterización sociodemográfica en la presente investigación, se tomará en cuenta las

preguntas que fueron utilizadas para conocer la mención de la titulación en los últimos cinco años partiendo del año 2005 hasta el 2010.

De igual forma se tratará de identificar el sector de la institución educativa a los cuales tuvieron acceso los titulados en Ciencias de la Educación de la Universidad UTPL, además se obtendrá datos importantes como el género, la edad en años cumplidos y la provincia de residencia.

Los datos obtenidos de este primer bloque de preguntas, facilitará para resolver el primer objetivo que forma parte de las dimensiones o categorías de la investigación.

5.1.1. En relación a los que cuestionarios realizados a los titulados de la UTPL se presenta a continuación los datos en las siguientes tablas estadísticas.

TABLA N° 1: Titulación obtenida en los últimos cinco años (2005-2010).

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	0	-
Educación Básica	11	91,7
Lengua y Literatura	0	-
Químico Biológicas	0	-
Físico Matemáticos	1	8,3
Ciencias Humanas y Religiosas	0	-
Otra mención	0	-
En otra universidad	0	-
No contesta	0	-
TOTAL	12	100,0

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

Investigador: María Villacís Dávila.

Se puede observar que durante los años 2005-2010 las personas encuestadas han obtenido su titulación en Educación básica, esto representa el 91.7% y en su minoría en Físico Matemático con el 8.3%; demostrando así que es una necesidad prioritaria la educación básica en el país considerando que la preparación que debe tener un maestro es lo que hará la diferencia en el aprender haciendo de un niño y esta enseñanza llevará hasta su madurez, etapa en la cual pondrá en práctica sus conocimientos.

Conociendo que los docentes son uno de los factores más importantes del proceso educativo, su calidad profesional, desempeño laboral y compromiso con los resultados, son algunas de las claves para lograr que la educación responda a las demandas de la sociedad actual en armonía con las expectativas de las comunidades, las familias y los estudiantes.

La formación inicial docente empieza en las aulas de Universidades y de Institutos Superiores, donde los futuros educadores se preparan para ser parte de la formación de las generaciones futuras. Sin embargo esta clase de formación no es suficiente cuando ya se está en el proceso de educación, siempre hay que innovar los métodos y estar en un continuo aprendizaje de métodos y técnicas que permitan generar una educación de calidad.

Un educador creativo debe disfrutar de la compañía de niños y jóvenes, comprender, identificarse con sus inquietudes, sentir agrado por ser un modelo para las futuras generaciones. Es necesario creer en la importancia de la escuela y de los docentes en la actual sociedad ecuatoriana y en la formación de ciudadanos responsables para la construcción del futuro de la nación, y estar dispuesto a asumir una profesión de acciones y fines éticos.

TABLA N° 2: Género y edad de las personas investigadas.

DATOS DE CLASIFICACIÓN						
Género y años cumplidos de los titulados						
Edad	Género	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL
		f	%	f	%	
20 - 30 años		1	8,3	0	0,0	1
31 - 40 años		7	58,3	2	16,7	9
41 - 50 años		2	16,7	0	0,0	2
61 - 60 años		0	0	0	0,0	0
más de 61 años		0	0,0	0	0,0	0
No contesta		0	0,0	0	0,0	0

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

Investigador: María Villacís Dávila.

La mayoría son mujeres de las cuales el 58.3% se encuentra en una edad de 31 a 40 años, sólo el 16.7 % representan a los titulados hombres y estos oscilan entre

los 31 a 40 años. En este cuadro se observa que el género femenino ha incursionado en el mercado laboral superando en un 83% al género masculino, lo que nos demuestra un incremento de mujeres dedicadas a la enseñanza.

A pesar de que la mujer ha recorrido un largo camino en estos dos últimos siglos, todavía le queda mucho para conseguir los mismos derechos y respeto que reciben los hombres en la sociedad. La historia del magisterio ecuatoriano responde a una etapa en el país donde se logró homogeneizar al mismo, masificando e igualando la cantidad de maestras contratadas por el gobierno.

Por esta razón observamos que aún en la actualidad existen más maestras que maestros, pero esto en lo concerniente a los niveles preescolares y en la educación primaria.

TABLA N° 3: Caracterización sociodemográfica de los titulados.

1. INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL SECTOR:	f	%
URBANO	9	75,0
RURAL	2	16,7
NO CONTESTA	1	8,3
TOTAL	12	100
2. PROVINCIA DE RESIDENCIA	f	%
PICHINCHA	10	83,3
OTRA PROVINCIA	2	16,7
TOTAL	12	100
3. CENTRO ASOCIADO DONDE ESTUVO MATRICULADO	f	%
QUITO (SECTOR NORTE)	8	66,7
VILLAFLORA (SECTOR SUR)	4	33,3
TOTAL	12	100

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

Investigador: María Villacís Dávila.

Se observa que del 100% de los encuestados, el 75% trabajan en el sector urbano, el 16,7% trabajan en el sector rural, y el 8,3% de los encuestados no contestan. El 83,3% de los encuestados viven en la provincia de Pichincha, y el 16,7% viven en otra provincia, por lo cual se puede deducir que la mayoría de

los titulados trabajan en su lugar de residencia, situación que favoreció a los titulados para que culminasen sus estudios en los centros asociados de la UTPL. Se observa en la tabla de datos que el 66,7% de los titulados se matricularon en el centro asociado sector norte y el 33,3% de los titulados se matricularon en el centro asociado sector sur.

El grupo de titulados de la UTPL en su gran mayoría trabajan en el sector urbano siendo esta una oportunidad que tiene para poner más énfasis en la enseñanza adquirida, ya que no tiene mayor dificultad de aplicar en sus trabajos entre lo que aprendieron y lo que están enseñando, debido a que para los docentes que trabajan frente a un grupo es de vital importancia conocer el tipo de entorno en el cual los alumnos se desenvuelven, los niveles de aprendizaje y conocimiento adquiridos hasta ese momento y las situaciones sociales y culturales en las cuales están inmersos.

Aunque existen los mismos planes y programas de estudio para las asignaturas de educación básica, no se abordan de la misma manera en una comunidad rural y una urbana, en una escuela particular a una pública, en una zona montañosa a una costera. Es importante hacer las adecuaciones pertinentes y necesarias de acuerdo al nivel y tipo de población (así como la ideología predominante o cultural) para sacar provecho de los contenidos escolares.

5.2. Situación laboral

Esta investigación tiene una singular y notable importancia, pues si algo debe preocupar a una Universidad, es conocer cuál es el destino que dentro de la sociedad tiene el recurso humano formado en sus aulas, es decir, aquel producto que la institución entrega a la colectividad que son sus profesionales.

Este estudio tiene como objetivo principal diagnosticar la situación ocupacional de los titulados en la UTPL y procura fundamentalmente, determinar el nivel de ocupación y

analizar el proceso de inserción laboral de los profesionales formados en el periodo 2005 – 2010.

5.2.1. En relación a los cuestionarios realizados a los titulados de la UTPL se presenta a continuación los datos en las siguientes tablas estadísticas.

TABLA N° 4: Situación laboral de los titulados de la UTPL.

1. HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE	f	%
Si	9	75,0
No	1	8,3
No contesta	2	16,67
TOTAL	12	100,0
2. SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	f	%
Trabaja como docente	9	75,0
Trabaja en un puesto profesional relacionado a la docencia	3	25,0
Trabaja en un puesto profesional no relacionado a la docencia	0	-
Si trabaja actualmente, pero antes ya trabajaba como docente	0	-
Si trabaja actualmente , pero ha trabajado antes en puesto como docente	0	-
Si trabaja actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	0	-
Otras situaciones	0	-
No contesta	0	-
TOTAL	12	100,0
3. CUANTO TIEMPO LLEVA TRABAJANDO EN EL PUESTO ACTUAL	f	%
0 - 5 AÑOS	8	66,7
6 - 10 AÑOS	0	-
11 - 15 AÑOS	2	16,7
MÁS DE 15 AÑOS	2	16,7
No contesta	0	-
TOTAL	12	100,0

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

Investigador: María Villacís Dávila.

De acuerdo a estos datos el 75% de los encuestados trabajaban como docentes antes de ingresar a estudiar en la UTPL, el 8,3% de los encuestados no ha trabajado antes como docentes y el 16,67% de los encuestados no contestaron.

Actualmente el 75% de los titulados se encuentran trabajando como docentes, y el 25% de los titulados se encuentran laborando en puestos profesionales relacionados con la docencia.

En lo que se refiere al tiempo que llevan trabajando los titulados en el puesto actual se observa que el 66,7% se encuentran laborando de 0 a 5 años, el 16,7% se encuentra trabajando de 11 a 15 años y el otro 16,7% de los titulados continúan laborando en su puesto actual más de 15 años.

Estos datos al ser analizados en conjunto determinan que los titulados mientras estudiaban en la UTPL, estaban a la vez trabajando en las instituciones educativas y puestos relacionados con la docencia, motivo que favorece a los titulados a salir al campo laboral y ofrecer un trabajo de calidad, contando con herramientas ganadas de la experiencia y además herramientas adquiridas de la pedagogía aprendida en las aulas de clases.

Además estos datos permite analizar que una de las causas por la que los titulados entraron a estudiar en la Escuela de Ciencias de la Educación en la UTPL, fue la exigencia que la nueva ley de educación superior decretó, que los maestros de escuela y colegio debían tener una licenciatura para poder impartir sus clases, caso contrario podían perder su trabajo. En nuestro país los graduados de una Universidad disponen de varias habilidades avanzadas y de una capacidad mental académica, sin embargo a menudo carecen de las habilidades prácticas necesarias para una inserción sin complicaciones en el mundo laboral. Académicos y políticos argumentan que la enseñanza universitaria es demasiado teórica, dedicada a una carrera profesional académica, y que la formación profesional de los estudiantes ocupa una posición secundaria.

Como consecuencia, los graduados tropiezan con varios problemas cuando en sus empleos deben realizar tareas profesionales y aplicar sus conocimientos en la práctica.

Este no es el caso de las personas investigadas de la UTPL debido a su nivel de conocimientos y su experiencia profesional.

TABLA N° 5: Situación laboral del titulado en el ámbito de su especialidad.

1. TRABAJA EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD	f	%
Si	12	100,0
No	0	-
No contesta	0	-
TOTAL	12	100,0
2. EN QUE ÁMBITO EJERCE	f	%
Educación Infantil	0	-
Educación Básica	10	83,3
Lengua y Literatura	1	8,33
Químico Biológicas	0	-
Físico Matemáticos	0	-
Ciencias Humanas y Religiosas	0	-
Otras	1	8,33
No contesta	0	-
TOTAL	12	100,0

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

Investigador: María Villacís Dávila.

Es importante observar que el 100% de los titulados se encuentra ejerciendo su especialidad para la cual se formaron, siendo esto satisfactorio para cada titulado debido a que puede desarrollar sus habilidades y destrezas al impartir los conocimientos específicos de la asignatura que decidieron estudiar. De este 100% se observa según la tabla de datos que el 83,3% de los titulados están ejerciendo su función en Educación Básica, el 8,3% de los titulados ejerce su función en el ámbito de Lengua y Literatura, y el 8,3% de los titulados ejerce otra función relacionada con la educación.

En relación a la situación laboral de los titulados que ejercen su función de acuerdo al ámbito de su especialidad, se determina la importancia de que cada docente ejerza su profesión de acuerdo a su especialidad, en razón de que la evaluación a los docentes y el desarrollo de su carrera profesional son considerados temas que tienen incidencia en su desempeño. Son varios los países que han avanzado en la instalación de sistemas de evaluación, más allá de los tradicionales mecanismos instrumentados por la supervisión o la inspección escolar, entre ellos nuestro país a través de las pruebas de evaluación aplicadas a

los docentes para el ingreso al Magisterio Ecuatoriano. El educador del Nuevo Milenio debe reunir el perfil y competencias propias para desempeñarse en un nivel, modalidad o área de conocimiento, factores determinantes de la personalidad del educador de excelencia. El perfil del educador se traduce en componentes académicos que han de desarrollarse a través de un proceso de formación sistemática dentro de una institución educativa. Está conformado por una orientación programática o instrumental representada por la capacidad para desempeñar un oficio determinado y por una orientación humanística social o la capacidad para interpretar a la sociedad; todas estas orientaciones deben ser logradas a través de la acción académica.

TABLA N° 6: Situación laboral del docente luego de obtener la titulación.

1. CAMBIO DEL LUGAR DE RESIDENCIA	f	%
Si	-	-
No	11	91,7
No contesta	1	8,3
TOTAL	12	100,0
2. CONDICIÓN DE VIDA LUEGO DE TITULARSE EN LA UTPL ¿HA MEJORADO?	f	%
Definitivamente si	8	66,7
Probablemente si	2	16,7
Indeciso	0	-
Probablemente no	1	8,33
Definitivamente no	1	8,3
No contesta	0	-
TOTAL	12	100,0
3. TIEMPO QUE HA TRABAJADO COMO DOCENTE DESDE QUE OBTUVO LA TITULACIÓN	f	%
0 - 1 AÑO	3	25,0
1.1 - 2 AÑOS	4	33,3
2.1 - 3 AÑOS	3	25
3.1 - 4 AÑOS	0	-
No contesta	2	16,7
TOTAL	12	100,0

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

Investigador: María Villacís Dávila.

Según estos datos se observa que del 100% de los encuestados, el 91,7% no tuvieron que trasladarse a otro lugar de residencia por razones de trabajo, y el 8,3% de los encuestados no contestaron.

Estos datos demuestran que los titulados de la UTPL no necesitaron cambiar su lugar de residencia para obtener un trabajo dentro de la ciudad ni tampoco salir fuera de la provincia para buscar un empleo que les permita mantener o mejorar su condición de vida.

En relación a la condición de vida de los encuestados luego de titularse en la UTPL, el 66,7% de los profesionales manifiestan haber mejorado definitivamente su condición de vida, el 16,7% de los encuestados señalan que probablemente si ha mejorado su condición de vida. Existe un 8,3% de los encuestados que señalan que probablemente no ha mejorado y el 8,3% manifiestan que definitivamente no.

En relación al tiempo que han trabajado como docentes después de obtener la titulación, se puede observar en la tabla de datos que el 25% de los encuestados se encuentran laborando alrededor de un año, el 33,3% de los encuestados se encuentran trabajando entre 1 y 2 años, y el 25% de los encuestados trabajan de 2 y 3 años después de obtener la titulación. Además el 16,7% de los encuestados no contestan

Es importante resaltar que la mayoría de los titulados que representa el 83,3% luego de obtener la licenciatura en la UTPL, continuaron ejerciendo la docencia, situación que les beneficia para seguir adquiriendo más experiencia y optar por trabajos mejor remunerados.

No resulta extraño saber que toda persona que obtiene un título profesional tiene la oportunidad de mejorar su condición de vida debido a que la función principal de la universidad consiste en preparar a la gente para desempeñar un papel en la sociedad y más concretamente en el mercado laboral. La relación entre la educación superior e inserción laboral es pertinente porque la educación superior ayuda a los estudiantes a adquirir conocimientos, habilidades y competencias potencialmente importantes para su uso en el trabajo; y, cuanto mayor es el nivel

alcanzado por la persona al final de su educación previa al trabajo, tendrá más probabilidades de éxito en el mundo laboral.

La congruencia que se logre entre los perfiles profesionales y el mercado de trabajo, determinará en buena medida la calidad que las prácticas profesionales de un egresado tengan, y los niveles de desempeño que adquiera en el campo ocupacional específico en que se encuentra, propiciando con ello el cumplimiento de las expectativas académico-ocupacionales, se habla entonces de la satisfacción profesional-laboral del titulado.

5.2.2. En relación a los cuestionarios realizados para los directivos de las instituciones educativas, se sintetiza la información haciendo referencia las expectativas con respecto al personal docente:

Los empleadores manifiestan que, la Institución educativa en el ámbito laboral debe ofrecer reconocimiento verbales a los logros de los maestros, así también un buen ambiente laboral, e incentivos que son necesarios para las personas que laboran, sin embargo los empleadores demandan responsabilidad, compromiso institucional y sobre todo un buen cumplimiento en las funciones docentes, y es de vital importancia que los docentes mantengan la cualidad de investigadores, ya que ellos nunca tienen que dejar de aprender, para impartir sus conocimientos y llegar a una educación de calidad.

5.3. Contexto laboral

La función del docente como acto público está definida y reconocida en el marco de los estados modernos como una profesión con todo lo que esto implica en el contexto del ámbito sociocultural y sociopolítico.

En este ítem se tratará de reconocer el contexto laboral de los titulados de la UTPL, así iniciamos con el análisis de las instituciones donde ellos laboran.

5.3.1. En relación a los que cuestionarios realizados a los titulados de la UTPL se presenta a continuación los datos en las siguientes tablas estadísticas.

TABLA N° 7: Lugar donde desarrolla su trabajo y su relación laboral.

1. INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA QUE TRABAJA	f	%
Institución educativa fiscal	3	25,0
Institución educativa municipal	0	-
institución educativa particular	9	75,0
Institución educativa fisco misional	0	-
No contesta	0	-
TOTAL	12	100,0
2. NIVEL INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Inicial	0	-
Básico	8	66,7
Bachillerato	3	25,0
Superior	1	8,3
No contesta	0	-
TOTAL	12	100,0
3. RELACIÓN LABORAL	f	%
Nombramiento	2	16,7
Contrato Indefinido	8	66,7
Contrato ocasional	1	8,3
Reemplazo	0	-
Otras	1	8,3
No contesta	0	-
TOTAL	12	100,0

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

Se observa que del 100% de los encuestados, el 25% trabajan en instituciones educativas fiscales y solo el 16,7% tienen nombramiento. El siguiente grupo de encuestados que representa el 75% trabajan en instituciones educativas

particulares y solo el 66,7% tienen contrato indefinido. El 8,3% de los titulados tiene un contrato ocasional y el otro 8,3% posee otro tipo de relación laboral.

Es importante también conocer en que instituciones educativas desarrollan su trabajo los encuestados y según los datos obtenidos se observa que el 66,7% de los titulados trabajan en instituciones de nivel básico; el 25% de los titulados trabajan en instituciones de nivel de bachillerato y el 8,3% de los titulados trabaja en una institución de nivel superior.

En base a estos datos se determina que los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación están en capacidad de laboral en instituciones educativas en las que se les permite ejercer la docencia y otros cargos relacionados a la educación acorde con el título que obtuvieron en la Universidad.

Es importante que los docentes que trabajan en instituciones educativas, sean estas públicas o particulares, tenga conocimiento de todo lo que dice la Ley de Educación sobre sus derechos y obligaciones que deben asumir para un buen desempeño laboral.

La Ley de Educación determina que el docente debe acceder a procesos de desarrollo profesional, según sus necesidades y las del Sistema Educativo. Tiene derecho a expresar libre y respetuosamente su opinión. Debe ser sujeto del debido proceso, en caso de presuntas faltas al código de convivencia y a las leyes y reglamentos. Gozar de estabilidad laboral con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones, recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes.

Debe participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio Ecuatoriano y para optar por diferentes rutas profesionales del Sistema de Educación.

La remuneración de las y los profesionales de la educación pública será justa y equitativa con relación a sus funciones. Para lo que se valorará su profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.

La escala salarial de los docentes será determinada por la autoridad competente en materia de remuneraciones del sector público y los docentes deberán acreditar títulos equivalentes para cada grado.

Entre las obligaciones que debe cumplir el docente serán las de brindar una educación de calidad y calidez a los estudiantes a su cargo; y, cumplir con todas las obligaciones derivadas de su función determinada en el reglamento de esta Ley y demás normas establecidas en el ordenamiento jurídico vigente.

TABLA N° 8: Titulación requerida en el trabajo no docente.

1. QUE TITULACIÓN ERA LA EXIGIDA EN LA INSTITUCIÓN	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, especialidad, Maestría, Doctorado, Phd)	0	-
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	3	25,0
Ninguna	2	16,7
No contesta	7	58,3
TOTAL	12	100,0
2. CUANTO TIEMPO LLEVA TRABAJANDO EN UN PUESTO NO DOCENTE	f	%
0 - 5 AÑOS	1	8,3
6 - 10 AÑOS	-	-
11 - 15 AÑOS	-	-
MÁS DE 15 AÑOS	1	8,3
No contesta	10	83,3
TOTAL	12	100,0

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

De acuerdo con los datos obtenidos en la encuesta, en relación a la titulación exigida en una institución para un trabajo no docente, podemos observar que el

58,3%, que representa a los encuestados que no contestan, siempre han trabajado en puestos docentes.

El 25% de los encuestados responden que el título exigido en un puesto no docente fue de tercer nivel, y el 16,7% de los encuestados han trabajado anteriormente como no docentes y no se les ha exigido ningún título para desempeñar su trabajo.

En relación al tiempo que los titulados han trabajado en un puesto no docente, se observa que el 83,3% de los titulados que no responden pertenecen al grupo de encuestados que siempre han trabajado como docentes. Se observa además que el 8,3% de los titulados han trabajado de 0 a 5 años y el 8,3% de los titulados han trabajado en un puesto no docente más de 15 años.

En la actualidad no existe impedimento para que la gran mayoría de ecuatorianos puedan acceder a la educación pues la Constitución del Estado dice que la educación pública será universal y laica en todos sus niveles y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

La educación será financiada de manera oportuna, regular y suficiente, la distribución de los recursos destinados a la educación se regirá por criterios de equidad social, poblacional y territorial entre otros.

Para mejorar la educación, en nuestro país se ha implementado el Plan Decenal de Educación que tiene como objetivo mejorar la calidad profesional del docente en todos los ámbitos, para lo cual se elabora un proyecto llamado “Nuevo Sistema de Formación Docente, Condiciones de trabajo y calidad de vida de los docentes ecuatorianos”.

Para alcanzar este objetivo, este proyecto tiene como meta la transformación de los Institutos Superiores Pedagógicos en la Universidad Pedagógica Ecuatoriana hasta el 2008, dentro del marco legal correspondiente. Además de la implementación de la formación inicial docente en educación infantil y educación básica, a nivel de licenciatura, desde el año lectivo 2009-2010.

Este proyecto considera necesario la capacitación a los docentes de la Universidad Pedagógica en las áreas definidas en el diseño curricular desde el año 2008, así como también la formación de los docentes de la Universidad Pedagógica a través de maestrías y diplomados en las áreas del currículo de formación docente, para elevar el nivel científico, tecnológico, a partir del año 2008.

Se realizará también la aplicación del sistema de evaluación interna, externa y acreditación, de la Universidad Pedagógica anexa al Ministerio de Educación y Cultura, de acuerdo a los indicadores institucionales dados por el CONEA, a partir del 2010.

Otra de las metas que se desea alcanzar es la implementación de estrategias de desarrollo profesional para todos los docentes a través de las tecnologías de la información y comunicación, aulas virtuales, correo electrónico, INTERNET, a partir del 2008, en las diferentes áreas del currículo de educación infantil, básica y bachillerato.

Al cumplirse el objetivo del Plan Decenal de Educación, con el desarrollo de todas estas metas, el docente poseerá nuevas competencias, y estarán aptos incluso para desempeñar otras funciones que no solo corresponderán a la docencia, tendrán mejores oportunidades laborales y por lo tanto su calidad de vida mejorará.

5.3.2. En relación a lo que dicen los empleadores con respecto a la titulación exigida y el nivel de educación en sus empleados.

Por otra parte se analizará las respuestas que dieron los empleadores en relación a la titulación exigida, lo que se puede ver que ellos quieren cumplir con lo que demanda la ley de educación, además ya deben de contar con experiencia docente y su título que efectivice sus estudios de Licenciatura, se puede ver que de igual forma hay mucha demanda de empleo de docentes, la media que presentan

solicitudes de empleo es de 13 profesionales en el campo de la educación, también los empleadores manifiestan que los docentes con experiencia manejan una didáctica buena, pero que los nuevos que ingresan la ventaja que tienen es que traen cosas innovadoras y sobre todo buen manejo de la tecnología.

5.4. Necesidades de formación

En este ítem se tratará de analizar cuáles son las necesidades básicas de formación que deben de poseer los titulados en Ciencias de la Educación.

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

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

La educación en el Ecuador requiere de la profundización de reformas iniciadas y la consecución de la integridad en todos los cambios. Es impostergable la implantación de políticas, medidas y estrategias para lograr nuevos resultados y mejores alternativa de vida para la población ecuatoriana.

5.4.1. En relación a los que cuestionarios realizados a los titulados de la UTPL se presenta a continuación los datos en las siguientes tablas estadísticas.

TABLA N° 9: Las necesidades de formación de los titulados.

1. SEGUNDA LENGUA DISTINTA AL ESPAÑOL	f	%
Quichua	0	-
Inglés	4	33,3
Francés	0	-
Portugués	0	-
Otros	0	-
No	7	58,3
No contesta	1	8,3
TOTAL	12	100,0
2. MANEJA LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO	f	%
Si	12	100,0
No	0	-
No contesta	0	-
TOTAL	12	100,0
3. CURSOS DE CAPACITACIÓN QUE REQUIEREN ACTUALIZACIÓN	f	%
Didáctica y Pedagogía	8	30,8
Manejo de herramientas relacionadas con tecnología	7	26,9
Temas relacionados con su área de formación	1	3,85
Organización y Gestión de centros educativos	2	7,7
Diseño y planificación curricular	6	23,1
Educación de valores	2	7,7
Otros	0	-
No me interesa	0	-
TOTAL	26	100,0

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

En base a estos datos, se iniciará verificando si los docentes manejan una segunda lengua, lo cual nos muestra que el 58.3% no maneja una lengua alternativa, y tan sólo el 33.3 % maneja el Inglés, esto es muy preocupante ya que los nuevos métodos lo trae Estados Unidos y se debería manejar por lo menos en una condición básica este idioma.

El siguiente análisis es en relación a la tecnología lo cual es satisfactorio observar, que el 100% de los titulados saben manejar un computador y sus principales paquetes, haciendo así destacar que la tecnología va de la mano con la enseñanza.

La última situación analizada son los cursos que los titulados han manifestado, que necesitan para tener una actualización oportuna de las nuevas técnicas de enseñanza, los mismos que se muestran en la tabla. Los datos determinan que del 100% de los encuestados el 30.8% requieren actualización en cursos sobre didáctica y pedagogía, de igual forma el 26.9% requieren cursos de capacitación en el manejo de herramientas relacionadas con la tecnología, el 3,85% requieren capacitación en temas relacionados con su área de formación, el 7,7% requieren conocimientos en la organización y gestión de centros educativos, el 23,1% necesitan conocimiento para el diseño y planificación curricular y el 7,7% requieren conocimiento en educación de valores.

Los estudios sobre la profesión docente coinciden en que las funciones docentes se ha ampliado, modificado y complejizado por factores diversos: el aporte de nuevos conocimientos acerca de la sociedad y las instituciones, la emergencia de nuevos problemas en el sistema educativo; la ampliación de las demandas cuantitativas y cualitativas hacia los sistemas educativos, los contextos de reformas, entre otros.

Existe un amplio reconocimiento acerca de la complejidad de la competencia del profesional docente y la necesidad de integrar aspectos que exceden al dominio de los contenidos a transmitir, tales como un conjunto de habilidades y estrategias para resolver problemas, para continuar enriqueciendo sus conocimientos y para afrontar situaciones de trabajo colegiadas. Existe coincidencia en considerar a la actividad docente como una profesión que implica actuar en contextos caracterizados por la incertidumbre, lo cual hace necesario el dominio de competencias complejas que permitan elaborar respuestas.

Para el caso específico de la formación para el trabajo, también es posible observar la tendencia a identificar ésta como un tipo diferenciado de formación

con una organización propia y una didáctica particular. Ello agrega características propias a la tarea del docente de enseñanza técnica y formación profesional, y también competencias diferenciales respecto de sus colegas de otras modalidades de enseñanza.

En el Ecuador se puede observar que la tarea de detectar las necesidades de capacitación la tiene la Dirección Nacional del Mejoramiento Profesional (DINAMEP) que es la rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio, orientados a la cualificación de la educación, y a los aprendizajes de los estudiantes.

Los funcionarios que laboran en la 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 u Ogs y ONGs, que han suscrito Convenios con el Ministerio de Educación, para la actualización de los docentes en el conocimiento de la ciencia en general y de la pedagogía, la tecnología en lo particular y su incidencia y aplicación en el desarrollo social, económico y cultural del país.

5.4.2. En relación a lo que dicen los empleadores sobre las necesidades básicas de formación que deben de poseer los titulados en ciencias de la Educación.

De igual forma a través de la respuesta de los empleadores podemos concluir que es necesaria una continua capacitación de diferentes cursos y el factor primordial es de didáctica y pedagogía, ya que todos los titulados investigados, ocupan puestos importantes en cada institución educativa y es necesario estar en un continuo aprendizaje. Consideran además que para el buen desempeño del docente es necesario que sea responsable en todas sus obligaciones, que tenga buenas relaciones humanas entre compañeros y que conozca cómo se elaboran las políticas institucionales.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

El análisis de los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, considerando, tanto las fuentes documentales como los instrumentos de recolección de datos, permitió establecer las siguientes conclusiones:

- Es de vital importancia comprender que, el género ni la edad es obstáculo al momento de tomar un nuevo reto para estudiar una carrera profesional, en la actualidad la educación ya no representa un lujo sino un deber que se debe cumplir para ejercer la profesión y en especial la carrera de Ciencias de la Educación, debido a que la nueva Ley de Educación Superior requiere el título en licenciatura y una constante formación continua.
- La razón por la que los profesionales entraron a estudiar Ciencias de la Educación en la UTPL fue para obtener el título en licenciatura, reglamento indispensable para que ellos pudieran seguir laborando en las Instituciones Educativas.
- La condición de vida de los profesionales de la UTPL ha mejorado después de titularse, representa el 66.7% de los profesionales que afirman “definitivamente sí” ha mejorado su calidad de vida, esto demuestra que la continua preparación ayuda a la realización profesional y personal.
- La situación laboral de los profesionales formados en la UTPL, periodo 2005-2010 se puede calificar de excelente. Existe un alto porcentaje de ocupación que alcanza el 100%; debido a que actualmente el 75% de los profesionales trabajan como docentes y el 25% de los titulados trabajan en un puesto profesional relacionado con la docencia.

- La relación laboral de los titulados en la UTPL, periodo 2005 -2010, que cumplen funciones y actividades formales, es estable debido a que el 66,7% de los titulados se encuentran trabajando en instituciones educativas con contratos indefinidos y nombramientos.
- Es claro observar que los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, han optado por trabajar en su mayoría en el sector privado, debido a que su salario es mejor remunerado de lo que es en el sector público, sin embargo las reformas en la ley de educación manifiestan que en el futuro el salario de un profesor será en base a sus conocimientos y experiencia adquirida en la labor docente.
- Se concluye que la docencia resulta ser una ocupación alternativa para los profesionales de todas las carreras, tomando en cuenta que sus conocimientos pueden ser acoplados para ejercer la profesión docente.

6.2. Recomendaciones

Al concluir el presente trabajo de investigación me permito recomendar lo siguiente:

- Es urgente establecer mecanismos que permitan el seguimiento permanente de los titulados de la UTPL con el fin de retroalimentar el proceso de formación profesional, ya que muchos de ellos manifiestan que hay una necesidad imperante de aprender nuevas metodologías en cuanto a pedagogía y didáctica, conocimientos que les permitirá obtener mayores éxitos en su trabajo; y, en el caso de que los titulados deseen rendir las pruebas de evaluación, que actualmente exige el Ministerio de Educación, estos conocimientos sirvan para que los profesionales se actualicen y puedan acceder a un puesto de trabajo en el sector público.
- Es necesario que se incluya en el plan de estudios la enseñanza de la pedagogía, la didáctica y el manejo de las herramientas relacionadas con la tecnología a lo largo de toda la carrera universitaria, por ser estas ciencias tan extensas que no se pueden profundizar en un solo nivel de estudio, y a la vez tan importantes para el desarrollo profesional de los futuros titulados de la UTPL.
- Se puede decir que este estudio sobre el campo ocupacional de los titulados de la UTPL, periodo 2005-2010 puede resultar de mucha utilidad para las unidades académicas que estén preocupadas por la calidad de sus planes de estudios, que puedan evaluar en forma objetiva a través del análisis del campo ocupacional de los titulados, el proceso de formación curricular que oferta. Pero éste constituye solo una parte de las investigaciones necesarias para poder valorar un cambio o actualización del plan de estudios.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Textos – Libros

- ADAMS, F. (1970), Andragogía, Grafarte, Caracas.
- ARISTIMUÑO, Adriana (2005) “Las competencias en la educación superior: ¿Demonio u oportunidad?”.
- ARREDONDO, M. (1989). Notas para un modelo de docencia: Formación pedagógica de profesores universitarios. Teoría y experiencias en México. México: ANUIES-UNAM. CESU.
- AUSUBEL, D.; Novak, J.; Hanesian, H. (1990). Psicología Educativa: Un punto de vista cognoscitivo. México: Editorial Trillas. Segunda Edición.
- BANDURA, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28, 117-148.
- BRASLAVSKY, Cecilia. (1998) Bases, orientaciones y criterios para el diseño de Programas de posgrado de formación de profesores. Reunión de Consulta Técnica para el análisis de políticas y estrategias de formación de profesores. OEI. Bogotá, Colombia.
- CARRILLO, E. (1994). Diseño del Perfil Profesional en Atención Integral del Niño
- de 0 a 6 años.
- CASASSÚS, J. (1995): “Acerca de la calidad de la educación”. Ponencia para la tele seminario sobre calidad de la educación. UNESCO, Oficina Regional de Educación, Santiago de Chile.
- CERMEÑO, Fortunato (1999): Elaboración del Proyecto educativo de centro, educación secundaria, guía y ejemplificación: Editorial escuela española, Madrid.
- CERPA (1982). El Docente, Su Perfil y Formación.
- CIRIGLIANO, Vellaverde (1996): Dinámica de grupos y Educación. Humanitas, Buenos Aires.
- DE LA TORRE, S. (1987). Educar en la creatividad. Madrid, España, Salvat.

- JOHNSON, D.; Johnson, R. (1985). Motivational processes in cooperative competitive and individualistic learning situations. New York. C. Ames & R. Ames Eds. Research on motivation in education. Vol. 2: The class room milieu (pp. 249-286). Academic Press.
- MESSINA, G. (1997). La formación docente en América Latina. Estado del Arte. Santiago de Chile. UNESCO/ OREALC. Braslavsky, C. (1999).
- MESSINA, G. (1999). Investigación en o investigación acerca de la formación docente: un estado del arte en los noventa. Revista Iberoamericana de Educación, N° 19.
- PÉREZ, Gómez, A. (1992). La función y formación del profesor en la enseñanza para la comprensión: Comprender y transformar la enseñanza. Madrid: Ediciones Morata.
- PERRENOUD, Philippe (2002) Construir competencias desde la Escuela. Dolmen Ediciones. 2ª. Ed. Santiago de Chile. 125 p.p.
- RAMOS C., M. G. (1997). Perfil del Docente Hoy, Enfoque Humanista. Valencia.
- RAMOS C., M. G. (1998). Programa para Educar en Valores. Valencia. Departamento de Ciencias Humanísticas. Universidad de Carabobo.
- REDONDO, Rojo, J. (1997). La dinámica escolar: de la diferencia a la desigualdad. Revista de Psicología. Facultad de Ciencias. Chile. Universidad de Chile. Volumen VI, Edición Electrónica.
- RIQUELME, Graciela. (1997). Las Universidades frente a las demandas sociales y productivas Tomo II. Editorial Miño y Dávila.
- ROBALINO, M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. Revista PRELAC, N° 1. UNESCO/OREALC. Pág. 13
- SAMBRANO, J. (1997). Cerebro Manual de Uso. Alfadil Ediciones. Caracas, Venezuela.
- SAMBRANO, J. (1998). Súper - Aprendizaje. Alfadil Ediciones. Caracas, Venezuela

- SCHMELKES, S. (1992). Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas. SEP, México.
- VALLIANT, D. (2004). Ob. cit.
- VER DIKER, G. y Terigi, F. (1997). La Formación de maestros y profesores: Hoja de Ruta. Buenos Aires. Paidós.

Internet

- Sherry, L. (1996) Issues in Distance Learning [en línea]. International Journal of Educational Telecommunications, 1 (4), 337-365. Disponible en: <http://carbon.cudenver.edu/~Isherry/pubs/issues.htm>
- Comisión de las Comunidades Europeas (2000). E-Learning. Concebir la educación del futuro [en línea]. COM: Bruselas. Disponible en: <http://euroepa.eu.int/comm/education/elearning/comes.pdf>
- Marqués, P. (2001, julio). Distance Education today. IRRODL [en línea], 2,2. Disponible en: <http://www.irrodl.org/content/v2.1/marques.pdf>
- Jefatura del Estado. Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. BOE núm.307 de 24/12/2001. Disponible en: <http://www.boe./dias/2001-12-24/pdfs/A49400-49425.pdf>
- Vaillant, Denise, Construcción de la profesión docente en América Latina, 2004: http://www.oei.es/docentes/articulos/construccion_profesion_docente_AL_vaillant.
- Constitución Política del Ecuador: http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.
- Plan Decenal de Educación: <http://www.google.com/#sclient=psy&hl=es&q=plan+decenal+de+educacion+ecuador>
- Plan Nacional de Desarrollo: http://www.senplades.gov.ec/c/document_library
- Ley de Educación: http://www.educacion.gov.ec/_upload/LEY_DE_EDUCACION.

8. ANEXOS

8.1. Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación



CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Código titulado: _____

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

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

Educación b...

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

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

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

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

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

▪ Urbano	1
▪ Rural.....	2

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

..... años meses
------------	-------------

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

..... años meses

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

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

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

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

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

..... años meses

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

..... años meses

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

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

..... años meses

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

..... años meses

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

PARA TODOS

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

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

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

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

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

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

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

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

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

▪ Hombre	1
▪ Mujer	2

A.2. Edad en años cumplidos:

A.3. Provincia de residencia:

A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado.

Gracias por su colaboración

8.2. Cuestionarios para las Autoridades de las Instituciones Educativas



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

Código del investigador:

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

El documento fue tomado de la ANECA² y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

En honor a su tiempo, le rogamos comedidamente sea muy breve en sus respuestas.

1. ¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente?

- _____
- _____
- _____

2. Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?

SI NO

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

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI NO

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

NIVEL	Ámbito de conocimiento
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____

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

CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

- _____
- _____
- _____

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

Gracias por su colaboración

8.3. Oficio para solicitar la apertura de recolección de información a las autoridades de las diferentes entidades educativas para realizar la investigación.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Oficio No. 046- CC.EE.
Loja, 14 de diciembre del 2010

Señor
RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



8.4. FOTOS

Visita a la Unidad Educativa “Julio Verne”.



Encuesta realizada a la Lcda. Eleana Isabel Cisneros Buendía.



Visita al Campus donde funciona la Escuela “Don Bosco”, Colegio y Universidad Politécnica Salesiana, sector Kennedy al norte de la ciudad de Quito.



Encuesta realizada a la Lcda. Maribel Alexandra Vinueza Valencia.



Visita a la Escuela “Manuel Quiroga”.



Encuesta realizada al Lcd. Edwin Marcelo Chamorro Álvarez.



Visita a la Unidad Educativa “San Patricio de la Providencia”.



Encuesta realizada a la Lcda. Rosalba Lourdes Chacha Vega.



Visita a la Unidad Educativa “María Auxiliadora”.



Encuesta realizada a la Lcda. Claudia Borja, Directora de la Escuela de la Unidad Educativa “María Auxiliadora”.

