



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**“SITUACION LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA – ESCUELA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN”**

Estudio realizado en la ciudad de Quito, Provincia de Pichincha, Cantón Quito en el año
2010-2011

**TESIS DE GRADO PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA
EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

MENCIÓN:

GLADYS ALEXANDRA SALAZAR AYALA. EDUCACIÓN BÁSICA TRES CICLOS

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:

Lic. Diego Rubio

CENTRO REGIONAL QUITO

2011

CERTIFICACIÓN

Lic. Diego Rubio

TUTOR DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

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

CERTIFICA:

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

(f) _____

Loja, junio del 2011

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, GLADYS ALEXANDRA SALAZAR AYALA, declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f) _____

GLADYS ALEXANDRA SALAZAR AYALA

AUTORA

CI: 040102147-2

AUTORÍA:

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

(f)_____

GLADYS ALEXANDRA SALAZAR AYALA

AUTORA

CI: 040102147-2

DEDICATORIA

A Dios por iluminar mi camino darme la sabiduría y el entendimiento y guiar el sendero de la justicia y la responsabilidad, a mis queridas hijas Paola, Lizbeth y a mí amado hijo Christian, quienes han sido fuente de mi inspiración personal. A mis hermanos del Movimiento Católico Juan XXIII, a mi esposo por haberme ayudado a conseguir la beca y apoyarme.

A mi abnegada madre por ser el pilar fundamental en el cual me sostuve día a día quien, me ofreció un mañana y un porvenir mejor, con su ejemplo y dedicación por cada uno de sus hijos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco al Licenciado Diego Rubio, quién me oriento en las bases del presente trabajo, a fin de elaborar la propuesta de investigación que será aplicada en la institución educativa donde laboro.

A la Sra. Cecilia Urresta de la Fundación CRISFE, quien confió en mi capacidad y responsabilidad y me ayudó con la beca universitaria.

INDICE

Portada	
Certificación	i
Acta de cesión de derechos	ii
Autoría	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
1.- RESUMEN	1
2.- INTRODUCCIÓN	2
2.1 Planteamiento del problema	2
2.2 Justificación de la Investigación	2
2.3 Objetivos	3
2.3.1 Objetivos General	3
2.3.2 Objetivo específico	3
3.- MARCO TEÓRICO	4
3.1 Situación Laboral Docente	4
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua	4
3.1.2 La contratación y la carrera profesional	10
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	13
3.1.4 El género y la profesión docente.....	17

3.1.5 Síntesis	20
3.2 Contexto Laboral	21
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa	21
3.2.2 La demanda de educación de calidad	22
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, Dirección de Formación Continua, Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo	25
3.2.4 Políticas micro: institucionales	35
3.2.5 Síntesis	56
3.3 Necesidades del docente	
3.3.1 Definición	56
3.3.2 Competencias profesionales	56
3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI	64
3.3.4 Competencias profesionales docentes.....	67
3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador	69
3.3.6 Síntesis	81
4.- METODOLOGÍA	82
4.1 Diseño de la investigación	82
4.2 Participantes de la investigación	82
4.3 Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	83

4.3.1 Técnicas	83
4.3.2 Instrumentos	83
4.4. Recursos	83
4.4.1 Humanos	83
4.4.2. Institucionales	84
4.4.3. Materiales	84
4.4.4. Económicos.....	84
4.5. Procedimiento.....	84
5.- INTERPRETACION, ANALISIS Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS	85
5.1 Caracterización socio demográfica	85
5.2 Situación Laboral	91
5.3 Contexto Laboral	109
5.4 Necesidades de formación	123
6.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	128
6.1 Conclusiones	128
6.2 Recomendaciones	129
7.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	130
8.- ANEXOS	132

1.- RESUMEN.

El presente trabajo de investigación es Descriptivo-Explicativo trata sobre la Situación laboral de los Titulados, de la Universidad de Loja, Escuela Ciencias de la Educación, en la ciudad de Quito, Provincia de Pichincha.

Este trabajo inicia en el momento que la universidad nos designó el nombre de 12 titulados graduados en diferentes años, los mismos que fueron investigados mediante la aplicación de un cuestionario que la universidad nos proporcionó, para aplicarlo seguimos el siguiente proceso, primero localizar a cada uno de los graduados, segundo, aplicar el cuestionario, el mismo que se lo realizó vía telefónica, mail, personalmente y algunas personas que fueron designados para la investigación no fueron localizados.

Ya aplicados los cuestionarios, se realizó un análisis de los resultados, y se comparó con la investigación bibliográfica. Se llega a la conclusión de que la mayoría de titulados se encuentran en una situación laboral estable, que su condición de vida mejoró después de graduarse.

Se observó también que 5 maestros, trabajan en instituciones particulares de gran prestigio, tres docentes trabajan en instituciones fiscales y una maestra graduada no esta ejerciendo su profesión.

En nuestro país se aprobó la nueva Ley de Educación, la misma que a abierto la oportunidad de demostrar la aptitud que tiene los docentes recién graduados en la UTPL y en otras instituciones de tercer nivel y cuarto nivel respectivamente, para ingresar al magisterio fiscal, mediante pruebas, y concursos de meritos y oposición.

Esta investigación para mi, ha sido enriquecedora, tuve la oportunidad de conocer a muchas personas e intercambiar experiencias, concluir mi trabajo de investigación con éxito, y llegar a conclusiones tales como, los graduados están bien ubicados laboralmente, que han demostrado sus aptitudes en cada una de sus trabajos, que la universidad prepara docentes aptos para realizar o ejercer cualquier función acorde a su preparación docente.

2.- INTRODUCCIÓN

2.1. Planteamiento del Problema

Con el presente trabajo se realizará un estudio de investigación sobre la Situación Laboral de Los Titulados de La Universidad Técnica Particular de Loja - Escuela de Ciencias de la educación, ya que en la práctica, la escuela se ha caracterizado por desconocer el papel protagónico de los estudiantes en el desarrollo integral de sus actividades profesionales, relegándola a un rol exclusivo dentro del desenvolvimiento profesional como docente y la buena práctica de su profesión dentro de la educación ecuatoriana que a su juicio favorecen y complementan la tarea de un buen vivir, y que en algunas ocasiones de hecho no integran plenamente la función de socialización estudiante-profesor y comunidad.

Este tema nace de una serie de investigaciones, preguntas, y dudas dentro de la Política Educativa de la Universidad Técnica Particular de Loja, con el fin de conocer y reflexionar cada unos de los casos de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, teniendo en cuenta que la posición de cada titulado para ejercer su profesión de acuerdo a su mención, es de suma importancia para la universidad, como también es un eje de desarrollo nacional en todos los ámbitos, nuestra tarea es mejorar la educación (Eisner, 2002, p. 12).

2.2. Justificación de la Investigación

Con la presente investigación se analizará la “Situación Laboral actual de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja – Escuela Ciencias de la Educación”, con el fin de conocer y reafirmar que hoy en día es una necesidad la función educativa de los docentes como agentes mediadores entre la estudiante, familia, y la comunidad.

Por ello nos exigen nuevas formas de socialización y la conformación de la educación de los alumnos y así mismo la acción educativa se ve obligada a establecer de nuevo su papel formativo, dando un nuevo significado a su acción con nuevos modos. Entre ellos, la colaboración con las familias y la inserción con la comunidad se tornan imprescindibles.

Además con todo el apoyo de información dotado por la UTPL, y los conocimientos que se obtienen en la red (internet), y los diferentes libros en que la educación y el avance de la tecnología es parte importante de un buen vivir, se puede decidir por el camino más adecuado y correcto para la adquisición de buenas decisiones para el avance dentro de la educación inicial, primaria, secundaria, y superior.

Con esta investigación también se pretende transmitir una explicación más adecuada para aquellas personas que por primera vez se desenvuelven como docentes, y que tengan una idea clara del rol que se desempeña un profesor dentro de la institución.

2.3 Objetivos

2.3.1 Objetivo General

Determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, dentro del ámbito educacional ecuatoriano para poder tener una idea concisa y clara de el porcentaje de docentes que desempeñan su papel (profesor) en el ámbito educativo nacional, y al mismo tiempo conocer el desempeño dentro de las instituciones y el avance tecnológico de cada uno de los titulados.

2.3.2 Objetivo Específicos

- Caracterizar la situación socio-demográfica de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación, de la Universidad Técnica Particular de Loja
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 Universidad Técnica Particular de Loja.
- Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores).

3.- MARCO TEÓRICO

3.1. Situación laboral docente

El presente trabajo de investigación está enfocado a él o la docente y su situación laboral, como y cuál ha sido su formación dentro de la UTPL y qué clase de contratación ha obtenido al graduarse, a continuación todos y cada uno de los aspectos serán abordados desde el enfoque socio económico.

3.1.1 Formación inicial docente y formación continúa.

La formación inicial del docente, considera al profesor miembro integrante de una institución educativa, por lo cual su desarrollo y mejora profesional incide en la mejora institucional. Este desarrollo profesional parte de una formación inicial, basada en los conocimientos normativos que estructuran el pensamiento profesional, a través de las experiencias individuales y grupales, interactuando la teoría y la práctica, la colaboración y un clima entre iguales, deben tener una reflexión compartida en torno a la práctica y la teoría curricular como la tarea principal de la labor docente, también se basa en los principios, teorías y creencias contribuyendo al enriquecimiento del conocimiento y pensamiento profesional del docente, la experiencia le permite analizar sus propias acciones y le facilita la toma de decisiones para mejorar su práctica educativa desarrollando actitudes sobre su propia actuación docente, potenciando su autoestima y sentimientos de responsabilidad profesional. (Sánchez, 2003).

Existen otros autores que proponen un curso en relación a la iniciación a la docencia (CIDU), cuyo objetivo general es aportar la formación básica a los profesores noveles para el desarrollo de competencias profesionales docentes. (Perales MJ, 2002). Entre los objetivos implicado están: 1) Analizar el texto profesional docente, tanto estructural como funcional (el desarrollo profesional, momentos y requerimientos), 2) Desarrollar actitudes positivas hacia la docencia como elemento central de la actuación del profesorado universitario, 3) Aprender a planificar y programar la enseñanza en el ámbito universitario, 4) Ofrecer métodos, técnicas y recursos didácticos hacia la docencia: motivación, participación, comunicación y evaluación. 5) Introducir las nuevas tecnologías como herramientas didácticas

aplicables en el aula, 6) Analizar las técnicas de innovación como factores básicos para el futuro desarrollo profesional. (Perales MJ, 2002).

Comentario: Según la propuesta de Sánchez P, se dice que para llegar a formarse como un buen docente se basa en sus experiencias individuales y grupales, en lo cual se debería llevar la teoría y la práctica al mismo tiempo, para obtener mejores resultados dentro de una institución, y si relacionamos con la propuesta de Perales MJ, el maestro en el momento de la práctica docente debe ir acompañado en la innovación (actualizada) tecnológica para una mejor desempeño tanto personal como en el ámbito profesional.

Cuando hablamos de la **formación continua del docente**, tiene sus orígenes en reflexiones y visiones acerca de las tareas que realizan o deben realizar los profesores. Diseñando propuestas actuales y modernas e innovadoras, que analizan modelos de pensamiento y la acción del profesor, tomando en cuenta el dominio de conocimientos, el comportamiento individual, la reserva de valores y las actitudes prácticas.

Se pretende que los contenidos de esta formación continua sean interpretados por el docente en el aula y con sus alumnos permitiéndoles la reflexión sobre la utilidad y las aplicaciones en las materias que imparte, para que los estudiantes aprendan a resolver problemas de la vida diaria, sean críticos, reflexivos y creen su propio conocimiento. Sin embargo, el resultado ha tenido poca incidencia de la misma práctica docente, muchas veces la poca concordancia entre los contenidos y programas en el ejercicio cotidiano en el aula. (Días Barriga, 1987).

En relación al concepto de “formación docente” el Ministerio de Educación lo define como “el proceso continuo de crecimiento de las competencias para la enseñanza, desde la formación inicial hasta el fin de la carrera profesional, con la conclusión de favorecer los aprendizajes de los alumnos” (Beca, et al., 2006, p. 14).

Por otra parte, para González (2006) en la concepción de la formación docente es posible distinguir dos grandes tendencias: la formación denominada instrumental y la formación entendida como desarrollo profesional. La formación docente como proceso instrumental se identifica con las concepciones conductistas del aprendizaje,

para las cuales el ejercicio de la docencia es entendido como la expresión de un conjunto de cualidades adquiridas, de naturaleza fundamentalmente cognitiva, que se expresan en conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades que permiten al docente desempeñarse con éxito en la profesión.

A diferencia de la concepción instrumental, el proceso de formación docente entendido como desarrollo profesional, tiene lugar a lo largo de la vida del profesor, por lo que los programas de formación docente se desarrollan como procesos continuos de aprendizaje con la participación activa y reflexiva del profesor, y abarcan tanto la formación y desarrollo de cualidades cognitivas como afectivas y motivacionales.

En el Ecuador, la formación docente está en una encrucijada, las exigencias del mundo cada vez son mayores, los aprendizajes y la sociedad han cambiado profundamente, si la comparamos con la educación del siglo XIX; se ha iniciado una reestructuración de la educación pública en el Ecuador.

Desde el siglo XX la formación docente estuvo en manos exclusivas de los Institutos Normales Superiores, que desde sus orígenes recibieron el influjo del pensamiento de Pestalozzi, Forebel y Herbart: llegaron a fortalecer y ampliar los Colegios Normales del Ecuador (Gómez 1993). Estas corrientes pedagógicas promovían una educación laica, crítica, científica y humanista.

Estos docentes alemanes (Pestalozzi, Froebel, Herbart) en sus misiones pedagógicas instruyeron a los ISPEDS, y las Universidades, además de pedagogos, fueron científicos y artistas, investigaron la fauna y flora y la geología de nuestro país, por lo que produjeron textos para los docentes, basados en trabajos científicos, lo mismo pasaba en lo artístico guiaban hacia una formación, estética y artística, basada en su propia experiencia artística. Así fue el perfil de los futuros educadores graduados en los ISPEDA que respondían a las exigencias educativas del momento, en el Ecuador existen varias Universidades Facultad Ciencias de la Educación que se dedican a la formación de docentes, tienen diferentes alternativas, se ajustan a las necesidades y posibilidades del profesorado como las exigencias de su contexto y su actuación personal encaminados a los avances de la tecnología, están a la vanguardia de las innovaciones de carácter pedagógico e investigativo:

Las **universidades** de carácter público hacen su diagnóstico para ingreso a los estudiantes a la Escuela de Ciencias de la Educación y sus especialidades, en cada una de sus carreras, sin embargo las instituciones particulares, no hacen esta selección, y captan la mayoría de estudiantes. Estas universidades que ofrecen al alumno la posibilidad de seguir una línea de estudio en el ámbito educativo, está abierto al docente en ejercicio y a personas que quieran formarse en educación ofrecen títulos académicos de tercer y cuarto nivel y con diferentes modalidades, como por la educación a distancia, por las facilidades laborales y de tiempo, podemos nombrar, las siguientes:

Universidad Técnica Particular de Loja.

Universidad Central del Ecuador.

Universidad de Guayaquil.

Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Escuela Politécnica del Ejército.

Universidad Simón Bolívar.

Universidad Indoamerica.

Entre otras, mismas que han contribuido al magisterio nacional, el cual en la actualidad se encuentra muchos docentes, mejor preparados y dispuestos a enfrentar los retos que la sociedad demanda en la actualidad.

Los cambios profundos que se ha dado en el mundo, en el ámbito productivo-laboral, social, político, económico, exigen un nuevo tipo de educación, particularmente en nuestro país, ya que en los años 70 se produce una combinación entre la lentitud de cambios en el sistema educativo y la desinversión estatal que da como resultado una educación menos satisfactoria y una formación docente, que no se ha renovado profundamente.

La proliferación de carreras docentes universitarias, en los últimos 20 años, y la privatización de la educación superior en nuestro país han llevado a que la formación docente no tenga un buen ejercicio ya que sus objetivos eran ambiguos.

Actualmente nos encontramos en un ambiente de cambio del marco legal del sistema educativo superior y la educación en general por lo que ha transformado el contexto del Ministerio de Educación, de los Institutos Pedagógicos hispanos - bilingües y Universidades – Facultades de Ciencias de la Educación, mismos que están dirigidos por la Ley de Educación Superior y la Subsecretaría Nacional de Educación.

Es importante crear las condiciones para que sean un referente de calidad, una guía de apoyo para el mejoramiento de la oferta educativa de los Institutos Pedagógicos e Instituciones de Educación Superior como Universidades y Escuelas Politécnicas.

Los nuevos docentes son los pilares fundamentales para la calidad de la educación ya que se centra su formación en el desarrollo de competencias, en concordancia con las necesidades de la nueva sociedad y la tecnología. Los Institutos Pedagógicos, realizan una reorientación de la formación docente, con tres años de post-bachillerato en educación básica.

Las universidades del país, en convenios con el Ministerio de Educación, hacen el perfeccionamiento docente, es decir la obtención de un título de tercer nivel, este es el caso de la Universidad Técnica Particular de Loja, logrando así un magisterio preparado para enfrentar los grandes retos de la innovación e investigación, los títulos alcanzados de este perfeccionamiento docente tiene el aval del SENESCYT. (Secretaría Nacional de Educación Superior de Ciencia y Tecnología e Innovación.)

La formación continua que los docentes deben tener, está a cargo de la DINAMEP, Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional, su plan anual se fundamenta, en las necesidades de la formación docente y continua basado en la política 7 del Plan Decenal de Educación

En la Sierra y Oriente desde hace dos años los Institutos Pedagógicos Superiores, seleccionan a los aspirantes a educadores a través de pruebas de razonamiento lógico verbal, matemáticas lenguaje y comunicación y personalidad estos resultados son

analizados en los Departamentos de Orientación de cada Instituto, esta selección beneficiara a la formación de los docentes, lo que no sucede con las universidades del país, a las cuales se ingresa sin este tipo de evaluación de ingreso, haciendo mención a la UTPL, esta institución brinda varias alternativas de estudio esto es una educación abierta, distancia, semipresencial, y presencial en la Sede en Loja, mismas que en la actualidad han convertido a la universidad en la pionera de la educación a distancia, del país y Latinoamérica.

Comentario: La formación del docente ha cambiado, hoy se observa docentes diferentes, abiertos flexibles más críticos, innovadores, con una actitud diferente, dispuestos aceptar muchos cambios, no solo en las universidades si no en los Institutos Pedagógicos que están encargando de formar este tipo de docentes, que han dado un gran paso a que sus docentes muestran una gran capacidad y brindan una enseñanza de calidad, con la aprobación de esta nueva Ley de Educación, el maestro ha tenido que tomar decisiones trascendentales en su vida profesional, ya que mucho de ellos han tenido que seguir formándose, para obtener otro título académico, capacitarnos continuamente poner en práctica en nuestras aulas y enriquecer el aprendizaje de los estudiantes. El gobierno ha dado en este último año la oportunidad de capacitarnos gratuitamente, nuestro deber es estar en continua formación y preparación, debido a que hoy nos enfrentamos a una juventud más despierta, moderna y sobre todo que está influenciada por la tecnología, los maestros debemos atender a las necesidades de los jóvenes.

Este es el reto, en nuestro camino laboral, tomar decisiones bien pensadas, meditadas, requiere de mucha dedicación y esfuerzo, no debemos dejar de aprender, e innovarnos ya que nuestra meta es formar al ser humano poner en práctica el cúmulo de experiencias y competencias adquiridas durante nuestra vida universitaria, retroalimentar el proceso de formación continua, con nuestros estudiantes, ya que esta nobilísima y gran responsabilidad de los maestros, que muchas veces saben salirse de sí mismo, en beneficio del estudiante para servir a la sociedad.

3.1.2 La contratación y la carrera profesional

En América Latina en general y particularmente en Colombia, Ecuador y Venezuela, los educadores constituyen la profesión con mayor número de miembros, un gran porcentaje de los cuales trabaja exclusivamente en la docencia. En Colombia son aproximadamente 440 000, en el **Ecuador 176 000** y en Venezuela 27000 en total 888 000 personas que trabajan en la educación.

Ningún otro colectivo profesional cuenta con un número similar. Es la profesión que tiene mayor acceso directo a la sociedad, considerando en los tres países que los educadores deben permanecer 200 días del año escolar, y en un promedio de 4 a 5 horas diarias, con millones de niños y jóvenes. Bernardo Toro (IDEP, O.CIT).

En los últimos años y debido a aspectos acumulados por problemas económicos y sociales, han bajado significativamente el reconocimiento de la sociedad a la función del maestro. En consecuencia, ha bajado la autoestima de los docentes y por ende sus resultados profesionales. Los profesores no están satisfechos con los resultados académicos logrados en las pruebas nacionales que se aplican a los países y hacen muy poco para transformar la realidad. (IDEP, ib.).

Dentro de la **Carrera Profesional**, quien posee un título académico está fuertemente arraigado en la ideología educativa convencional, y concretamente en la cultura docente desde el aula de clases hasta las dependencias ministeriales. Las condiciones de trabajo de vida requeridas para avanzar en el desarrollo de la docencia como una actividad profesional, tiende a ocupar un lugar secundario en las preocupaciones en torno a la profesionalización. En cualquier caso, las competencias docentes requeridas para hacer frente a las demandas de las sociedades modernas, de sistemas escolares descentralizados e instituciones escolares autónomas, implican, como un mínimo profesionalismo entendido como dominio y competencia teórico - práctico en el propio campo de trabajo, autonomía profesional, capacidad de tomar decisiones enfocadas, para anticipar las secuencias de esas decisiones y para evaluar críticamente la propia acción (Burke, 1996),

Esto se logra con más oferta de programas y cursos de actualización o perfeccionamiento, sin afectar las otras condiciones (salarios, condición de trabajo,

carrera docente, imagen social) que inciden en el perfil y el desempeño profesional docente. Lograr los docentes requeridos por la revolución educativa de la cual depende, en buena medida, el desarrollo futuro de nuestro país y una inversión fuerte (política, económica y social, individual y colectiva) en el tema docente, con parámetros renovados sintonizados con el nuevo modelo escolar en gestión.

La reforma escolar y reforma docente se necesitan mutuamente. El modelo escolar que conocemos como organización, manejo del tiempo y el espacio, dominar al currículo la pedagogía y la evaluación, está pensado desde y para un docente subordinado, pasivo, trasmisor, instructor, que entrega lo que recibe, reacciona a órdenes y normativa, realiza una tarea alineada, mecánica, rutinaria, vitalicia, en el confinamiento solitario de una aula o de una escuela, sin contacto entre pares, sin derecho a la participación o a la consulta, capacitándose de manera permanente, pero dependiente de ofertas o impulsos externos para aprender. Este modelo escolar es imbatible. (Burke, 1996).

En el Ecuador hoy en día para ingresar al magisterio público se lo hace por concurso de méritos y oposición. A través del acuerdo Ministerial N.- 438. Considerando.

Art. 1.- **Ámbito.**- El presente acuerdo ministerial regula las disposiciones. Que se encuentran introducidas al Reglamento de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio, seleccionar a los docentes para ingresar al Magisterio, mediante concurso de méritos y oposición.

Art. 2.- **De la inscripción a la base de datos a aspirantes a docentes.**- En la página web del Ministerio de Educación, se encuentra un sistema de inscripción, durante todo el año a los aspirantes a docentes, del Magisterio, así como el registro de su formación, experiencia y lugar de residencia y lugar donde aspira laborar. Se llamará a tomar la pruebas de oposición únicamente a las personas que cumplan con todos los requisitos mínimos establecidos en la Ley de Carrera y Escalafón del Magisterio Nacional y su Reglamento y que se encuentran inscritas en el sistema de información hasta 20 días antes de la fecha de la convocatoria pública.

Art. 3.- **De los concursos de méritos y oposición.**- Para el ingreso de docentes al magisterio, los aspirantes deben participar y triunfar en los correspondientes concursos de méritos y oposición, que consiste en:

- a.- Un concurso de méritos que califica los títulos acreditados, los cursos de capacitación y actualización las investigaciones y obras, publicadas e inéditas y la experiencia docente.
- b.- Un concurso de oposición donde los aspirantes rindan una prueba de razonamiento lógico y verbal, una prueba de conocimientos generales en pedagogía una prueba específica sobre la materia en la cual el aspirante se encuentra concursando, una clase demostrativa y entrevista por un jurado de la comunidad a la que pertenece el establecimiento educativo.

Art. 4.- **De la evaluación del concurso de méritos y oposición.**- estos concursos se evaluarán sobre un máximo de 100 puntos y tres bonificaciones de 15 puntos, dividido de la siguiente manera:

Méritos.

Méritos	Puntaje
a) Títulos	20
b) Concurso de capacitación y actualización realizados en los últimos cinco años en el área para él que concursa el aspirante	50% de el puntaje del título de mayor jerarquía que tiene el aspirante con un puntaje de 10 puntos
c) Publicaciones e investigaciones	
d) Experiencia docente	5
Máximo puntaje	35

Tomado del Acuerdo Ministerial 438.

Tabla No 1.

Elaborado por Gladys Salazar A.

Oposición

Oposición	Puntaje Máximo
a) Prueba de razonamiento lógico verbal	15
b) Prueba de conocimientos en pedagogía	15
c) Prueba específica	15
d) Clase demostrativa	20
Máximo puntaje	65

Tomado del Acuerdo Ministerial 438.

Tabla No.- 2

Elaborado por Gladys Salazar.

Los maestros que ganen estos concursos, ingresaran al Magisterio Ecuatoriano. En cuanto a los docentes de educación Particular, la mayoría son contratados, por su currículo, experiencia, o por afinidad, en algunos casos son muy bien remunerados, en las Instituciones de Prestigio, y en otros son explotados, gracias a la nueva Ley de Educación sus derechos podrán ser respetados.

Comentario.- Por lo expuesto anteriormente,, ha cambiado mucho la contratación docente en el año fiscal, en nuestro país hoy se lo hace por concurso de méritos y oposición, se ha quedado atrás donde muchos docentes ingresaban al magisterio por palancas o influencias, hoy el docente tiene la oportunidad de demostrar sus capacidades, y hacer valer sus títulos, su experiencia, y la formación continua que ha tenido en su carrera profesional, con la aprobación de la nueva ley de educación los nuevos maestros, serán bien remunerados y las oportunidades de trabajo serán competitivas.

Muchos docentes, que han entrado al magisterio han tenido la oportunidad de desarrollar su carrera profesional, han subido de categoría y muchos se han presentado al concurso de méritos y oposición para autoridades de los establecimientos.

3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje

Las investigaciones sobre educación y Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTICs), centran su atención en su mayoría hasta ahora en los cambios y repercusiones de estos medios, en las posibilidades que nos ofrecen.

Creemos que el estudio y la investigación en torno a la interacción, el aprendizaje y las NTICs en la Educación Superior que se presentan deben tener como punto de partida el proceso de enseñanza – aprendizaje en el que entran en juego diferentes elementos. La investigación desarrollada, por tanto, toma como punto de partida el acto didáctico (Figura No 1): momento en que se procesa la información y los diferentes implicados adquieren un sentido pedagógico: lo media nacional, lo contextual, las estrategias. (Fernández, 1997).

El acto didáctico define la actuación del profesor para facilitar los aprendizajes de los estudiantes. Su naturaleza es esencialmente comunicativa.

Las actividades de enseñanza que realizan los profesores están inevitablemente unidas a los procesos de aprendizaje que, siguiendo sus indicaciones, realizan los estudiantes. El objetivo de docentes y discentes siempre consiste en el logro de determinados aprendizajes y la clave del éxito está en que los estudiantes puedan y quieran realizar las operaciones cognitivas convenientes para ello, interactuando adecuadamente con los recursos educativos a su alcance.

El acto didáctico en el aula



Tomado y adaptado de: Graells Pere
 “La enseñanza-Buenas Prácticas-La Motivación”
 Última Versión 2001

Figura No. 1
 Elaborado por: Gladys Salazar A.

Por todo ello el acto didáctico como lo señala la Figura No. 1 es un proceso complejo en el que intervienen los siguientes elementos:

1.- El profesor.- que planifica determinadas actividades para los estudiantes en el marco de una estrategia didáctica que pretende el logro de determinados objetivos educativos.

2.- Los estudiantes.- que pretenden realizar determinados aprendizajes a partir de las indicaciones del profesor mediante la interacción con los recursos formativos que tienen a su alcance.

3.- Los objetivos educativos.- que pretenden conseguir el profesor y los estudiantes, y los contenidos que se tratarán. Éstos pueden ser de tres tipos

- ✓ Herramientas esenciales para el aprendizaje: lectura, escritura, expresión oral, operaciones básicas de cálculo, solución de problemas, acceso a la información y búsqueda "inteligente", meta cognición y técnicas de aprendizaje, técnicas de trabajo individual y en grupo...
- ✓ Contenidos básicos de aprendizaje, conocimientos teóricos y prácticos, necesarios para desarrollar plenamente las propias capacidades, vivir y trabajar con dignidad, participar en la sociedad y mejorar la calidad de vida.
- ✓ Valores y actitudes: actitud de escucha y diálogo, atención continuada y esfuerzo, reflexión y toma de decisiones responsable, participación y actuación social, colaboración y solidaridad, autocrítica y autoestima, capacidad creativa ante la incertidumbre, adaptación al cambio y disposición al aprendizaje continuo.

4.- El contexto.- en el que se realiza el acto didáctico. Según cuál sea el contexto se puede disponer de más o menos medios, habrá determinadas restricciones (tiempo, espacio...), etc. El escenario tiene una gran influencia en el aprendizaje y la transferencia.

La enseñanza no puede entenderse más que en relación al aprendizaje (Tabla No 1); 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).

Tomando como referencia a Contreras, entendemos los procesos enseñanza - aprendizaje como “simultáneo que se vive y se crea desde dentro, esto es, procesos de interacción e intercambio regidos por determinadas intenciones; y a la vez, es un proceso determinado desde fuera, en cuanto que forma parte de la estructura de instituciones sociales entre las cuales desempeña funciones que se explican no desde las intenciones y actuaciones individuales, sino desde el papel que juega en la estructura social, sus necesidades e intereses”. Quedando, así, planteado el proceso enseñanza-aprendizaje como un “sistema de comunicación intencional que se produce en un marco institucional y en el que se generan estrategias encaminadas a provocar el aprendizaje” (Contreras, 1990:23).

Cuando hablamos de las condiciones de enseñanza - aprendizaje, en nuestras aulas ecuatorianas, decimos que hay una interacción entre maestro y alumno para crear sus aprendizajes, donde el maestro se convierte en el guía y el alumno es el que transforma su conocimiento, mediante la investigación, la reflexión, cada maestro hace un ambiente adecuado para sus alumnos de acuerdo a sus posibilidades y habilidades, con la Actualización y Fortalecimiento curricular de Educación General Básica, este documento constituye un referente curricular flexible que establece aprendizajes comunes mínimos y se puede adaptarse de acuerdo al contexto y a las necesidades del medio escolar, tiene como objetivo desarrollar la condición humana y prepara para la comprensión, para la cual el accionar educativo se orienta a la formación de ciudadanos que practiquen valores que les permiten interactuar con la sociedad con respeto, responsabilidad, honestidad, solidaridad, aplicando los principios del Buen Vivir o Sumak Kawsay.

Comentario.- Tomando como referencias los autores antes mencionados se puede llegar a relacionar que el proceso de enseñanza - aprendizaje donde interviene el estudiante y el maestro (acto didáctico), el cual el maestro busca los métodos,

estrategias, para poder llevar el conocimiento al alumno, y al mismo tiempo el estudiante recibe el conocimiento para tratar de alcanzar los objetivos propuestos dentro de este proceso.

3.1.4 El género y la profesión docente

Cuando hablamos de género nos referimos al papel que cumplen tanto hombres como mujeres dentro de su labor docente. Además de la grave subvaloración de los docentes en el nivel de educación inicial y básica, que propicia salarios y una situación social baja, también se produce una discriminación más visible de la mujer: de acuerdo con el informe de un sindicato británico (NASUWT 2008), las mujeres docentes tienen menos probabilidades de encontrarse en una escala salarial de puestos directivos y tardan más en llegar a esta escala en comparación con sus compañeros masculinos. En la enseñanza secundaria puede observarse un esquema similar.

Mientras más alto es el nivel jerárquico y el poder de decisión y prestigio que conlleva, menor es el número de mujeres que se observa. Un análisis de las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres en la enseñanza secundaria en los centros escolares de EE.UU., identificó otra predisposición adicional contra las mujeres docentes, a saber, que durante el proceso de contratación se les asignó una escala salarial más baja. Esta tendencia es muy importante, ya que los aumentos de sueldo dependen de la remuneración inicial en el momento de la contratación. (Lee Smith 1990).

La feminización de la profesión docente: un fenómeno comprobado, de acuerdo con la División de Estadística de las Naciones Unidas (Tabla No 3), las mujeres predominan en la profesión docente en la enseñanza primaria salvo en varias regiones de África. Como muestra el siguiente cuadro, la proporción de mujeres docentes disminuye a medida que el nivel educativo es superior.

La feminización de la profesión docente; un fenómeno comprobado

Región del Mundo	Profesores	Profesores	Profesores
	Enseñanza primaria	Enseñanza Secundaria	Enseñanzas Terciarias
	%	%	%
África	44,6	28	20
Asia	70,5	54,9	38,5
Europa	85,8	65,7	42,3
América del Norte	79,7	60,4	46
Oceanía	63,4	51,1	38,8
América del Sur	79,3	61,7	41

Tomado y adaptado de: División de Estadística de las Naciones Unidas sobre la base de datos publicados por el Instituto de Estadística de la UNESCO.

Tabla No. 3

Elaborado por: Gladys Salazar A.

En el Ecuador según datos Estadísticos de la Dirección Provincial de Educación de la Provincia de Pichincha del Departamento del Archivo Maestro (AMIE) del período lectivo 2009 – 2010 se obtuvo la siguiente información, la misma que está detallada a continuación.

NIVEL	Docentes de Instituciones Educativas Escolarizadas de Educación Regular por Nivel Educativo y Género AMIE 2009 2010	
	PICHINCHA	
	Hombres	Mujeres
Educación Básica	1517	4811
Educación Básica y Bachillerato	4367	5760
Inicial	31	823
Inicial Educación Básica y Bachillerato	1273	2794
Inicial y Educación Básica	480	2376
TOTAL	7668	16564

Tomado Datos estadísticos Dirección Provincial de Educación de Pichincha del Archivo Maestro (AMIE) año lectivo 2009-2010.

Tabla N° 4

Elaborado por Gladys Salazar

El Sistema Educativo Ecuatoriano constituye uno de los pilares del desarrollo productivo ecuatoriano, y si bien es orgullo nacional reconocer que instituyó como laico para niños y niñas determinó también una marca en el modo de existir y participar de las niñas en la escuela, que aún resuena en nuestros días.

Para poder examinar las razones de este indiscutible desequilibrio del empleo de las mujeres en la jerarquía de la enseñanza, es preciso hacer algunas consideraciones sobre los datos: por un lado, los datos actuales sobre el personal docente son mucho menos completos que las estadísticas presentadas permiten suponer. Aun cuando el cálculo se hizo en 2009, los datos incluyen resultados de encuestas de 1999 a 2008.

En nuestro país, la mujer ha recorrido un largo camino, en lo últimos siglos, ha conseguido los mismos derechos, que los hombres en el campo de la docencia, ha tenido que luchar por largo tiempo para conseguirlo.

La historia del magisterio ecuatoriano responde a una etapa a donde el país pudo homogeneizar, a la maestra ecuatoriana le costó mucho llegar al sitio donde se encuentran, tuvo que hacer esfuerzos como los del año de 1923, donde a la docente se le dijo que educara con el ejemplo moral. Hoy en día la docente, ha dejado atrás muchos estereotipos, es justo reconocer que hay cambios y que la participación femenina aumenta cada día más en las actividades como la política empresarial, deportiva, científica en las artes en los medios tanto que las leyes protegen sus vidas de la violencia doméstica, hay igualdad de trato tanto entre mujeres y hombres aseguran una calidad de vida y afianzan la participación de la mujer en la sociedad desarrollo profesional ha sido exitosos. Según los datos estadísticos en Pichincha tenemos un total de 24.233 docentes que laboran en establecimientos educativos de diferentes niveles. Hoy en día los contratos que el gobierno proporciona van de la mano con la equidad de género, y lo han merecido un gran número de mujeres ya que demostrado responsabilidad en su labor educativa.

Comentario: Este tema examina las razones que sustentan los marcados prejuicios sexistas que existen en la profesión docente y la forma en que afectan a las estructuras salariales. Aun cuando las mujeres predominan abrumadoramente la enseñanza preescolar y primaria en todo el mundo, a medida que aumenta el nivel jerárquico del sistema educativo se encuentran menos mujeres. Como demuestra la investigación en la (Tabla No 3), cuanto mayor es la feminización de una ocupación, más probabilidades tienen sus asalariados de estar mal remunerados. En consecuencia, la innegable subvaloración de la profesión docente en su conjunto y específicamente del personal docente en los sectores de la enseñanza preescolar y

primaria ilustra el desequilibrio fundamental que existe entre las exigencias profesionales. En nuestro país diríamos que hoy con la aprobación de la ley de Educación se ha abierto muchos caminos para todos los docentes, son las mujeres quienes tienen más ese carisma para ejercer la docencia es por ello que ha vencido muchas barreras y estamos demostrando la gran capacidad de hacernos cargo de la futura juventud del Ecuador.

3.1.5 Síntesis

Una vez revisado el marco teórico y recolectado parte de la información de los actores antes nombrados, se llega a relacionar varios puntos de vista que van acordes a este primer tema, expresando que para que exista un buen sustento educativo dentro de nuestro país, es necesario la formación inicial del maestro y su preparación continua y actualizada, sabiendo que un buen docente tiene que tener una buena experiencia laboral individual como de forma colectiva, y tratar de llevar consigo la teoría con la práctica, y a la vez desarrollarse dentro del campo tecnológico-económico, ya que los alumnos necesitan crecer en sus diferentes ámbitos de una manera adecuada y correcta, teniendo en cuenta que la educación es el avance de nuestro país.

Teniendo en cuenta otro punto de vista se puede decir que de acuerdo a las diferentes teorías expuestas en este tema se tiene que tener en cuenta que un porcentaje de titulados en nuestro país, no ejercen su profesión dentro de la educación inicial ya que existe factores como salarios bajos o pocas partidas presupuestarias, lo cual determina un punto desfavorable para el avance de la educación ecuatoriana, y este descifra una desventaja en el proceso de aprendizaje - enseñanza en los alumnos (acto didáctico), y en la comunidad ya que cada vez existe menos ilustradores y docentes entregados a su carrera y que apliquen la pedagogía adecuada para el crecimiento de sus estudiantes y por ende crecer en el desarrollo del buen vivir dentro de la educación ecuatoriana.

3.2. CONTEXTO LABORAL

3.2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa

Cuando se habla de una comunidad escolar o educativa se dice que es el conjunto de personas que influyen y son afectadas por un entorno educativo. Si se trata de una escuela, ésta se forma por los alumnos, ex-alumnos, docentes, directivos, padres, benefactores de la escuela y vecinos. Se encarga de velar por la incentivación para el buen aprendizaje del alumno. (ADAMS, F.; Andragogía, Grafarte, Caracas, 1970).

En el Ecuador podemos decir que en el sistema educativo nacional existe una larga tradición en las escuelas de entablar proyectos con la comunidad desde diferentes perspectivas. Es así que se establecieron diferentes modalidades de vinculación que han sido importantes y han contribuido a generar formas creativas que colaboraron tanto en el quehacer educativo de la escuela como en mejoras en la vida de la comunidad.

Una de las modalidades que podemos reconocer es aquella es a través de un Instrumento Curricular que es Proyecto Institucional quien para su planificación se debe recoger las fortalezas y necesidades, tomando en cuenta el medio, la comunidad ya que es un ente importante para que le educación salga adelantad. La función de la escuela es socializar según los valores de la sociedad. Desde esta perspectiva, la escuela es la transmisora de una única cultura legítima. La escuela se "coloca" por encima de los problemas sociales de la comunidad que la rodea y a la vez la integra, creyendo " seguir formando a los niños. En esta modalidad la escuela se propone generar algunas actividades de extensión hacia la comunidad con la participación de la misma.

En los procesos de enseñanza-aprendizaje de las escuelas, donde intervienen una serie de variables que merecen una consideración especial, ya que de su organización depende, el logro de las intenciones educativas, como el entorno que es fundamental para la educación, las relaciones entre niños y niñas y niños/as y adultos están condicionadas por el modelo de escuela y así diseñar un buen entorno educativo, ya que esto ayudará al buen desarrollo integral de los pequeños y grandes estudiantes y estar diseñado de acuerdo a sus necesidades, muchas escuelas ecuatorianas no tienen

un entorno educativo apto para el desarrollo de los niños, especialmente en las escuelas de la costa en lugares apartados donde ni la infraestructura es adecuada para los niños, Hoy en día la población ecuatoriana ha aumentado, por lo que en el país hay poca infraestructura, hoy las aulas ecuatorianas, están saturadas por lo que el entorno resultaría bastante pequeño para que muchos niños puedan lograr su desarrollo integral, existe una diferencia marcada en cada uno de los establecimientos, ya a no todos tienen las mismas oportunidades de tener un entorno grande, pero gracias a los docentes especialmente fiscales logran que su entorno sea agradable para cada uno de los niños y la relación con los demás miembros de la comunidad, donde debe haber el respeto, el diálogo y el amor por el trabajo de cada uno de los docentes, de los niños, de los padres y la comunidad.

Comentario: Una institución educativa para que tenga éxito dentro de su entorno escolar, debe trabajar junto con la comunidad social teniendo en cuenta que los pobladores aledaños a la institución son parte importante para el crecimiento de la misma, los docentes debemos brindar un buen entorno a los niños dándoles amor y cariño, para que sienta gusto por estudiar, pero la falta de infraestructura ha hecho de que el entorno educativo se vuelva pequeño, y con muchas limitaciones debemos mantener buenas relaciones entre la comunidad educativa y con el resto de la comunidad lograremos un entorno adecuado, siendo el mayor responsable el docente.

Hoy el Gobierno está trabajando con la comunidad ya que de ellos también dependen del bienestar educativo, que incluso, que ya no solo los padres de familia ayudaran a tomar decisiones si no las organizaciones barriales, incluso hasta para evaluar al docente y formara parte de jurados calificadores quienes escucharan las exposiciones y calificaran conjuntamente con docentes y padres de familia.

3.2.2. La demanda de educación de calidad.

Una de las discusiones más trascendentales que actualmente tienen lugar en la escena pública ecuatoriana está en relación con la calidad de la educación básica que se imparte en el país.

Existen motivos sobrados para pensar que desde la perspectiva de muchos criterios diferentes, nuestro sistema educativo fracasa sistemática y gravemente en cumplir

con sus objetivos. Esto se expresa, por ejemplo, en el grave deterioro de las destrezas cognitivas de los egresados de los establecimientos educacionales públicos y privados (con las debidas y honrosas excepciones), y también se muestra en la notoria merma de los estándares éticos que manifiesta la población egresada, así como en la evidente ineficiencia que el sistema demuestra en el manejo de los recursos que le son asignados.

La calidad de la Educación en el Ecuador comparando a la de otros países, en el año 2006, obtuvo la calificación D igual a deficiente, por el Informe de Progreso Educativo de Calidad, (fundada 2001) no tenía parámetros claros de calidad por lo que impedían una capacitación y una evaluación permanente a los docentes

En 1993, se aprobó la Ley de carrera Docente y Escalafón del magisterio donde hubo pocos cambios de profundidad en términos docentes, no existía un proyecto nacional para mejorar la calidad educativa ecuatoriana.

A pesar del acuerdo que puede existir en cuanto a la existencia y magnitud del problema, un análisis más detallado revela que parte de este estriba en que la opinión pública no ha desarrollado un verdadero acuerdo respecto a qué es lo que en efecto, se espera que el sistema educacional obtenga. En otras palabras, se tiene que tener muy en claro esta pregunta: **¿Qué es o en qué consiste una educación de calidad'?**

Aprobado el Plan Decenal de Educación en la política 6 **“Mejoramiento de calidad y equidad de la Educación e implementación del Sistema Nacional de Evaluación.** Se pretende mejorar la calidad de la educación en el Ecuador, donde las Universidades formen maestros que se abran caminos hacia el futuro basada en principios éticos y morales, abiertos a la tecnología, la investigación, usar metodología activa, interactuar con el alumno, tener una capacitación continua y permanente, rendir cuentas a la comunidad del cumplimiento de sus obligaciones profesionales, mediante la evaluación ya que esto mejorará el desempeño docentes, mejorar sus salarios, el estado ampliará la infraestructura de la instituciones educativas. Que los padres de familia y la comunidad se vincule a la gestión escolar ya que este es el derecho de los estudiantes, padres de familia y el país de contar con una educación de calidad.

De lo antes expuesto es fundamental hacer consciencia de que, cuando hablamos de una educación de calidad, debemos entender muchísimo más y mejor que una tecnología de transmisión y retención de conocimientos o destrezas cognitivas. Mucho menos debe reducirse la educación al estrecho y robótico concepto de formación de ‘recursos humanos’. (Fuente: Diario HOY, Autor: Fernando Bustamante Ponce), según el Ministerio de Educación de nuestro país (Fuente: Diario HOY Ciudad: Quito) se puede añadir que dentro de nuestro país (Ecuador) existe 13 centros educativos (cinco en Guayaquil y ocho en Quito) que cuentan con Bachillerato Internacional (BI), un programa que recoge lo mejor de los sistemas educativos de varios países y ha estructurado un currículum que es aceptado a escala mundial.

De esos 13 colegios, el Colegio Municipal Sebastián de Benalcázar es el único establecimiento público que tiene BI para sus alumnos. Ahora, este beneficio se extenderá a otros 22 centros fiscales. El ministro de Educación, Raúl Vallejo, en el año 2009 y la Organización BI suscribieron el memorando de compromisos mutuos para implementar el proyecto de expansión del Diploma de Bachillerato Internacional en los colegios públicos, este proyecto de BI, incentiva a las universidades a tener en su pensum carreras que vayan en concordancia con esta nueva preparación, así como también obliga a mejorar su infraestructura tecnológica e investigativa.

Comentario: Por lo antes expuesto, en este tema se puede decir que “Educar” no es simplemente construir y montar eficientes máquinas repetitivas o exitosas competidores en un mundo entendido como una carrera de personas ávidas, sino que finalmente será necesario entender que de las Universidades y los Institutos Pedagógicos formarán docentes de calidad, para que el concepto de educación de calidad en el sistema de un país no sea sino una manera de expresar lo que entendemos y deseamos como una vida de calidad humana, y con ello poder crecer también en el campo laboral internacional.

Los estudiantes tendrán la oportunidad de mostrar la preparación educativa, fuera del país abrirse caminos y poder estudiar en el exterior, donde sus buenas bases las adquirió en el Ecuador.

3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo,

Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP

Constitución Política del Ecuador.

Título VII – Régimen del Buen Vivir, Capítulo Primero, Inclusión y equidad, Sección Primera: Educación

Art. 343.- 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.

Art. 344.- 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.

El Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad educativa nacional, que formulará la política nacional de educación; asimismo regulará y controlará las actividades relacionadas con la educación, así como el funcionamiento de las entidades del sistema.

Art. 345.- La educación como servicio público se prestará a través de instituciones públicas, fisco misional y particular.

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.

Art. 346.- Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación.

Art. 347.- Será responsabilidad del Estado:

- a) Fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas.
- b) Garantizar que los centros educativos sean espacios democráticos de ejercicio de derechos y convivencia pacífica. Los centros educativos serán espacios de detección temprana de requerimientos especiales.
- c) Garantizar modalidades formales y no formales de educación.
- d) Asegurar que todas las entidades educativas impartan una educación en ciudadanía, sexualidad y ambiente, desde el enfoque de derechos.
- e) Garantizar el respeto del desarrollo psicoevolutivo de los niños, niñas y adolescentes, en todo el proceso educativo.
- f) Erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de las estudiantes y los estudiantes.
- g) Erradicar el analfabetismo puro, funcional y digital, y apoyar los procesos de pos alfabetización y educación permanente para personas adultas, y la superación del rezago educativo.
- h) Incorporar las tecnologías de la información y comunicación en el proceso educativo y propiciar el enlace de la enseñanza con las actividades productivas o sociales.
- i) Garantizar el sistema de educación intercultural bilingüe, en el cual se utilizará como lengua principal de educación la de la nacionalidad respectiva y el castellano como idioma de relación intercultural, bajo la rectoría de las políticas públicas del Estado y con total respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades.
- j) Asegurar que se incluya en los currículos de estudio, de manera progresiva, la enseñanza de al menos una lengua ancestral.

k) Garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos.

l) Garantizar, bajo los principios de equidad social, territorial y regional que todas las personas tengan acceso a la educación pública.

Art. 348.- 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 fisco misional, artesanal y comunitario, 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. La falta de transferencia de recursos en las condiciones señaladas será sancionada con la destitución de la autoridad y de las servidoras y servidores públicos remisos de su obligación.

Art. 349.- 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.

Art. 350.- El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo.

Art. 351.- El sistema de educación superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del sistema de educación superior con la Función Ejecutiva. Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global.

Art. 352.- El sistema de educación superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios de música y artes, debidamente acreditados y evaluados. Estas instituciones, sean públicas o particulares, no tendrán fines de lucro.

Art. 353.- El sistema de educación superior se regirá por:

- a) Un organismo público de planificación, regulación y coordinación interna del sistema y de la relación entre sus distintos actores con la Función Ejecutiva.
- b) Un organismo público técnico de acreditación y aseguramiento de la calidad de instituciones, carreras y programas, que no podrá conformarse por representantes de las instituciones objeto de regulación.

Art. 354.- Las universidades y escuelas politécnicas, públicas y particulares, se crearán por ley, previo informe favorable vinculante del organismo encargado de la planificación, regulación y coordinación del sistema, que tendrá como base los informes previos favorables y obligatorios de la institución responsable del aseguramiento de la calidad y del organismo nacional de planificación.

Los institutos superiores tecnológicos, técnicos y pedagógicos, y los conservatorios, se crearán por resolución del organismo encargado de la planificación, regulación y coordinación del sistema, previo informe favorable de la institución de aseguramiento de la calidad del sistema y del organismo nacional de planificación.

La creación y financiamiento de nuevas casas de estudio y carreras universitarias públicas se supeditará a los requerimientos del desarrollo nacional.

El organismo encargado de la planificación, regulación y coordinación del sistema y el organismo encargado para la acreditación y aseguramiento de la calidad podrán suspender, de acuerdo con la ley, a las universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores, tecnológicos y pedagógicos, y conservatorios, así como solicitar la derogatoria de aquellas que se creen por ley.

Art. 355.- El Estado reconocerá a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución.

Se reconoce a las universidades y escuelas politécnicas el derecho a la autonomía, ejercida y comprendida de manera solidaria y responsable. Dicha autonomía garantiza el ejercicio de la libertad académica y el derecho a la búsqueda de la verdad, sin restricciones; el gobierno y gestión de sí mismas, en consonancia con los principios de alternancia, transparencia y los derechos políticos; y la producción de ciencia, tecnología, cultura y arte.

Art. 356.- La educación superior pública será gratuita hasta el tercer nivel. El ingreso a las instituciones públicas de educación superior se regulará a través de un sistema de nivelación y admisión, definido en la ley. La gratuidad se vinculará a la responsabilidad académica de las estudiantes y los estudiantes.

Con independencia de su carácter público o particular, se garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso, en la permanencia, y en la movilidad y en el egreso, con excepción del cobro de aranceles en la educación particular.

El cobro de aranceles en la educación superior particular contará con mecanismos tales como becas, créditos, cuotas de ingreso u otros que permitan la integración y equidad social en sus múltiples dimensiones.

Art. 357.- El Estado garantizará el financiamiento de las instituciones públicas de educación superior. Las universidades y escuelas politécnicas públicas podrán crear fuentes complementarias de ingresos para mejorar su capacidad académica, invertir en la investigación y en el otorgamiento de becas y créditos, que no implicarán costo o gravamen alguno para quienes estudian en el tercer nivel. La distribución de estos

recursos deberá basarse fundamentalmente en la calidad y otros criterios definidos en la ley. La ley regulará los servicios de asesoría técnica, consultoría y aquellos que involucren fuentes alternativas de ingresos para las universidades y escuelas politécnicas, públicas y particulares.

EL PLAN DECENAL DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN DINAMEP

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

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

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

EL PLAN DECENAL SE DESARROLLARÁ EN 8 POLÍTICAS QUE SON:

POLÍTICA 1

Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad

JUSTIFICACIÓN: Porque los primeros años representan el momento más adecuado para ofrecer una educación temprana de calidad ya que en este periodo se desarrollará inteligencia afectiva, cognitiva y psicomotriz y desarrolla su identidad.

POLÍTICA 2

Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo año

JUSTIFICACIÓN: Para que niños y niñas desarrollen competencias que les permiten aprender a ser, aprender a hacer, aprender a conocer, aprender a convivir con los demás y aprender en su entorno social natural, consciente de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, a la naturaleza y a la vida.

POLÍTICA 3

Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.

JUSTIFICACIÓN: Porque este nivel no cumple totalmente su triple función con los alumnos egresados: preparar para continuar con sus estudios de nivel superior, capacitar para que puedan incorporarse a la vida productiva, con unos conocimientos, habilidades y valores adecuados; y, educar para que participen en la vida ciudadana; por tanto el Estado debe impulsar: la capacidad de compensar las desigualdades en equidad y calidad, modificar los modelos pedagógicos y de gestión institucionales, articularse con el conjunto del sistema educativo, y vincularse con las demandas de la comunidad y las necesidades del mundo del trabajo.

POLÍTICA 4

Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa

JUSTIFICACIÓN: La cifra de población rezagada de la educación es muy alta, tradicionalmente el énfasis casi exclusivo se ha dado en la reducción de la tasa de analfabetismo.

POLÍTICA 5

Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas

JUSTIFICACIÓN: En la actualidad 437.641 niños y jóvenes se encuentran fuera del sistema educativo, las condiciones del recurso físico están por debajo de los estándares, existe un acelerado deterioro de la infraestructura por la falta de mantenimiento preventivo y correctivo, el equipamiento es deficitario con alta obsolescencia y escasa renovación tecnológica.

POLÍTICA 6

Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación

JUSTIFICACIÓN: La evaluación desempeña una función medular, tanto en la formulación como en el seguimiento y ejecución de la política educativa.

POLÍTICA 7

Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida

JUSTIFICACIÓN: 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 de rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión docente.

POLÍTICA 8

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

JUSTIFICACIÓN: El sistema educativo requiere contar con un financiamiento seguro y sostenible que permita cumplir con su objetivo fundamental que es brindar una educación de calidad.

Ley General De Educación

Los principios fundamentales del Sistema Educativo Ecuatoriano están explicitados en tres documentos básicos: la Constitución Política del Estado, la Ley de Educación y Cultura y la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional.

La Constitución Política del Estado, al respecto y en su Art. 27, Sección III “De la Educación y Cultura”, dice:

- “La educación se inspirará en principios de nacionalidad, democracia, justicia social, paz, defensa de los derechos humanos y estará abierta a todas las corrientes del pensamiento universal.
- La educación tendrá un sentido moral, histórico y social; y, estimulará el desarrollo de la capacidad crítica del educando para la comprensión cabal de la realidad ecuatoriana, la promoción de una auténtica cultura nacional, la solidaridad humana y la acción social y comunitaria.
- Los planes educacionales propenderán al desarrollo integral de la persona y de la sociedad”.

Por su parte, la Ley de Educación y Cultura vigente, dice: “La educación se rige por los siguientes principios:

- a) La educación es deber primordial del Estado, que lo cumple a través del Ministerio de Educación y de las Universidades y Escuelas Politécnicas del país;
- b) Todos los ecuatorianos tienen derecho a la educación integral y la obligación de participar activamente en el proceso educativo nacional;

- c) Es deber y derecho primario de los padres o de quienes los representan, dar a sus hijos la educación que estimen conveniente.
- d) El Estado vigilará el cumplimiento de este deber y facilitará el ejercicio de este derecho;
- e) El Estado garantiza: la libertad de enseñanza de conformidad con la Ley;
- f) La educación oficial es laica y gratuita en todos sus niveles.
- g) La educación tiene sentido moral, histórico y social; se inspira en los principios de nacionalidad, democracia, justicia social, paz, defensa de los derechos humanos y está abierta a todas las corrientes del pensamiento universal.
- h) El Estado garantiza la igualdad de acceso a la educación y la erradicación del analfabetismo;
- i) La educación se fundamenta en la unidad, continuidad, secuencia, flexibilidad y permanencia;
- j) La educación tendrá una orientación democrática, humanística, investigativa, científica y técnica, acorde con las necesidades del país; y,
- k) La educación promoverá una auténtica cultura nacional, esto es, enraizada en la realidad del pueblo ecuatoriano”.

Desde el punto de vista eminentemente teleológico, los fines de la educación ecuatoriana constan en la Ley de Educación en los siguientes términos:

“Son fines de la educación ecuatoriana:

- a) Preservar y fortalecer los valores propios del pueblo ecuatoriano, su identidad cultural y autenticidad dentro del ámbito latinoamericano y mundial.
- b) Desarrollar la capacidad física, intelectual., creadora y crítica del estudiante, respetando su identidad personal, para que contribuya activamente a la transformación moral, política, social, cultural y económica del país;
- c) Propiciar el cabal conocimiento de la realidad nacional, para lograr la integración social., cultural y económica del pueblo y superar el subdesarrollo en todos sus aspectos;

- d) Procurar el conocimiento, la defensa y el aprovechamiento óptimo de todos los recursos del país; OEI - Sistemas Educativos Nacionales – Ecuador.
- e) Estimular el espíritu de investigación, la actividad creadora y responsable en el trabajo, el principio de solidaridad humana y el sentido de cooperación social;
- f) Atender preferentemente la educación pre-escolar, escolar, la alfabetización y la promoción social., cívica, económica y cultural de los sectores marginados; y,
- g) Impulsar la investigación y la preparación en las áreas: técnica, artística y artesanal. Para cumplir con los fines de la educación el Ministerio promoverá la participación activa y dinámica de las instituciones públicas y privadas y de la comunidad”.

3.2.4 Políticas micro: institucionales

Proyecto Educativo Institucional (PEI):

El P.E.I. es un proceso que se construye entre los distintos actores y entre éstos con el contexto escolar (Figura No 2), con miras a la consecución de logros y resultados educativos, que requieren inicialmente de una identificación colectiva articulada siempre a la política educativa del país.

Analicemos esta definición. Es un proceso en tanto requiere decisiones que no se dan en forma acabada. No son pasos lineales o suma de pasos rígidos para llegar a un producto. Se toma en consideración que la institución tiene su propia dinámica y la realidad y el entorno se ajustan a la misma. Hablar de un proceso es reconocer que hay un margen de incertidumbre y de modificaciones en la cotidianeidad de la vida institucional.

Contexto: Un Proyecto Institucional entrelazada dos esferas: la macro política y la micro política



Figura N°2
Elaborado por: Gladys Salazar A.

Los actores son personas que desempeñan determinados roles. El P.E.I. es ante todo un proyecto social, y es por eso que el espacio donde se desarrolla la acción está marcado por las relaciones, intereses y participación de los grupos o actores involucrados. El enfoque que describo se denomina estratégico-participativo. Los actores participan desde dentro de la escena, y en situaciones de poder compartido. Se opone a un diseño normativo. Se considera la complejidad de la situación que se quiera tratar, buscando acercarse a las metas propuestas.

"En términos generales se puede considerar que el enfoque estratégico para la planificación y la gestión social se propone como una alternativa a las metodologías de planificación y gestión sustentadas en los enfoques funcional-estructuralista y positivistas que conciben a la realidad desde una lógica sistémica, que suponen la posibilidad de un posicionamiento externo a la realidad por parte de los actores, que parten de un análisis 'objetivo' de la realidad social y que plantean la 'homogeneidad' de actores, procesos y modelos como premisas para el desarrollo metodológico de la gestión y de la planificación"

De este modo, la gestión curricular es entendida en forma amplia. No son sólo los contenidos a ser transmitidos en el aula; abarca las demás interacciones que se generan en la escuela.

Para la elaboración y puesta en marcha del Proyecto desde este modelo, cambia la incidencia del rol del director. Si bien es un rol clave ya que se ocupa de la conducción (se trate de una persona o de un equipo), el liderazgo no radica exclusivamente en él, sino que implica toma de decisiones colectivas, y por ende la responsabilidad y la tarea asumida es compartida.

Dentro de la Escuela, los distintos actores tienen autonomía, y hay una articulación entre el compromiso individual y el grupal. El poder está repartido, y si cada uno hace bien lo que tiene que hacer, la institución se beneficia. Cada uno realiza sus funciones sin que sea necesario a cada paso una instancia de consulta hacia todos los roles de mando de la escala jerárquica. Esto no sería operativo.

Es como el ejemplo que cita Blejmar del hospital, en que si el cirujano tuviera que pedirle permiso a su supervisor antes de operar para ir 'por este lado' o 'por el otro', y a su vez éste tuviera que hablar con el director general; donde se observa que la operación sería imposible (Blejmar, 1995).

Hay que pensar la participación de los actores como un elemento consustancial del proceso de gestión del P.E.I., asegurándose que la misma sea participación real y no simbólica.

El director tiene que promover espacios de discusión y participación. No es el proyecto que hacemos 'para cumplirle al Director', es el proyecto para todos.

Contaremos entre los actores con:

- maestros,
- alumnos,
- directivos,
- personal no docente,
- padres,
- otros,

Que a juicio de escuela sean necesarios para determinado proyecto. Ej.: vecinos, empresarios, etc. Cuando decimos maestros, tenemos que incluir a los profesores especiales, que muchas veces, y por diversos motivos (pocas horas que están en un mismo establecimiento; o trabajan en otro predio, tal es el caso de muchos profesores de Educación Física en el nivel Polimodal; dificultad para que se organice un día de encuentro del personal en el que coincida que asistan todos los profesores especiales; etc.) suelen ser los olvidados, marginados, o extranjeros a la construcción o revisión de un proyecto. A veces no se toma en cuenta que los temas que puedan plantear estos docentes pueden ser prioritarios. Otras veces, en cambio, se piensa erróneamente que un problema es ajeno a lo que ocurre en la clase especial. Por ejemplo, se decide plantear estrategias para abordar problemas de conducta, o para

mejorar los aprendizajes de los alumnos. ¿Acaso no están referidos a lo que sucede en los distintos ámbitos escolares?

En cuanto a las familias que envían a sus hijos a la escuela, está claro que su voz y voto resulta relevante, son los destinatarios del servicio educativo que se brinda. Un proyecto puede resultar a los ojos de los docentes y directivos muy interesante, pero si no se va a plasmar efectivamente en la comunidad ¿para quién es el Proyecto? ¿De qué sirve la escuela vacía?; ¿para qué queremos una escuela sin alumnos?

Con respecto al personal no docente imaginemos una obra de teatro donde para que la función se pueda llevar a cabo con éxito, precisamos necesariamente del sonidista, del electricista, del boletero, del acomodador, del maquillador, etc. porque cualquier inconveniente en alguna de estas áreas puede hacer fracasar la obra. En una institución educativa recordemos cómo nos altera la realización de las tareas si faltó la secretaria, si el presupuesto administrativo no fue otorgado, si el personal de maestranza realiza ineficientemente la tarea. Imperiosamente, necesitamos contar con ellos y que sepan con claridad su responsabilidad en el cronograma de actividades.

Aportes para construir el proyecto educativo institucional

En la vida cotidiana de la escuela, proyectamos lo que queremos, tenemos ideas creativas acerca de cómo se podrían hacer las cosas, surgen problemas y buscamos soluciones, pero muchas veces actuamos en forma intuitiva o improvisada, dejando que las situaciones ocurran y los conflictos nos rebalsen en lugar de poder anticiparnos.

El Proyecto Educativo Institucional (P.E.I.) debe ser tomado como objeto de conocimiento, tiene que poder ser explicitado por los miembros involucrados, compartido, documentado y reflexionado.

Así como un docente planifica previamente su tarea, a partir de los conocimientos que posee, y no entra (o no debería entrar) a una clase a desarrollarla sobre la marcha, la institución debe planificar su P.E.I. No alcanza con que los integrantes

tengan 'alguna vaga idea' acerca del proyecto de la escuela a la que pertenecen. (Raquel Geiler - Argentina)

El proyecto puede definirse como una conducta de anticipación que supone el poder representarse lo inactual (que no es actual) y de imaginar el tiempo futuro para la construcción de una sucesión de actos y de acontecimientos (Cross, 1994) 1.

También en un sentido amplio podemos decir que: "Un proyecto es ante todo, lo que queremos que se encarne en nosotros, es un estilo de vida al que aspiramos" 2.

EL FODA.

Es una herramienta de análisis estratégico, que permite analizar elementos internos o externos de programas y proyectos.

El FODA se representa a través de una matriz de doble entrada, llamado matriz FODA, en la que el nivel horizontal se analiza los factores positivos y los negativos.

En la lectura vertical se analizan los factores internos y por tanto controlables del programa o proyecto y los factores externos, considerados no controlables.

Las Fortalezas son todos aquellos elementos internos y positivos que diferencian al programa o proyecto de otros de igual clase.

Las Oportunidades son aquellas situaciones externas, positivas, que se generan en el entorno y que una vez identificadas pueden ser aprovechadas.

Las Debilidades son problemas internos, que una vez identificados y desarrollando una adecuada estrategia, pueden y deben eliminarse.

Las Amenazas son situaciones negativas, externas al programa o proyecto, que pueden atentar contra éste, por lo que llegado al caso, puede ser necesario diseñar una estrategia adecuada para poder sortearla.

En síntesis:

- ✓ las fortalezas deben utilizarse

- ✓ las oportunidades deben aprovecharse
- ✓ las debilidades deben eliminarse y
- ✓ las amenazas deben sortearse

MATRIZ FODA

FACTORES INTERNOS	FACTORES EXTERNOS
Controlables	No Controlables
FORTALEZAS (+)	OPOTUNIDADAES (+)
DEBILIDADES (-)	AMENAZAS (-)

Tabla No. 3
Elaborado por: Gladys Salazar A.

PLAN OPERATIVO ANUAL (POA)

Es una planificación a corto plazo, cuya realización está pensada para un año, tiene por objeto conseguir la ejecución del Proyecto Educativo Institucional. Surge de la visión, misión, propósitos, objetivos y estrategias programadas en su matriz de planificación de los Proyectos específicos de implementación.

A diferencia del Proyecto Educativo Institucional, el Plan Operativo anual centra su atención en lo táctico, el corto plazo, en la adecuación de la coyuntura a los objetivos, la ejecución de los proyectos antes que en la definición de los principios. El Plan Operativo anual viabiliza los objetivos institucionales y las estrategias del proyecto educativo institucional a llevar a la práctica la ejecución de sus proyectos estratégicos.

El Proyecto Educativo Institucional, por ser de mediano o de largo alcance se hace realidad, progresivamente, en Planes Operativos Anuales de trabajo sucesivo, de acuerdo a los años establecidos.

El Plan Operativo Anual es el conjunto articulado de proyectos específicos para, a través del logro de los objetivos estratégicos, plasmar en la práctica de la institución educativa la misión y visión que se quiere alcanzar. Se sugiere el empleo de la siguiente matriz:

Plan Operativo Anual

ESTRATEGIA	PROYECTO DE IMPLEMENTACIÓN	RESULTADOS	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	COSTO	RECURSOS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA EN MESES				FUENTE DE VERIFICACIÓN

Tabla No 4.

Elaborado por: Gladys Salazar A.

Código de Convivencia Institucional

En sus artículos determina:

Art. 1. INSTITUCIONALIZAR el Código de Convivencia (instrumento que debe ser elaborado, aplicado, evaluado y mejorado continuamente) en todos los planteles educativos del país, en los diferentes niveles y modalidades del sistema, como un instrumento de construcción colectiva por parte de la comunidad educativa que fundamente las normas del Reglamento Interno y se convierta en el nuevo modelo de coexistencia de dicha comunidad.

Art. 2. SEÑALAR como propósito de la aplicación del Código de Convivencia el fortalecimiento y desarrollo integral de los actores de la comunidad educativa conformada por los docentes, estudiantes y las familias, en el ejercicio de sus obligaciones y derechos, calidad educativa y convivencia armónica.

Art. 3. DECLARAR que el alumnado tiene, además de aquellos consagrados en el Reglamento General de la Ley Orgánica Educación y en el Código de la Niñez y Adolescencia, derecho a:

- a) Participar del proceso de enseñanza y aprendizaje de calidad en una atmósfera de calidez, libre de presiones de todo orden o abusos físicos, psicológicos o verbales.
- b) Gozar del respeto por sus derechos, sus sentimientos, su individualidad y sus pertenencias por parte de sus compañeros y de los funcionarios de la institución.
- c) Requerir la asistencia de los docentes, en caso de necesidad, con el fin de resolver dificultades o conflictos mediante el diálogo.
- d) Ser escuchado con respeto a sus opiniones.
- e) Demandar confidencialidad sobre asuntos personales tratados con algún miembro del personal docente.

Art. 4. DECLARAR que el alumnado tiene, además de aquellos consagrados en el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación y en el Código de la Niñez y Adolescencia, la responsabilidad de:

- a) Cumplir respetuosa y puntualmente las Instrucciones impartidas por las autoridades educativas.
- b) Ser puntual en su asistencia a clases y en el cumplimiento de sus tareas y deberes escolares.
- c) Tratar a sus compañeros, maestros y demás personas con cortesía y de manera respetuosa.
- d) Evitar cualquier actividad que coarte los derechos de los otros alumnos a aprender o a jugar, o con la responsabilidad del profesor de ejercer su tarea educativa.
- e) Cuidar y respetar las instalaciones, el mobiliario y el material didáctico de la escuela, en tanto es propiedad ciudadana, así como la propiedad del prójimo.
- f) Expresar sus opiniones con cortesía y respeto.

Art.5. DECLARAR que los padres, las madres y/o representantes legales tienen, entre otros, el derecho a:

- a. Acceder a una educación de calidad y calidez y un entorno educativo seguro y sano para sus hijos.
- b. Dialogar con los profesores de sus hijos en un tiempo acordado mutuamente.
- c. Dialogar con el Director, Rector o el dirigente de curso de sus hijos sobre preocupaciones o temas que no se hayan resuelto durante sus conversaciones previas con el profesor o la profesora de clase.
- d. Obtener informes periódicos regulares sobre el desempeño de sus hijos, las políticas educativas adoptadas por la institución educativa, las necesidades que surgen de la tarea, etc.
- e. Participar en las asociaciones de padres.
- f. Ser informado sobre el Plan o Proyecto Educativo Institucional y participar, en los órganos creados para el efecto y en los términos adecuados, de los procesos de evaluación del mismo.

Art.6. DECLARAR que los padres, las madres y/o representantes legales entre otros, tienen la responsabilidad de:

Promover una actitud positiva hacia el estudio y hacia las expectativas de la institución con respecto a la conducta de sus hijos.

- a) Interesarse por el progreso académico de sus hijos, las tareas enviadas a casa y las actividades escolares a las que son convocados.
- b) Asegurarse que sus hijos asistan a clases puntualmente y que lleguen al colegio con los materiales necesarios para sus tareas.
- c) Comunicar a las autoridades de las instituciones educativas cualquier preocupación médica, académica o de conducta, que pueda afectar el desempeño o el comportamiento de su hijo o hija en la escuela.

- d) Establecer un contacto regular con el establecimiento educativo en áreas de trabajo de aula (firmar circulares, trabajos, revisar cuadernos, verificar el cumplimiento de tareas, asistir a reuniones de padres, etc.)

Art. 7. DECLARAR que los profesores tienen, entre otros, el derecho a:

- a) Gozar del respeto, la cooperación, la consideración y el apoyo de sus colegas, del alumnado y de los padres.
- b) Enseñar y trabajar en una atmósfera armoniosa; libre de presiones y productiva.
- c) Esperar una actitud responsable y positiva hacia el estudio de parte de los alumnos.

Art. 8. DECLARAR que los profesores tienen, entre otros, la responsabilidad de:

- a) Planificar y conducir sus clases de acuerdo a los objetivos del currículo y aplicando técnicas didácticas apropiadas.
- b) Ofrecer un entorno conducente al aprendizaje, que favorezca la organización, la disciplina y la seguridad.
- c) Acompañar a los alumnos en su aprendizaje tomando en cuenta las diferencias individuales y promoviendo la auto-estima del alumnado.
- d) Realizar adaptaciones curriculares para la atención personalizada de sus alumnos.
- e) Ser sensibles a las necesidades de los alumnos.
- f) Comunicar a los padres los logros y las dificultades de sus hijos.

Art.9. PROPONER entre otros, los siguientes conceptos/orientaciones que guiarán el proceso de construcción del Código de Convivencia:

- a) Democracia. La institución educativa debe ser un espacio pleno de práctica y reflexión de la democracia, ejercicio ciudadano con civismo, en la comprensión de nuestra realidad nacional, pluricultural, multiétnica, regional, así como en la

protección y defensa del medio ambiente. La escuela debe institucionalizar la Educación para la Democracia desde la práctica;

- b) Ciudadanía. Vivenciar la declaración constitucional de que todos los/las ecuatorianos/as somos ciudadanos/as sujetos de deberes y derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.
- c) Cultura del buen trato. Promover el respeto y reconocimiento a niños, niñas, adolescentes, educadores/as y a sus familias como ciudadanos/as en sus individualidades y expresiones culturales.
- d) Valores. Vivenciar los valores de responsabilidad, respeto, fundamentos de la nueva cultura escolar en aras de la convivencia armónica. Estos valores deben encontrarse tanto en el currículo explícito como en el oculto, considerando el ejemplo de los adultos como modelo de formación.

Entre otros aspectos conceptuales, señalamos los siguientes:

- ✓ La responsabilidad es hacerse cargo de cada uno de sus actos y asumir sus consecuencias.
- ✓ El respeto implica una actitud de estima hacia sí mismo y los demás y la observancia de deberes y derechos.
- ✓ La solidaridad significa comprometerse en la solución de los problemas y necesidades de los demás.
- ✓ Honestidad es decir la verdad y luchar contra la corrupción, la copia, el dolo, la difamación
- ✓ La Justicia, dar a cada quien lo que corresponde respetando derechos y deberes.
- ✓ El amor es la expresión de afecto y cuidado para consigo mismo y para los demás.
- ✓ Equidad de género, Considerar a hombres y mujeres en iguales condiciones, sin discriminación alguna.

- ✓ Comunicación. La institución educativa debe ser una fuente de comunicación permanente para mejorar el aprendizaje, la convivencia, la prevención, manejo y resolución de conflictos.
- ✓ Disciplina y autodisciplina. Promover los procesos de reflexión autocrítica por parte de los miembros de la comunidad educativa, de tal manera, que cada quien sea responsable de sus acciones.
- ✓ Fomentar la práctica de la autodisciplina estimulando el análisis y la reflexión individual y grupal de todos los actores de la comunidad educativa. Toda acción que rompa el compromiso de convivencia debe ser tratada de manera formativa y tener, al mismo tiempo, una consecuencia proporcional al tipo de falta cometida.
- ✓ Honestidad académica. Tanto docentes como estudiantes deben sujetarse a los principios de honestidad académica que implican presentar los trabajos con citación adecuada de las fuentes; respetar la autoría intelectual y someter el trabajo propio a procesos de evaluación. Se considerará una falta grave el plagio, la copia y el presentar trabajos de otros como si fueran propios.
- ✓ Uso de tecnología. Su uso debe ser regulado durante la jornada escolar y su incorporación, si fuera el caso, adecuada y oportuna al aprendizaje.

Asimismo, se recomienda durante la jornada escolar, evitar el uso de teléfonos celulares, juegos electrónicos y otros artefactos, que son distractores del proceso de enseñanza aprendizaje y formativo.

Art.10. RESPONSABILIZAR a los directores /as y rectores/as la institucionalización del Código de Convivencia en los establecimientos educativos de todos los niveles y modalidades del sistema educativo nacional, a través de la conformación del Comité Institucional, su implementación, ejecución, seguimiento, control, evaluación y mejoramiento continuo.

Además, son los responsables de presentar a la Dirección Provincial de Educación y/u otro organismo competente el Código de Convivencia aprobado en una asamblea específica para este fin.

Art. 11. CONFORMAR el Comité de Redacción del Código de Convivencia en cada establecimiento educativo, en todos los niveles y modalidades del sistema nacional. El responsable de la conformación de este Comité es el director o rector.

Art. 12. INTEGRAR el Comité de Redacción del Código de Convivencia con los siguientes miembros:

EDUCACIÓN BÁSICA GENERAL

- ✓ Subdirector/a, quien lo preside, con voz dirimente
- ✓ Un psicólogo educativo, de existir.
- ✓ Un docente representante del Consejo Técnico.
- ✓ Un representante del Comité Central de Padres de Familia.
- ✓ Un representante del sector administrativo y servicios.
- ✓ El/a presidente/a del Gobierno Estudiantil.

BACHILLERATO

- ✓ Vicerrector/a, quien lo preside,
- ✓ Coordinador del Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil (DOBE), de existir.
- ✓ Inspector General.
- ✓ Un docente representante de la Asamblea de Profesores.
- ✓ Un representante del Comité Central de Padres de Familia.
- ✓ Un representante del sector administrativo y servicios

- ✓ El/a presidente/a del Gobierno Estudiantil.

UNIDAD EDUCATIVA

- ✓ Vicerrector/a, quien lo preside.
- ✓ Director/a
- ✓ Coordinador del DOBE, de existir.
- ✓ El Inspector General.
- ✓ Un docente representante por cada nivel educativo.
- ✓ Un representante del Comité Central de Padres de Familia.
- ✓ Un representante del sector administrativo y servicios.
- ✓ El/a presidente/a del Gobierno Estudiantil.

Art. 13. DETERMINAR las funciones del Comité de Redacción del Código de Convivencia:

- a) Realizar el diagnóstico de la realidad del establecimiento educativo en los aspectos socioeconómicos, psicopedagógicos y normativo.
- b) Elaborar de manera participativa con los docentes, padres de familia, estudiantes y personal administrativo y de servicio, el documento base del Código de Convivencia.
- c) Presentar al Consejo Técnico o Consejo Directivo el documento base del código de Convivencia para su conocimiento, estudio y trámite de aprobación en la asamblea específica.
- d) Presentar al Consejo Técnico o Consejo Directivo el documento final aprobado por la Asamblea específica.
- e) El Comité de Redacción del Código de Convivencia cesará en sus funciones una vez que el mismo ha sido aprobado por la asamblea específica.

Art. 14. APROBAR el Código de Convivencia Institucional a través de la asamblea específica que estará integrada por:

- a) El Rector o Director quien la presidirá y tendrá voto dirimente.
- b) Un delegado del Consejo Directivo y/o Consejo Técnico y dos delegados de los siguientes estamentos:
- c) Dos delegados de la Junta General de Directivos y Profesores.
- d) Dos delegados del Gobierno Estudiantil.
- e) Dos delegados del Comité Central de Padres de Familia.
- f) Dos delegados del personal administrativo y de servicio.
- g) El Comité de Redacción del Código de Convivencia tendrá voz informativa en la asamblea específica.
- h) Los miembros del Comité de Redacción están habilitados para ser electos representantes de sus sectores en la asamblea específica.

Art. 15. RESPONSABILIZAR a los Consejos Directivos y/o Consejos Técnicos del cumplimiento de las siguientes funciones:

- a) Planificar y ejecutar procesos de información, comunicación y capacitación sobre el contenido y aplicación del Código de Convivencia con estudiantes, docentes y padres de familia.
- b) Realizar seguimiento, control, evaluación y mejoramiento continuado de la aplicación del Código de Convivencia.
- c) Presentar informes anuales de los resultados de la aplicación del Código de Convivencia a la asamblea específica y socializarlos a la comunidad educativa.
- d) Resolver todos los asuntos que no están contemplados en el Código de Convivencia y elevarlos a consulta a la asamblea específica de considerarlo necesario.

- e) Enviar el Código de Convivencia aprobado por la asamblea específica, al responsable del DOBE en la Dirección Provincial de Educación respectiva, para su conocimiento y registro.

Art. 16. RESPONSABILIZAR a los Departamentos de Orientación y Bienestar Estudiantil (DOBES) provinciales del envío de los Códigos de Convivencia a la División de Orientación y Bienestar Estudiantil Nacional, cuando le sea requerido.

Art. 17. DECLARAR que los Códigos de Convivencia de las instituciones educativas son instrumentos públicos a los que todo ciudadano o ciudadana puede tener acceso.

EJEMPLO DE CODIGO DE CONVIVENCIA

Datos informativos.-

Nombre de la Institución: Jardín de Infantes “Luis Felipe Borja”

Provincia: Pichincha. **Cantón:** Quito **Parroquia:** Cocha pamba

1.- INTRODUCCIÓN.

El Jardín de Infantes “Luis Felipe Borja” desde hace varios años ha implementados programas especiales tendientes a fortalecer la practica permanente de valores y a integrar la participación de todos los miembros de la Comunidad educativa basándose en las normas establecidas en el Código de la Niñez y Adolescencia y además leyes que rigen a la educación nacional.

La redacción e implementación del presente Código de Convivencia se encuentra suscrita a lo dispuesto en el Acuerdo Ministerial 182 del 22 de Mayo del 2007, así como también a las características propias del “ Jardín de Infantes “ Luis Felipe Borja”

2.- JUSTIFICACION.

En los últimos años es constante la queja sobre la “la crisis o pérdidas de valores en la sociedad. Es conocido también que la familia es la base de la sociedad y que la familia está en crisis, crisis que se manifiesta en la desintegración, la separación y la

mala relación entre sus miembros. En nuestro país la migración es un fenómeno que coadyuvado en parte a esta crisis. Muchas familias se han desintegrado al ausentarse dentro y fuera del país uno o algunos de sus miembros todos estos aspectos se evidencian en la comunidad educativa: problemas de comportamiento, índices elevados de deserción, entre otros, son parámetros que los educadores nos alertan que algo está sucediendo en nuestra sociedad. La familia desintegrada, sobre trabaja, disfuncional o patológicamente tiende a asumir roles confusos o a traspasar roles propios a terceros, lo cual desencadena en una confusión de sus miembros al momento de decidir y actuar. Por tanto, es necesario crear un código de Convivencia que se convierta en una herramienta útil para normar nuestras principales funciones, roles, deberes y derechos, en un marco de respeto y armonía, que nos permita mantener interrelaciones que ayuden a la formación integral, propiciando el mejor desempeño de todos los miembros de la comunidad educativa.

3.- VALORES INSTITUCIONALES.

Frente a las distintas concepciones de valor, El Jardín de Infantes “Luis Felipe Borja” define el valor de estos términos “

VALORES.- SON LOS PRINCIPIOS QUE ORIENTAN NUESTRA CONDUCTA E ILUMINAN EL SENTIDO DE LA VIDA INDIVIDUAL Y SOCIAL.

Se entiende por principios, las bases y fundamentos éticos y sociales que se los hacen propios e individuales y que llegan a formar parte de la estructura de la personalidad. Estos valores son:

- ✓ **HONESTIDAD:** implica honradez, veracidad, justicia, gratitud autocrítica.
- ✓ **RESPONSABILIDAD:** implica cumplimiento, disciplina, creatividad, eficiencia, orden, puntualidad.
- ✓ **CONCIENCIA SOCIAL:** comprende respeto, liderazgo, cooperación, criticidad, afectividad, solidaridad.
- ✓ **AUTOESTIMA:** significa ser autónomo, digno, adaptable, valiente, seguro de sí mismo triunfador.

- ✓ **AMOR A LA NATURALEZA:** Fomenta que sea investigador, cuidadoso del medio, respetuoso del entorno, colaborador con la higiene y el ornato.

4.- OBJETIVOS:

GENERALES:

- Elaborar un Código de Convivencia Institucional para el Jardín de Infantes “Luis Felipe Borja”, que contextualice, con el consenso de todos los estamentos de la comunidad educativa, normas orientadoras que promuevan la práctica de valores, el ejercicio de deberes y derechos, adecuados a los requerimientos de la sociedad actual y a las disposiciones legales correspondientes.
- Propender al bienestar de la comunidad educativa, propiciando compromisos que eviten la presencia de conflictos y de haberlos, lleguen a la solución adecuada y oportuna de los mismos.

ESPECIFICOS:

- Impulsar la responsabilidad de todos los integrantes de la comunidad educativa.
- Fomentar el cumplimiento, el orden, la puntualidad, la eficiencia, en beneficio del desarrollo y el prestigio personal e institucional.
- Actuar con honestidad, privilegiando la honradez, la autocrítica, la gratitud, la justicia y la verdad
- Promover la calidez, conciencia social mediante la cooperación, la solidaridad y el rechazo a todo tipo de violencia y discriminación.

5.- DERECHOS Y COMPROMISOS:

Derechos generales de la comunidad educativa:

Todos y cada uno de los miembros de la comunidad educativa tiene derecho a:

1. Ser respetados, atendiendo sus necesidades.

2. Recibir buen trato sin de ningún tipo.
3. Tener igualdad de oportunidad sin ser discriminado.
4. Opinar individual o colectivamente.
5. Ser escuchados en forma respetuosa.
6. Desarrollar sus actividades en un ambiente cálido, limpio y adecuado.
7. Participar en todas las actividades educativas, inherentes a su área de acción.

COMPROMISOS GENERALES DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA:

1. Ser leal a los principios y valores establecidos en el plantel.
2. Cumplir y aceptar todas las disposiciones expresadas en la Constitución, leyes reglamentos y códigos educativos.
3. Mantener una comunicación oportuna respetuosa y adecuada entre todos los miembros de la comunidad.
4. Fomentar la identidad individual, institucional y nacional.
5. Colaborar positiva y activamente en todas las actividades detalladas en el Proyecto Educativo Institucional y otros establecidos por el plantel.

DERECHOS DE LOS ESTUDIANTES:

- 1) Ser tratados los niños de manera digna, justa y cordial por parte de directivos, profesores, compañeros y además personal de la institución.
- 2) Recibir una formación integral que posibilite el desarrollo de la vida afectiva, intelectual, familiar y social.
- 3) Ser llamado por su nombre y apellido.
- 4) Solicitar y recibir explicación adecuada ante sus requerimientos académicos.
- 5) Tener espacios lúdicos y recreativos

- 6) Disfrutar del descanso en el tiempo previsto
- 7) Ser respetado en su intimidad y que se mantengan en reserva sus confidencias.
- 8) Recibir cuidado, asistencia y protección dignos, sin ninguna discriminación étnica religiosa política, ideológica, económica y social.

COMPROMISOS DE LOS ESTUDIANTES:

1. Ser leal a los principios y valores establecidos en la institución.
2. Mantener un buen comportamiento en el aula, facilitada el desarrollo del proceso pedagógico
3. Rendir académicamente, dando la debida importancia a los trabajos y deberes escolares, esmerándose en su cumplimiento y presentación
4. Participar positivamente en todas las actividades académicas para enriquecer el desarrollo de las mismas, respetando la palabra y orientación del profesor
5. Aprovechar el tiempo libre dedicándose a una labor intelectualmente productiva y en un lugar adecuado, sin interferir el trabajo de los demás.
6. Ser solidario y colaborar en la solución de problemas de la comunidad,

DERECHOS DE LOS PADRES DE FAMILIA

1. Proponer alternativas y dar sugerencias que estén de acuerdo con las normas vigentes y que contribuyan al buen funcionamiento de la institución.
2. Presentar peticiones respetuosas ante directivos, docentes y personal administrativo del plantel, y ser atendidos oportunamente.
3. Recibir el trato cortés por parte de los directivos, docentes, estudiantes y personal administrativo y de apoyo de la institución.
4. Recibir información oportuna, veraz e imparcial respeto a la situación académica y disciplinaria de sus hijos.

5. Elegir y ser elegido como representante del Comité Central de Padres de Familia.
6. Participar en las actividades socio culturales programadas por la institución.
7. Participar en la elaboración ejecución y evaluación del Programa Curricular Institucional.
8. Según los datos estadísticos, en la provincia de Pichincha tenemos un total de 24.233 docentes que laboran en establecimientos educativos en los diferentes niveles como son: Educación Inicial,

COMPROMISOS DE LOS PADRES DE FAMILIA:

1. Ser leal y principios y valores establecidos en el plantel.
2. Acompañar a su hija(os) en todo el proceso educativo.
3. Controle la utilización del tiempo libre, la realización de tareas, el uso correcto del uniforme y la formación de hábitos adecuados de higiene, alimentación y estudio.
4. Mantener comunicación oportuna con profesores y/o directivos de la institución para hacer el seguimiento del rendimiento académico y disciplinario de su representado.
5. Informar al Jardín sobre cualquier situación especial que estuviese atravesando su hija(o) y que requiera de un tratamiento particular por parte de la institución.
6. Velar por la asistencia puntual de sus hijos (as) al Jardín
7. Proporcionar el material necesario a sus representados.
8. .Acercarse personalmente a justificar su inasistencia de sus hijos.

3.2.5 Síntesis

Una vez realizado la descripción de cada uno de los temas que contiene este capítulo (2), se puede llegar a decir que para que exista una buena relación entre alumnos, profesores, comunidad (personas alrededor del establecimiento), es necesario convivir con un conjunto de reglas, leyes. Códigos entre otros, ya que estos nos ayudan a desempeñar mejor papel dentro de la educación, y al mismo tiempo contribuir para el avance práctico-tecnológico, dentro de nuestro país.

Al mismo tiempo también se puede añadir que el cumplimiento de cada una de disposiciones (leyes, códigos) institucionales, están formadas por personas que desempeñan diferentes papeles dentro y fuera de la institución tenemos por ejemplo dentro de la institución desde la autoridad mayor (Rector) hasta los padres de familia y estudiantes (personas que desempeñan rol importante) para el avance de la institución, y fuera de ella tenemos a la comunidad aledaña a la institución, el buen desenvolvimiento de estos roles (papeles) nos llevarán a formar no solo en un buen aspecto educativo, sino también en un punto personal de valores, ya que dentro de la vida profesional, es importante saber llevar estos dos aspectos con la misma relación

3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1. Definición.- Necesitamos formar docentes, para que nuestra que nuestra educación ecuatoriana mejore en sus formas de enseñanza y renueven procesos, y estrategias para desarrollar competencias, como la creatividad, la criticidad, la investigación, la reflexión y motive al alumno a recibir a la tecnología como un instrumento más para el aprendizaje pueda desenvolverse dentro de la sociedad como un ente productivo.

3.3.2. Competencias profesionales:

Surgimiento y Conceptualización.

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.

Dentro del campo educativo en el Ecuador, lleva al personal docente a nuevos retos, no es lo mismo explicar un tema, que facilitar las condiciones para coadyuvar a que los estudiantes desarrollen competencias planteadas, dejando las evaluaciones tradicionales, y la metodología caduca, que no llevara a ningún lado al estudiante. Con la nueva actualización curricular, los docentes utilizamos las estrategias didácticas necesarias en el aula para desarrollar y evaluar las competencias profesionales basándonos en la nueva Actualización Curricular

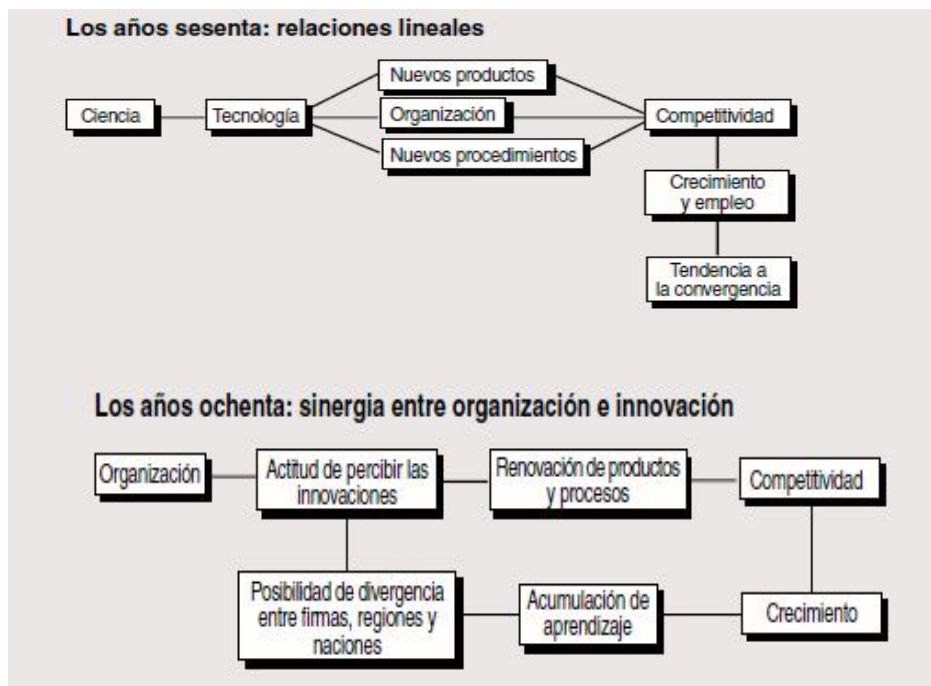
Transformación productiva y competencia profesional.

En el pasado hasta la década de los ochenta la innovación provenía de los esfuerzos invertidos en ciencia y tecnología que al ser aplicados al proceso productivo diseñaban de forma pautada la organización de la producción y el trabajo. Se trataba, en terminología de Leonard Mertens, de “sistemas tecnológico-organizativos cerrados”, estables y previsibles en los que existía una correspondencia muy estrecha entre sistemas y resultado. En ese contexto y partiendo de la aportación tecnológica, la productividad se asentaba en la división máxima de las tareas, la especialización y una mínima cooperación y autonomía; que hacían que la complejidad de las funciones y con ello de la organización se redujera.

Los parámetros de competitividad se reducían a una sola dimensión, el precio; y los aspectos vinculados a la creatividad y conocimiento del trabajador eran, en esas condiciones, minimizados. Este fue el planteamiento base del modelo taylorista de la organización del trabajo, que en sus apreciaciones acerca de la estandarización y especialización de la técnica y las operaciones, sigue siendo parcialmente válido en nuestros días. Los años 80-90, sin embargo, introducen

toda una dinámica de cambios que, progresivamente, provocan la quiebra de este modelo tradicional. El modelo de relaciones lineales ciencia- tecnología organización- competitividad se modifica.

Innovación y Organización: La emergencia de un nuevo modelo



Tomado y Adaptado de: Competencia Laboral: Sistemas, surgimiento, y modelos. Leonard Mertens

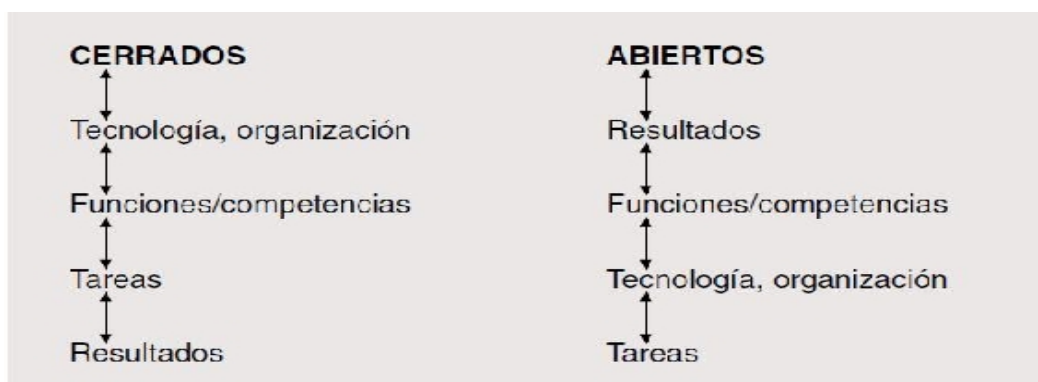
Figura No .3
Elaborado por: Gladys Salazar A.

La innovación se asienta no sólo ya sobre el plano tecnológico sino también, incluso con mayor énfasis, en el plano organizativo y, en consecuencia, de sus empleos. La estructura o arquitectura organizativa en la que el factor humano resulta clave crea las posibilidades de divergencia/diferenciación en el aprendizaje y por extensión, entre las empresas y regiones (Boyer 1992). Se va perdiendo la relación cuasi natural y lineal de estos sistemas con los resultados predeterminados. La amplitud del rango de opciones tecnológicas y organizativas, amplía igualmente los resultados que se pueden obtener con una tecnología y estructura organizativa determinada, los resultados van dependiendo cada vez más de la capacidad de articulación entre los sistemas tecnológicos, organizativos y de desarrollo del capital humano, que a su vez están compuestos por una gran variedad de subsistemas y encaminan a las empresas hacia sistemas tecnológico-organizativos abiertos.

En este sentido, “No existen fórmulas claras para definir las nuevas formas de organización y la configuración tecnológica requerida.

Por el contrario, existe una necesidad de experimentar, innovar y aprender, y seguir probando con nuevas opciones y alternativas de mejora. En consecuencia, en el lenguaje empresarial de los 90, surge el concepto de aprendizaje de las organizaciones” (Bessant, 1991).

Evolución de competencias en sistemas cerrados y abiertos



Tomado y Adaptado de: **Competencia Laboral: Sistemas, surgimiento, y modelos. Leonard Mertens**

Figura No .4

Elaborado por: Gladys Salazar A.

El contenido de los empleos se modifica

Señala Mertens que la estrategia taylorista de reducción de la complejidad fue perdiendo validez porque reducía simultáneamente la complejidad de los parámetros de competitividad a una sola dimensión (precio), y éste elemento único no funciona en la mayoría de los segmentos de un mercado globalizado.

La necesidad de ir cubriendo de forma simultánea distintas dimensiones de la productividad (costes, calidad, servicio al cliente, diseño personalizado...) ha llevado a las empresas a cambiar la organización del trabajo y el contenido de los empleos.

Si se diferencian las tareas principales y las periféricas, se observa una tendencia a simplificar las tareas principales a través de una mayor estandarización de las operaciones con el fin de reducir costes. Y, paralelamente, una ampliación de la tarea

principal, con la inclusión de nuevas funciones –control, supervisión de calidad– y la introducción de la polivalencia. Con carácter adicional, se observa un enriquecimiento en el contenido de las tareas periféricas, tanto de carácter social (trabajo en equipo, reducción de los niveles jerárquicos) como técnico (control estadístico de proceso, mantenimiento preventivo y correctivo, administración), tendiendo a reducir progresivamente las tareas de bajo contenido y poco valor añadido. Lo anterior se acompaña de una mayor autonomía en la realización de las tareas.

La combinación de estos elementos en el contenido de los empleos (tareas) va acompañada de nuevas funciones que se van transfiriendo otorgando a los/las trabajadores/as, y que los complejizan. En otras palabras, los objetivos múltiples de productividad se proyectan también de manera múltiple en los empleos; funciones-tareas, que realizan los/las trabajadores/as. Sin embargo, existen límites a la ampliación y enriquecimiento, porque existen habilidades y conocimientos específicos que no son fácilmente transferibles dentro del proceso productivo.

El trabajador cualificado: evolución de su significado

Parece evidente convenir que el concepto de trabajador/a cualificado/a es un tanto indefinido y su significado cambia con las transformaciones que experimenta el sistema productivo. La denominación “trabajador/a cualificado/a” se adquiere generalmente en la empresa, con la práctica laboral, mientras que en el mercado de trabajo no hay referencias claras acerca de los atributos comúnmente aceptados. Haciendo un símil, Leonard Mertens señala que se convierte en una especie de caja negra donde todo cabe y nada está perfectamente definido. Lo que da lugar a la siguiente pregunta, ¿cómo clasificar y ordenar las cualificaciones requeridas en los diferentes niveles de la empresa, de tal manera, que se construyan significados comúnmente aceptados e interpretables por todos los actores presentes en el mercado de trabajo?

Este problema se abordó, por ejemplo, en la Conference Board de Canadá (uno de los países pioneros en la construcción de un sistema de competencias propio) y se llegó a identificar las cualificaciones básicas, es decir cualificaciones que la empresa espera encontrar en un trabajador/a y que le otorgan la posibilidad o el atributo de

ocuparse en la misma. Así, se establecen tres tipos de cualificaciones y las competencias asociadas a las mismas: las académicas (titulación), las personales y las de trabajo en equipo. Adicionalmente a estas cualificaciones básicas, la ocupabilidad dependerá de una amplia gama de habilidades, ya que para poder operar en un ambiente de trabajo flexible, los/las trabajadores/as deben saber desempeñar una variedad de tareas. Además muchas ocupaciones demandarán de los/las trabajadores/as que aprendan nuevos procesos, para complementar lo que ya saben hacer (CLFDB, 1994). La particularidad de estas cualificaciones básicas es que vienen determinadas por un contexto de trabajo concreto, pero si se ubican fuera del mismo, se pueden entender de diferente forma, incluso se puede llegar a trastocar su significado (Hager, 1995).

De la cualificación a la competencia

La evolución del sistema productivo, y la modificación que conlleva en el contenido de los empleos y en la idea de cualificación –trabajador/a cualificado/a– abre la puerta a la conceptualización de la competencia: Los sistemas clasificatorios al uso en el mercado de trabajo son cuestionados a la hora de ser utilizados como único medio de reconocer la valía profesional de los/las trabajadores/ as y no responden a los requerimientos de las nuevas políticas de recursos humanos de las empresas. Desde otra perspectiva, la complejidad que adquieren las cualificaciones como estructura dinámica de diferentes atributos necesarios para el desempeño profesional en situaciones específicas, demanda una respuesta educativo-n formativa que la refleje, lo que apunta a tener que modificar sustancialmente sus formas y contenidos.

El término “competencia” aparece inicialmente en los años 70, apoyando la idea de que ni el currículum educativo de las personas, ni los resultados de los test de aptitud y de inteligencia, ni la adaptación eficaz a los problemas de la vida diaria predicen el éxito profesional.

Durante los años 80 la terminología de Competencia Profesional se extiende aunque de un modo confuso que remite de forma indiferenciada a nociones múltiples y diversas como tarea, capacidad, aptitud, conocimiento o actitudes². Es en los años 90 cuando la noción de Competencia Profesional comienza a ganar terreno de forma generalizada.

Si bien su conceptualización sigue siendo heterogénea, debido a la multiplicidad de enfoques y desarrollos que genera su implementación, progresivamente se gesta un consenso razonable en torno a cuatro conceptos fundamentales que la sustentarían:

- Posibilita el dar cuerpo a un conjunto de capacidades informales y procedimentales, que son difícilmente repetibles si se utilizan las clasificaciones más tradicionales.
- Está ligada al desempeño profesional. La competencia no existe en sí misma, independientemente de una actividad, de un problema a resolver, es decir, del uso que de la misma se hace.
- Se vincula a un contexto determinado, a una situación concreta, lo que por otra parte plantea el problema de su transversalidad, su transferibilidad.
- Integra diferentes tipos de capacidades. No se trata de una suma de capacidades sino de capacidades estructuradas y construidas que constituyen un capital de recursos disponibles que se combinan entre sí, permitiendo la actividad-desempeño profesional y la consecución del rendimiento/resultados esperados.

Sistemas analíticos de construcción de competencias.

Partiendo de los planteamientos conceptuales básicos descritos, los diferentes enfoques de “construcción” de competencias se pueden clasificar en tres escuelas: la conductista, la funcionalista y la constructivista.

La materialidad del resultado da lugar a Normas o Estándares de Competencia que difieren sustancialmente en función del enfoque utilizado: En la orientación funcionalista, utilizada en el Reino Unido, el producto que se obtiene es una norma que se califica de “dura” porque aplica criterios de definición en base a resultados directos; el método conductista, practicado particularmente en los Estados Unidos, da como resultado una norma “blanda” porque se basa en una identificación de atributos que deben conducir a un desempeño superior; y el método constructivista, observado particularmente en Francia, da lugar a una norma de tipo “contextual” porque se deriva de las disfunciones que se visualizan en la empresa..

Normas y tipos de competencias

FUNCIONAL	CONDUCTISTA	CONSTRUCTIVISTA
Normas de rendimiento desarrolladas y convenidas por la industria.	Grupos de competencia desarrollados por investigación basada en excelentes ejecutores.	Competencias desarrolladas por procesos de aprendizaje ante disfunciones y que incluye a la población menos competente.
Normas basadas en resultados (referencia a criterio).	Normas orientadas a resultados (validadas por criterio).	Normas construidas a partir de resultados de aprendizaje.
Normas de competencia ocupacional (rendimiento real en el trabajo).	Proceso educacional (desarrollo de competencia).	Procesos de aprendizaje por alternancia en planta.
Fijación de rendimientos competentes, convenida sectorialmente.	Especificaciones de rendimiento superior definido por investigación educativa.	Especificaciones definidas por los alcances logrados en planta por los trabajadores.
Producto: competencias duras.	Producto: competencias blandas.	Producto: Competencias contextuales.

Tomado y Adaptado de: **Competencia Laboral: Sistemas, surgimiento, y modelos. Leonard Mertens**

Tabla No .5
Elaborado por: Gladys Salazar A.

Si bien, existen diferencias de fondo entre las bases teóricas de esas escuelas y sus resultados, se observa una creciente tendencia ecléctica, en particular por parte de los actores sociales vinculados a los procesos de construcción. Esta tendencia se sustenta tanto en el pragmatismo que demanda la intervención real y que lleva a combinar donde sea posible, los elementos positivos de cada escuela, consciente o inconscientemente (Adams, 1995/96); como en el hecho de que metodológicamente se puede plantear la hipótesis que el análisis funcional en un sentido amplio, abarcaría todas estas escuelas en un nivel más abstracto de interpretación, ya que cada una de ellas parten del objetivo de encontrar el modo de llegar a un desempeño superior de la organización y del individuo. Es decir, se trataría de diferentes interpretaciones del análisis funcional, que no necesariamente son incompatibles

entre sí en todo momento. Siguiendo esa línea de razonamiento, no resultaría tan importante la pregunta de qué metodología es la mejor como la que hace referencia a de qué manera los actores sociales y el Estado logran dar cabida a los puntos críticos que se presentan en torno a los sistemas de competencias; circunstancia que traslada el debate del ámbito metodológico al de la institucionalización de las competencias.

3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI

La educación del Siglo XXI, debe transmitir masiva y eficazmente un volumen de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognitiva, porque son las bases de las competencias del futuro.

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

La educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales:

1. Aprender a conocer: adquirir los instrumentos de la comprensión.
2. Aprender a hacer: para poder influir sobre el propio entorno.
3. Aprender a vivir juntos: para participar y cooperar con los demás, en todas las actividades humanas.
4. Aprender a ser: un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores. El ser humano debe sentirse independiente para actuar, y vencer sus temores para funcionar como un elemento reflexivo, útil y creativo.

La finalidad u objetivo, en cualquier sistema de enseñanza estructurado, cada uno de los cuatro Pilares de la Educación debe recibir una atención equivalente, a fin de que dicho proceso sea para el educando, en su calidad de persona y como miembro de la sociedad, una experiencia global y que dure toda la vida en los niveles cognitivo y práctico.

Esta concepción amplia de la educación, ha de llevar a la persona, a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas, actualizando así el tesoro escondido en cada uno de nosotros, para adquirir experiencias, capacidades, fines, etc.

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

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

- 2. Aprender a hacer:** está muy ligado con la formación profesional, el dominio de las dimensiones cognitivas e informativas capacita al individuo en el ejercicio de sus funciones, estrechamente ligadas a su creatividad, utilidad y productividad.

El manejo de información y control del medio, son ingredientes indispensables en la consecución de los objetivos de una empresa. Entre más alto sea el nivel en el cual se mueve una organización, los objetivos serán logrados con mayor eficacia, teniendo presente que toda intención debe generar acción, para lograr transformación.

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

- 3. Aprender a convivir juntos:** Constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea. En un mundo donde impera la violencia y la descomposición social, la escuela debe enseñar la no violencia, como instrumento para combatir las luchas y conflictos que campean en la sociedad.

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

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

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

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

En un mundo en permanente cambio, uno de cuyos motores principales parece ser la innovación, tanto social como económica, hay que conceder un lugar especial a la imaginación y a la creatividad. Ofrecer a niños y jóvenes todas las oportunidades posibles de descubrimiento y experimentación estética, artística, deportiva, científica, cultural y social.

La educación es, ante todo un viaje anterior, cuyas etapas corresponden a las de la maduración constante de la personalidad, para lo cual se requiere un contexto educativo en constante enriquecimiento.

Los cuatro aprendizajes fundamentales, son los pilares del conocimiento, sobre los cuales el individuo estructura sus acciones cognitivas a lo largo de su vida, porque

aprender a conocer, hacer, convivir y ser, implica aprender a aprender, de manera que el individuo se identifique plenamente con el entorno, globalice los aprendizajes de manera reflexiva e integral. Los puntos coincidentes son: la reflexión, el diálogo, el esfuerzo común y el trabajo mancomunado producto de su aceptación individual y, por ende, su proyección social.

3.3.4 Competencias profesionales docentes

La traslación al mundo educativo-formativo de las nuevas tendencias y conceptos no ha resultado, obviamente, inmediata. La asunción por parte del ámbito educador-formador de los cambios y nuevas demandas del tejido productivo ha requerido la ruptura de inercias y la superación de reticencias hacia propuestas e iniciativas que, viniendo desde el ámbito productivo y/o gubernamental, han podido generar en parte del sistema educativo temores sobre pérdida de influencia y control en el mismo.

El debate sobre el significado, alcance y limitaciones de este nuevo enfoque ha sido y sigue siendo vivo e intenso. Pero es un hecho que, en este marco de discusión, el concepto de competencia como separador de limitaciones de aproximaciones educativo-formativas precedentes se ha ido afirmando progresivamente hasta constituirse en el pivote de la transformación de los sistemas de formación profesional.

Algunos autores (Baker 1995) enfatizan este rol superior señalando que el valor tradicionalmente atribuido por la sociedad a las diversas cualificaciones, ha sido en gran medida, resultado de factores relacionados con las divisiones sociales, y no del valor intrínseco de las mismas. Así, las cualificaciones que enfatizaban lo abstracto y general han recibido valoraciones más elevadas que las que enfatizan lo práctico. Baker sostiene que esta dicotomía general-abstracta/ profesional-práctica ha llevado a “una división binaria de las cualificaciones, consolidando sectores binarios de aprendizaje y una división binaria de las recompensas sociales y económicas”. Esta polaridad ha creado extremos que perturban las estructuras socioeconómicas y educativas, generando efectos perversos. En este sentido los elementos progresistas de los sistemas basados en competencias vienen a abordar de forma pertinente los importantes problemas educativos

formativos en torno a los cuales los sistemas tradicionales, durante demasiado tiempo, no han podido ofrecer soluciones satisfactorias.

El desempeño profesional como eje central: Partiendo de que es una característica esencial de la Competencia Profesional, se desprende que el foco de atención, de la formación basada en competencias, también debe ser el desempeño profesional.

Entendido como la posibilidad de que el individuo enfrente y resuelva situaciones concretas mediante la puesta en juego de los recursos que dispone; lo que traslada la adquisición de conocimientos a un plano meramente instrumental, entendidos como un recurso y no como un fin en sí mismo.

- a) Lo importante es que el valor que se atribuye a los conocimientos, no es poseerlos sino hacer uso de ellos. En términos pedagógicos, implica un nuevo tipo de diseño curricular, teórico- práctico, y su correspondiente evaluación. La compartimentación saber y saber hacer desaparece, para lograr una integración de ambos que deberá trasladarse a esquemas de diversificación de las situaciones de aprendizaje.
- b) Condiciones de desempeño relevantes: Las condiciones en que se promueve y se requiere que los formadores pongan en juego sus recursos, debe producirse en un contexto que facilite esta movilización y que le otorgue un verdadero sentido.
- c) Esta concepción demanda la identificación de lo que se espera obtener de las personas, a partir de situaciones por sí mismas relevantes en función de un rol determinado. Con implicaciones muy importantes en los esquemas de formación. En particular, en lo relativo al reconocimiento de la práctica, en su sentido más amplio, experiencias de aprendizaje, como recurso didáctico. Su diseño debe permitir que el alumnado consolide lo que sabe, lo ponga en juego y aprenda.
- d) La Competencia Profesional como unidad y punto de convergencia: Los elementos de una determinada competencia tienen sentido en su conjunto. Como elementos aislados pueden tener su razón de ser, pero por sí solos

pierden su valor. Esto exige que se les otorgue significado en la unidad de competencia de que se trate, y su correspondiente traslación al currículo. Por ejemplo, la información que se maneja, los procesos de organización y análisis que se aplican, las destrezas y habilidades o las actitudes que se deben poner en juego son exclusivas de cada actividad concreta. Sin embargo, muchos de los elementos citados se aplican o convergen de forma distinta en un gran número de actividades. Esto plantea un tipo de relación entre elementos generalizables y contenidos específicos. En el plano pedagógico implica aplicaciones a situaciones distintas en las que convergen varios elementos.

Favorecer la autonomía: La formación que permite a las personas poner en juego sus potencialidades está favoreciendo su autonomía y reconociendo desde una perspectiva pedagógica la capacidad del individuo para organizar y dirigir su aprendizaje, otorgando un papel activo al alumnado.

- e) Apertura, flexibilidad y continuidad: Los modelos de formación basados en competencias introducen características propias en línea con sus objetivos y de acuerdo a los cambios que se han impuesto en los sistemas productivos.

Ante los procesos productivos flexibles, los modelos tradicionales han perdido su eficacia. Como alternativa los nuevos modelos reconocen que cada individuo tiene capacidades distintas y necesidades de aprendizaje particulares, lo que implica no sólo que su estructura se flexibilice sino su capacidad para incorporar diversas formas de aprendizaje, diseñando esquemas que faciliten el acceso de todos. En este sentido los centros de formación amplían su perspectiva, de acuerdo a la necesidad de las personas de formarse a lo largo de toda la vida, y en una perspectiva de apertura que dé continuidad a la formación/ capacitación de diferentes públicos usuarios.

3.3.5. Necesidades de formación en el Ecuador

En el actual contexto globalizado, el Sistema Educativo del país estaba estructurado bajo los lineamientos y los objetivos de las políticas educativas internacionales. La Ley 1565, en su capítulo referido al nivel de educación superior, artículo 15°, establece que las Escuelas Normales urbanas y rurales “llevarán a cabo la formación

y capacitación de los docentes que el sistema educativo. Cabe recordar que en el año 1905 La Constitución de la República establece que la enseñanza oficial debe ser laica, gratuita y obligatoria en, 1913 se constituye la primera misión Alemana para mejorar la formación de los docentes, 1935 se crea 6 escuelas normales rurales orientada hacia la práctica de la educación. En 1975 se suprimen los normales rurales y por decreto 213 se crea los Institutos Normales Superiores, quien 1991 se convierten en Institutos Pedagógicos, iniciando un proyecto piloto de 5 años de formación de maestros/as primarios y pre-primarios y áreas especiales, se ha comenzado un proceso de orientación de la formación docente, En todos los Institutos del país con el compromiso de continuar formando maestros con profundo criterio ciudadano, científico, democrático y practica de los derechos humanos Anteriormente se señala que el docente ha vivido permanentemente encerrado en el interior de una aula y con escasas oportunidades de promoción profesional debido a la educación vertical llevando una educación tradicional donde los conocimientos debían ser memorizados por los niños y repetir mecánicamente hoy el mundo ha cambiado, la sociedad ecuatoriana, las familias y los niños cada vez forman parte del mundo global y conectados a otra información por los medios, como la tv, el internet y otros medios de comunicación, ya no es el único que imparte el conocimiento, y ha sido desvalorizado dentro de las comunidades. Actualmente nos encontramos en un ambiente de cambio del marco legal del sistema educativo superior y la educación en general, los Institutos Superiores Pedagógicos y las Universidades están establecidos por la articulación académica de la Ley de educación Superior y La Subsecretaría Nacional de educación Superior, Estos institutos formadores de los futuros maestros para que ellos se apropien de herramientas y técnicas de investigación que les permita realizar una enseñanza fundamentada y mejorar permanentemente sus saberes y prácticas. Hoy los ISPEDS, seleccionan a los futuros docentes, en la Sierra y Oriente del país, quienes aspiren a ingresar deben aplicar una prueba, las mismas que son analizadas en el Departamento de Orientación de los ISPEDS y los resultados serán publicados en cada establecimiento, las **universidades** mantiene una estructura de Educación Superior , basado en el Marco Legal pero su formación brinda docentes más exitosos, ya que sus títulos equivalen al tercer y cuarto nivel que se diferencia mucho d los Institutos Pedagógicos

En la formación inicial

- La formación inicial presenta debilidades en lo que se refiere a la construcción de un pensamiento pedagógico, una filosofía de la interculturalidad, una visión de hombre/mujer que se quiere formar, competencias comunicativas, bases de un aprender a aprender, a ser, a convivir. Resolución de problemas y comprensiones mínimas de enfoques que exigen los cambios.
- Falta de un sistema de formación inicial y permanente de docentes en ejercicio, con una perspectiva integral que incluya una formación técnica y político - educativa centrada en la persona, el desarrollo de valores humanos y la transformación de la educación.
- La construcción de la identidad docente al parecer no ha sido visualizada como necesaria. El análisis de que no todos los postulantes presentan una motivación por la docencia y que muchas veces son circunstancias externas que definen el ingreso de los y las futuros/as docentes, hacen que esta vocación no se desarrolle de manera progresiva. Sobre todo porque en el último tiempo, la creciente demanda de los docentes, no es casual frente a los niveles de pobreza del país, la falta de fuentes de trabajo y posibilidades de estudio.
- El currículo se encuentra en un nivel de lineamientos globales, sin una posición político-educativa frente a la realidad, esto no supone desconocer que sí se describe la realidad pero que no se llega a niveles de análisis y está claro que no se han desarrollado de manera suficiente competencias para la diversificación curricular vinculada al desarrollo local.
- La relevancia social y la pertinencia cultural en la formación docente, son temas que entran en cuestionamiento el momento del ejercicio de la profesión. Los propios egresados de algunos Institutos mencionan” nos falta un poco”, pero también carecen de una identidad profesional.
- Se mantiene vigente el interinato en el sistema educativo. Pese al bachillerato y Pos-bachillerato pedagógico este problema no ha logrado ser superado y está concentrado en áreas geográficas económicamente deprimidas, pero además no

se han emitido políticas de permanencia e incentivos realmente atractivos para docentes titulados de manera que se pueda disminuir este porcentaje.

- Los Institutos Pedagógicos y las Universidades están, poco a poco, dando prioridad a las didácticas en las diferentes áreas de aprendizaje, a la construcción y recreación de metodologías renovadas que logren generar conocimiento, responder a las necesidades reales y demandas de los sujetos sociales
- Falta de articulación de las instancias formadoras con las de administración departamental de educación, para que la formación inicial responda a las necesidades de maestros en cada región.

En la formación permanente:

- En la jornada laboral no se considera tiempos ni espacios para la planificación de sus actividades ya sea individual o colectiva, para delinear proyectos, realizar acciones planificadas, sistemáticas y hacer un seguimiento a los procesos educativos y constituir equipos docentes de unidad, red o núcleo.
- Los programas de formación no responden a las exigencias y necesidades que surgen del propio cambio educativo; en la mayoría de los casos tienen un carácter bastante puntual y técnico con dificultades para llevar a la práctica y, se desarrollan con disponibilidad de tiempos escasos.
- Las acciones de formación se limitan a eventos y no se articulan en procesos de largo aliento.
- Los propósitos de las acciones formativas apuntan más a la aplicación de aspectos puntuales en la transformación curricular que al desarrollo profesional y personal del maestro.
- La ausencia de tiempos reales influye en la consolidación de un trabajo en equipo, de reflexión sobre las propias prácticas, de seguimiento en el aula, de investigación – acción, que ayude a romper el aislamiento en el que aún trabaja él y la docente.

- Las definiciones y programaciones de cursos de “capacitación” profesional son determinadas en instancias del nivel directivo del Ministerio de Educación, éstas a menudo no responden y/o no son aplicadas por los operadores de la Reforma.
- El enfoque de la capacitación, “el carácter utilitario e instrumental de estos procesos (...); es elocuente la falta de metodologías que respondan a la materialización de los nuevos paradigmas educativos”.
- Los docentes de ramas técnicas no recibieron capacitaciones específicas de su área, a pesar de que continúan desempeñando funciones dentro del sistema educativo. Esta situación devela actitudes de descalificación, exclusión y un interés de ahorro de recursos económicos que no ayuda a mejorar la calidad del servicio educativo.
- La vinculación entre la formación inicial y permanente no está prevista y hay una ausencia de proyección para vincular estos procesos y generar una retroalimentación donde se incorpore de manera complementaria la investigación educativa y sistematización de experiencias como fuente de construcción de conocimientos y desarrollo.
- La despreocupación sobre la formación y capacitación de los recursos humanos que cubren la educación alternativa significa una práctica de exclusión a pesar de que atiende a una importante población marginada de la educación formal.
- Las competencias desarrolladas en los docentes, en su mayoría están desligadas del uso de la ciencia, la tecnología, el desarrollo intelectual; estas deficiencias de formación se mantienen, pese a los cambios, y hacen evidente la cuestionada formación de los recursos humanos en educación.
- Las experiencias innovadoras de fortalecimiento de recursos humanos en educación no son recuperadas, esto muestra la tendencia de no reconocer los aportes que se dan en instancias de la sociedad civil.

- El enfoque formativo responde más a criterios capacitación y aplicación de aspectos puntuales diseñados por el nivel central y no a un enfoque de desarrollo personal y profesional del profesorado.
- Las estrategias de formación permanente (asesores pedagógicos por ejemplo) no han tenido continuidad.
- La formación se ha centrado en cursos y talleres “para y sobre” la práctica docente, descuidando la formación “en y desde” la práctica

Lineamientos del subsistema de formación del docente

En el Plan Decenal 2006-2015, en la política 7-**Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional**, proyecta una educación con oportunidades para una vida de calidad, una mayor productividad y competitividad, contribuye en los procesos de mejoramiento de la calidad del docente. Una educación de calidad que permita cumplir con la visión, basada en los principios de calidad, equidad, pertinencia, participación, rendición de cuentas, diversidad, flexibilidad, y eficiencia, que articule los diferentes componentes del sistema nacional de educación a través del compromiso y participación de la sociedad en la construcción e implementación de una propuesta educativa que procure el desarrollo humano y satisfaga los requerimientos socioeducativos de la comunidad.

Bases de la formación docente.

Carácter público de la formación docente.

De acuerdo a lo dispuesto por la Constitución Política del Estado 2008, en el Art. 349, dice el Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua, y formación pedagógica y académica; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización y ‘desempeño y méritos académicos. La ley regulará la ley de carrera y escalafón establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternativa docente.

Relevancia social.

Los procesos institucionales y pedagógicos aportan a la construcción de una sociedad inclusiva, solidaria y equitativa. Oferta servicios educativos de calidad para satisfacer las necesidades y demandas educativas a través de las diversas modalidades, programas y especialidades para contribuir al desarrollo humano, integral y sostenible del país.

Construye equidad y responde a la diversidad.

Presta servicios y está comprometida con sectores históricamente excluidos de la educación y la sociedad, promueve igualdad de oportunidades en todas las áreas, niveles y modalidades, asume la diversidad como un potencial pedagógico.

Pertinencia sociocultural

Responde a la realidad de país, a las características de diversidad cultural, formas de producción económica, al desarrollo científico y tecnológico, a la problemática de la educación y la transformación del país. Crea un ambiente educativo en el que se reconoce, respeta y valora las diferentes manifestaciones personales, sociales y culturales en un permanente intercambio y enriquecimiento mutuo.

Desarrollo de valores y ejercicio de derechos

Promueve la democracia participativa como una acción política en función del bien común y una forma de democratizar el poder en la toma de decisiones; impulsa el ejercicio de los derechos humanos como una práctica en las relaciones sociales, también los derechos económicos y culturales. Además, fortalece valores de solidaridad, equidad, ética, libertad, tolerancia, justicia social, respeto por la persona como elementos básicos de la vida humana.

Gestión institucional transparente y participativa

Desarrolla consensos, capacidad de reflexión, de diálogo, de coordinación, para tomar decisiones y democratizar el poder. Asume con clara posición política educativa su misión, y visión institucional en el marco de los procesos de transformación educativa.

Perfil del docente

El y la profesional formado en el Sistema Integral de Recursos Humanos en Educación, es una persona comprometida, se reconoce como sujeto individual y colectivo, contrasta su práctica social con el mundo de hoy y se cuestiona sobre las formas de poder. Está en permanente transformación y construcción social.

Es intercultural, desarrolla cultura, y reconoce el país como diverso y multicultural. Reflexiona, analiza su propia práctica y la retoma como fuente de conocimiento, propone, toma decisiones, negocia culturalmente y construye en interacción social.

Es líder, con una alta capacidad de propuesta, recrea y desarrolla conocimientos, metodologías y recursos tecnológicos. Experimenta e introduce elementos innovadores en su práctica educativa para reconstruir la escuela y la educación.

Investiga para desarrollar conocimientos, fortalecer su acción, introduce la duda sobre todas las cosas que funcionan como verdades absolutas. Hace uso de recursos tecnológicos, incorpora avances científicos y es gestor de información y comunicación.

Asume elementos de la gestión institucional, impulsa y genera climas de trabajo colaborativo y favorable a su formación, negocia y construye propuestas

Lineamientos del subsistema de formación docente

El currículo debe responder a los cambios del sistema educativo y a los procesos de transformación del país y, estar centrado en el desarrollo personal, profesional y social.

Área pedagógica

- Producir quiebres en las formas de organización de áreas y contenidos.
- Definir nuevas líneas (entendidas como ordenadores comunes o específicos) y núcleos temáticos que profundizan contenidos y desarrollan actividades interdisciplinarias y se desarrollan en las líneas.

- Integrar áreas de conocimiento e introducir el trabajo interdisciplinario en la planificación de los contenidos y en el desarrollo de los procesos, en todo el proceso de la formación docente.
- Actualizar los contenidos curriculares en función de las nuevas demandas, nuevos conocimientos generales y de especialidad, tomando en cuenta los niveles de formación.
- Desarrollar un currículo que privilegie el aprendizaje, el conocimiento y el desarrollo de metodologías.
- Desarrollar competencias personales y profesionales vinculadas a las exigencias locales nacionales e internacionales.
- En la malla curricular la investigación debe ser desarrollada como una práctica horizontal y vertical, como punto de partida para un conocimiento permanente de la realidad y de los alumnos y la construcción de conocimientos en equipo.
- Una investigación educativa que se desarrolle en la práctica.

Área Gestión Educativa

- Apropiarse y recrear creativamente elementos de gestión en el aula que le permitan impulsar climas favorables para aprendizajes significativos, así como trabajar en equipo, negociando y construyendo colectivamente y con la comunidad educativa en un ambiente de solidaridad, tolerancia y respeto.
- Desarrollar competencias que integren la gestión de aula con el desarrollo del currículo desde una mirada integral y de acuerdo a los contextos.
- Diseñar y desarrollar un currículo basado en competencias y criterios de desempeño que parta del trabajo que debe realizar el docente en el ejercicio de su profesión.
- Asumir la propia escuela como ámbito privilegiado de formación permanente a partir del trabajo en equipo y una cultura organizacional basada en la colaboración y el aprendizaje organizativo.

- Recuperar experiencias y prácticas docentes de espacios locales, nacional e internacional como base para la formulación del currículo de la formación inicial.

Estos lineamientos para la definición de políticas educativas nacionales están dirigidos a generar transformaciones en la Estructura del Sistema Educativo y tienen que ver con cambios en el plano institucional, en la cultura organizativa, en la dimensión pedagógica y en las relaciones y actitudes humanas.

Dada la complejidad de las transformaciones, las tensiones e interpelación de las relaciones de poder, apelar a un diálogo intenso y una negociación cultural que busque consenso y supere posiciones sectoriales bajo el horizonte de desarrollar una educación de calidad.

En este sentido, como parte de la formación de recursos humanos en educación se propone:

- Organizar y desarrollar un sistema integral de formación y desempeño de recursos humanos en educación que incluya al profesorado, personal jerárquico administrativo y de servicio de las áreas formal y alternativa (organizado en dos subsistemas, uno que abarca la formación inicial y otro la formación permanente). En su conjunto debe estar articulado a los cambios del Ley Nacional de Educación, y a las necesidades de transformación del país.
- Diseñar y llevar a la práctica una gestión del sistema de formación de recursos humanos en educación, desde una concepción y estructura descentralizada con características democráticas y participativas, que tome en cuenta las modificaciones que emerjan de la asamblea constituyente y que integren la dimensión pedagógica, administrativa y social.
- Fortalecer la Integración del sistema de Formación de Recursos Humanos en Educación con la Educación Superior Universitaria, privilegiando el aspecto académico y de acreditación institucional, sin que ello signifique una asimilación de toda la formación docente en la estructura universitaria: las universidades, que se hagan cargo de algún aspecto de la formación docente

deben generar procesos de “aprendizaje” institucional que les permitan respetar la especificidad de la profesión docente, acercarse a las unidades educativas, al aula y a la cultura de trabajo de los maestros. Asimismo, se debe considerar que la formación de maestros no se limita a lo académico y que será necesario que las Universidades articulen sus acciones con otras instancias que dinamicen y atiendan los procesos de formación al interior de las unidades educativas.

- Diseñar y desarrollar una gestión del sistema de formación de recursos humanos en educación, desde una concepción y estructura descentralizada con características democráticas y participativas, que tome en cuenta las modificaciones que emerjan de la Asamblea Constituyente y que integren la dimensión pedagógica, administrativa y social.
- Establecer estándares de egreso en todas las instancias y modalidades de formación de recursos humanos en educación para garantizar un desarrollo personal, social y profesional de calidad.
- Diseñar y desarrollar un currículo diversificado para la formación inicial del profesorado que responda al Proyecto Educativo de país, a la diversidad del mismo y a las necesidades de las regiones.
- Realizar una auditoría técnica y administrativa de la gestión universitaria de los que sirva de base para la toma de decisiones.
- Constituir un subsistema sostenible para la Formación Permanente del profesorado en ejercicio –alternativa y formal-, con un sentido de educación en la vida y para la vida relacionado a la formación inicial como parte de procesos de retroalimentación a las prácticas y fortalecimiento curricular.
- Diseñar una estrategia, con las respectivas instancias operativas, que garantice que el maestro reciba apoyo técnico para el mejoramiento de su práctica profesional (formación y cultura organizacional) en su lugar de trabajo, además de cursos y capacitaciones académicas.

- Crear un sistema de seguimiento, evaluación y reconocimiento del personal docente de los ISPEDS y Facultades de Ciencias de la Educación en los Centros de Educación Superior.
- Rescatar al docente como sujeto que puede aportar y definir políticas educativas a través de un proceso de empoderamiento que contribuya a construir pensamiento pedagógico propio.

Mecanismos

- Incentivo de una cultura del diálogo, de negociación y construcción de consensos entre actores sociales, fundamentalmente, aquellos vinculados al ámbito educativo.
- Generación de proyectos autónomos y consensuados que tomen en cuenta las particularidades espaciales, culturales, etc., en los espacios de Formación de Recursos Humanos, vinculados al sistema de Educación Superior Universitario.
- Realización de evaluaciones, estudios, sistematizaciones que permitan tomar decisiones para la transformación del Sistema de Formación de Recursos Humanos en Educación.
- Difusión de información y conocimiento sobre los procesos implementados en la Formación inicial y permanente para la redefinición de la función profesional y revalorización social del profesorado.
- Establecer reglamentos que permitan tener un marco de referencia para la gestión institucional y respondan a las políticas aprobadas en el Congreso Nacional de Educación.
- Creación de instancias responsables de seguimiento a las definiciones del Congreso Nacional de Educación, priorizando las políticas de Formación inicial y permanente.
- Incentivo al desarrollo de experiencias de formación inicial y permanente, promovidas por el Ministerio de Educación, las Universidades y otras

instituciones, que respondan a necesidades de los diferentes niveles de formación.

3.3.6. Síntesis

Una vez desarrollado y estudiado en la tercera parte del marco teórico, podemos decir que el Ministerio de Educación ha pasado por una transición, tomo en cuenta las competencias profesionales, tanto en el sistema educativo como en el sistema productivo, se basaron en experiencias internacionales, y crearon un escenario innovador y la formación del trabajo organizado y estable, la base para este transición fue la ciencia y la tecnología. El factor humano es la clave para poder llegar al cambio, y crear parámetros competitivos, como el precio vinculados a la creatividad y el conocimiento del trabajador. En los años 80 y 90, introducen una dinámica de cambio, donde provoca el derrumbe del modelo tradicional y aparece el modelo INNOVACION Y ORGANIZACIÓN, nace de la necesidad de experimentar, innovar, aprender, y seguir probando nuevas opciones, donde nace el trabajador cualificado, tomado en cuenta sus habilidades personales y estudios académicos, el trabajo en equipo y operar en un ambiente flexible y desempeñarse en situaciones específicas, como la docencia donde apunta a modificar e integrar contenidos y capacidades. El docente con el pasar del tiempo ha conocido varias metodologías algunas basadas en las teorías como la conductista, Constructivista, la teoría constructivista nos lleva a mirar a las competencias del futuro allí hablamos de una educación del siglo si, Hoy en día existe más teorías, que están basadas en las experiencias y son tomadas como oportunidades para el cambio y basarse en los cuatro pilares de la Educación del Siglo XXI, que nos lleva a descubrir y despertar la creatividad para adquirir experiencias capacidades y llegar a objetivos, llegar más a desarrollar las competencias profesionales donde conozcan el cambio del currículo, manejen información, organicen procesos, actividades para desarrollar destrezas, actitudes, dando un papel protagónico al estudiante dentro del proceso de enseñanza aprendizaje. En nuestro país los docentes se han ido desarrollando bajo políticas educativas, se nota cambios parciales, la formación no responde a las exigencias y necesidades de la educación, están desligados de la ciencia y la tecnología. En cuanto a la formación inicial no solo se lo realiza en los Institutos Pedagógicos sino

las universidades, Públicas y Privadas, quienes hoy son las grandes formadoras de docentes. Con títulos Universitarios.

4.- METODOLOGIA

4.1 Diseño de la investigación.

El método que utilizamos dentro de esta investigación es de tipo mixto, ya que analiza y vincula datos

(Cuantitativo y cualitativo), para acumular datos estadísticos y al mismo tiempo el análisis de datos numéricos y marco teórico antes expuesto lo cual nos ayudara a obtener mejores resultados dentro de la elaboración de este trabajo de investigación, además utilizaremos el método descriptivo con el objetivo de llegar a conocer las situaciones y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, procesos y personas. Además este método nos ayuda a los investigadores a no ser solo tabuladores, sino también a recoger los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponer y resumir la información de manera cuidadosa y luego analizar minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento

4.2 Participantes de la investigación.

Los participantes que se investigaran (personas encuestadas), para el resultado de este proyecto de investigación fueron escogidos (10 titulados y autoridades de diferentes instituciones educativas) por parte de la Universidad Técnica Particular de Loja- Escuela Ciencias de la Educación, y designados a cada uno de los tesisistas con el objetivo de conocer la situación laboral actual de los estudiantes graduados en los años 2005-2010 en la universidad antes nombrada, cabe recalcar los estudiantes designados de acuerdo a la residencia actual de los investigadores.

4.3. Técnicas e Instrumentos de Investigación.

4.3.1 Técnicas.

Técnicas de Observación

Técnicas Documental.- Permite la recopilación de información y elaborar el marco teórico conceptual.

Técnica del cuestionario.- Mediante preguntas se recopiló datos para lograr la investigación.

4.3.2. Instrumentos

Dentro de este punto utilizamos diferentes cuestionarios para poder llegar a un resultado exacto dentro de la investigación, para ello los cuestionarios fueron tomados de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). Formato para el Ingreso de Datos de los titulados de los empleadores y el formato general de los titulados.

Podemos determinar a la observación directa como otro instrumento de investigación en este proyecto, ya que nos ayuda a obtener una información confiable para poder describir y sostener el problema de investigación teniendo en cuenta un proceso real y detallado ya que su buen uso nos ayudara a obtener mejores resultados dentro de los objetivos propuestos.

4.4 Recursos.

4.4.1. Humanos: Dentro de esta investigación se tomó en cuenta a un grupo de 10 titulados, los mismos que se graduaron en diferentes años y adicionalmente a 2 autoridades de las instituciones educativas, a continuación la nómina de los docentes encuestados.

Código.- 491: Urgiles Chiqui Rosa María

Código.- 494: Urresta Verdesoto Allyson del Rocío.

Código.- 495: Vaca Moncayo Enma Marina

Código.- 496: Vaca Montufar Carmen Elisa

Código.- 497: Vaca Norma Ximena.

Código.- 498: Valdez Pastaz Ana Cecilia.

Código.- 499: Valdospinos Pineda Marylin

Código.- 500: Valencia Jarrin Erke Giovanna

Código.- 501: Valenzuela Pinto Sonia Rocío

4.4.2. Institucionales.- Las instituciones que colaboraron con esta investigación, UTPL. Escuela Vespertina. “Adrian Navarro”, “Academia Victoria”, “Kith Planeth”, “Jardín de Infantes” Luis Felipe Borja. Unidad Educativa” Liceo del Valle”

4.4.3. Materiales: Partimos con una guía para el diseño de la tesis proporcionada por la UTPL, a estos también podemos añadirles los cuestionarios (tomados por la ANECA), cámara fotográfica que se utilizó en el momento de realizar las entrevistas, adicional se utilizó vía mail y vía telefónica.

4.4.4. Económicos: Dentro de este punto podemos tomar en cuenta el valor de los pasajes a los diferentes puntos de la investigación (biblioteca, internet, gastos utilizados en impresiones, copias de libros adquiridos, llamadas telefónicas).

4.5. Procedimiento: Este proyecto de investigación se comenzó asistiendo al Seminario de Fin de Carrera la semana del 9 al 13 de noviembre de 2010 asesorado en la ciudad de Loja, en el cual se nos entregó la guía del Programa Nacional de Investigación para la elaboración de esta tesis, una vez proporcionada esta información, a paso seguido la universidad UTPL se nos informó la lista de los 12 titulados a investigarse, luego con la guía adquirida se comenzó a buscar información del tema en la diferentes bibliotecas de la ciudad de Quito (Banco Central, Municipal, Casa de la Cultura y Ministerio de Educación), adicional se buscó información vía internet, una vez adquirida esta información se comenzó a elaborar el cuerpo de la tesis con el desarrollo en los diferentes capítulos, se procede a realizar las entrevistas a los diferentes titulados en varios lugares de la ciudad, de los cuales a algunos se les visitó en sus lugares de trabajo, por vía telefónica, por vía internet, con la obtención de

los datos de la entrevistas realizadas se procederá a realizar la elaboración del capítulo 5, adicional podemos decir que se localizó a 9 de 12 titulados.

5. INTERPRETACIÓN, ANALISIS Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS.

5.1.- CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRICA.

OBJETIVO: Caracterizar la situación socio demográfica de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación, de la Universidad Técnica Particular de Loja.

P1. Podría indicar las menciones cuya titulación haya obtenido en la UTPL en los últimos 5 años, desde 2005 hasta el 2010 y el año en que finalizó.

Tabla N°1

PREGRADO	Fr	%
Educación Infantil	2	20
Educación Básica	5	50
Lengua y Literatura	1	10
Químico Biológicas	0	0
Físico Matemáticas	1	10
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0
Otra/s (Especifique)	0	0
En otra universidad (especifique)	0	0
No se localiza	1	10
Total	10	100

Grafico N°1



Fuente.- Elaboración personal, datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los titulados de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala.

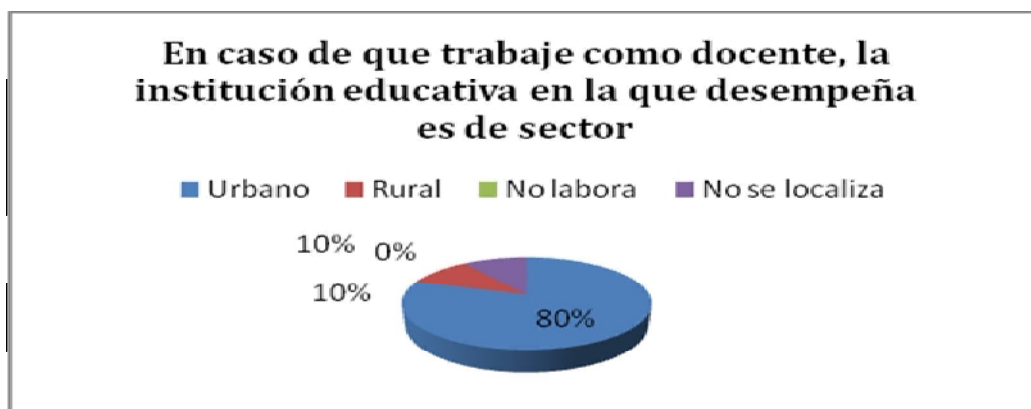
De acuerdo a los datos estadísticos de la tabla 1 y gráfico 1 decimos que el 20% de los titulados se graduaron en educación infantil, el 50% de los graduados son de educación básica, de lenguaje y literatura el 10%. Físico Matemático el 10%, no se localiza el 10%, el porcentaje más alto son los graduados en educación básica.

P2a. En caso de que trabaje como docente, la institución educativa en la que desempeña es de sector.

Tabla N°2

Sector	Fr	%
Urbano	8	80
Rural	1	10
No labora	0	0
No se localiza	1	10
Total	10	100

Gráfico N°2



Fuente: Elaboración Personal, datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los titulados de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala.

Con estos datos estadísticos de la tabla 2 y gráfico 2, vemos que el 80% de las Instituciones donde trabajan los graduado de la UTPL son del sector urbano y el 10% pertenecen al sector rural y el 10% no se localiza en las zonas urbanas existen el mayor número de instituciones , particulares como fiscales, por lo que los caminos a

encontrar un trabajo son más probables, esto no pasa en las zonas rurales, ya que las instituciones son muy pocas, y son de tipo fiscal y muchas de ellas son unidocentes o pluridocentes.

A1. Género

Tabla N° 3

Sexo	Fr	%
Hombre	0	0
Mujer	10	100
Total	10	100

Grafico N° 3



Fuente: Elaboración Personal, datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los graduados de la escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala.

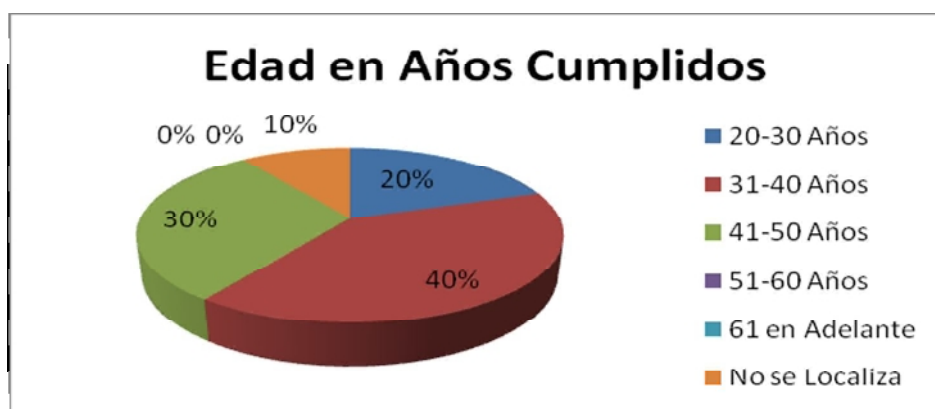
En cuanto a los datos estadísticos de la tabla y gráfico N° 3 analizamos que el 100 % del grupo que me toco investigar son mujeres, quienes han demostrado, que no son solo madres y amas de casa, si no grandes profesionales, maestras llenas de amor y ternura, que van cultivando, en eso niños valores, de respeto solidaridad y responsabilidad.

A2. Edad en Años Cumplidos

Tabla N° 4

Edad	Fr	%
20-30 Años	2	20
31-40 Años	4	40
41-50 Años	3	30
51-60 Años	0	0
61 en Adelante	0	0
No se Localiza	1	10
Total	10	100

Grafico N° 4



Fuente: Elaboración Personal, datos estadísticos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los graduados de la escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

Investigador. Gladys Alexandra Salazar Ayala.

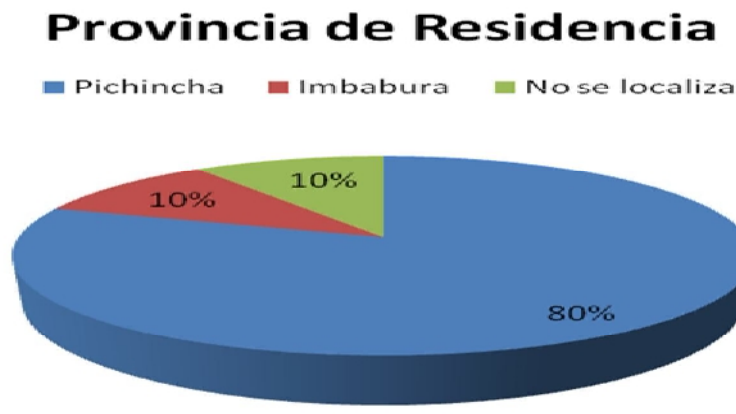
En este cuadro estadístico y tabla estadística N° 4 vemos que el 20% de docentes se encuentran los 20 a 30 años, el 40% se encuentran entre los 31 a 40, el 30% se encuentran entre los 41- 50, el 10% no se localiza. Hoy en día la mujer ha demostrado vitalidad y sacrificio en su trabajo.

A3. Provincia de Residencia

Tabla N°5

Provincia de Residencia	Fr	%
Pichincha	8	80
Imbabura	1	10
No se localiza	1	10
Total	10	100

Gráfico N°5



Fuente: Elaboración Personal, datos estadísticos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los graduados de la escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala.

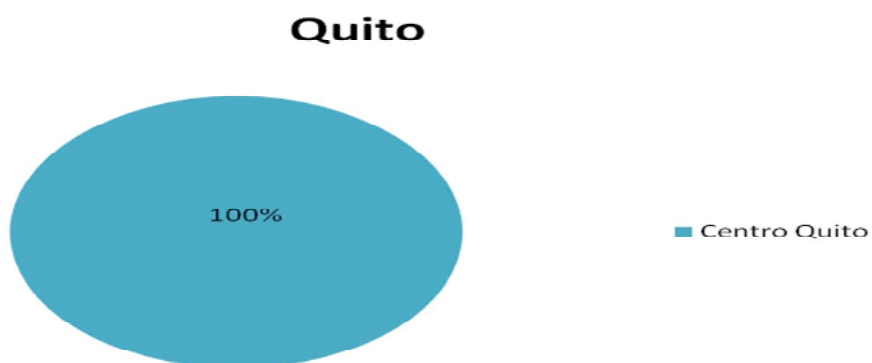
De acuerdo con los datos obtenidos en la tabla y gráfico y gráfico N°5, vemos que el 80% residen en Pichincha, ya que por sus estudios realizados y por sus trabajos no tuvieron que cambiarse de residencia, el 10% vive en Imbabura que por su trabajo tuvo que abandonar Pichincha.

A4.- Centro asociado donde estuvo matriculado

Tabla N° 6

Centro	Fr	%
Quito	10	100
Total	10	100

Gráfico N° 6



Fuente. Elaboración personal, datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicados a los a graduados de la escuela Ciencias de la Educación de la UTPL

Investigador.- Gladys Alexandra Salazar

En los datos estadísticos de la tabla y Gráfico N°6 vemos que por su residencia el 100% de graduados se matricularon en el Centro Quito.

5.2.-SITUACIÓN LABORAL.

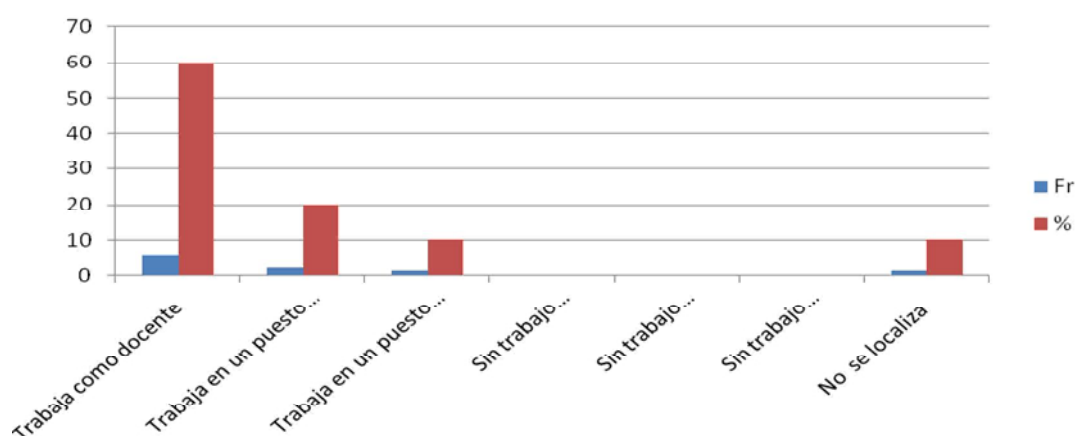
OBJETIVO: Determinar la relación entre la formación de los titulados en el ámbito laboral

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

Tabla N° 7

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	Fr	%
Trabaja como docente	6	60
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	2	20
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	1	10
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	0	0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	0	0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	0	0
No se localiza	1	10
TOTAL	10	100

Gráfico N° 7



Fuente: Elaboración personal, datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los titulados de la Escuela Ciencia de la Educación de la UTPL.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala.

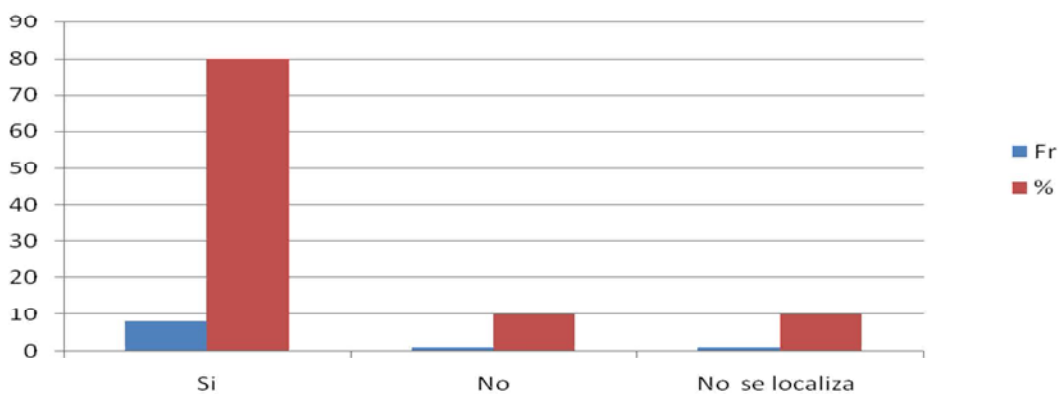
Según los datos estadísticos de la tabla 7 y el gráfico 7 refleja que el 60% de los docentes graduados trabajan como docentes de aula, el 20% de los docentes tiene un puesto profesional relacionado con la docencia, se desempeñan como asesores académicos, en Instituciones de gran prestigio el 10%, trabajan en un puesto no relacionado con la docencia. El 10% de los estudiantes designados no se los localizo, por cambio de domicilio a otra ciudad. Según estos datos estadísticos, la Universidad, está formando docentes, de calidad, ya que muchos de ellos tuvieron buenas referencias de trabajo, honestidad, y mucha mística profesional.

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

Tabla N° 8

HAN TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE	Fr	%
Si	7	70
No	2	20
No se localiza	1	10
TOTAL	10	100

Gráfico N° 8



Fuente: Elaboración personal, datos estadísticos obtenidos de la aplicación a los titulados, de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala.

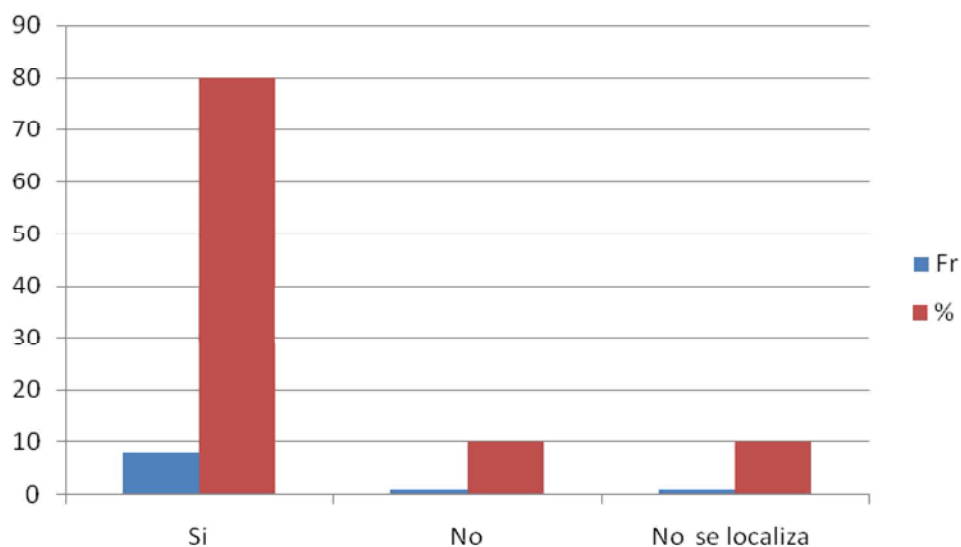
Como podemos leer estos datos nos muestran en el cuadro 8 y gráfico 8 que el 70% de los docentes graduados ya trabajaban como docentes, el 20% no han trabajado antes como docentes por situaciones familiares y por falta de fuentes de trabajo.

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

Tabla N° 9

TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA	Fr	%
Si	2	20
No	6	60
No se localiza	1	10
TOTAL	10	100

Gráfico N° 9



Fuente: Elaboración Personal, datos obtenidos de la aplicación de la encuesta a los graduados de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala.

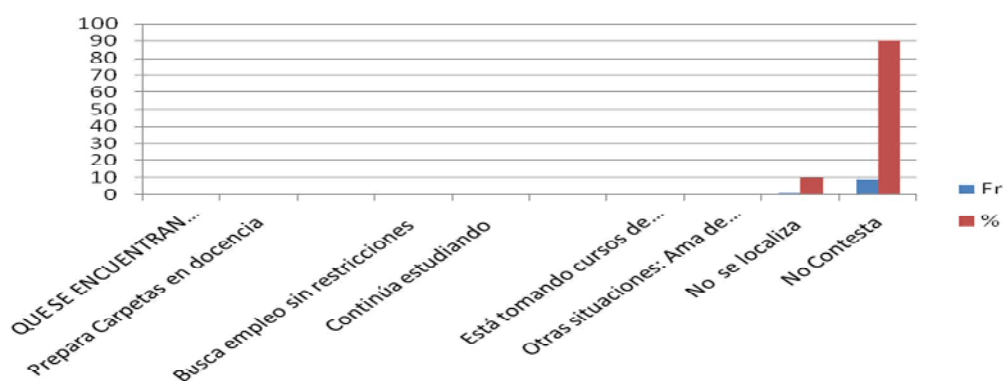
En la Tabla y Gráfico N° 9. Hemos obtenido que el 20% si está trabajando, pero no relacionado con la docencia, el 60% no está trabajando en otro trabajo que esté relacionado con la docencia, el 10% no se localizar dentro de la ciudad.

P.2d. (en caso de estar desempleado) ¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?

Tabla N° 10.

SITUACIÓN DE LOS INVESTIGADOS QUE SE ENCUENTRAN DESEMPLEADOS	Fr	%
Prepara Carpetas en docencia	0	0
Busca empleo como docente sin preparar carpetas	0	0
Busca empleo sin restricciones	0	0
Continúa estudiando	0	0
Continúa estudiando en otra área de conocimiento	0	0
Está tomando cursos de formación continua	0	0
Otras situaciones: Ama de casa por decisión personal	0	0
No se localiza	1	10
No Contesta	9	90
TOTAL	10	100

Gráfico N°.-10



Fuente: Elaboración Personal, datos estadísticos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los graduados de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala

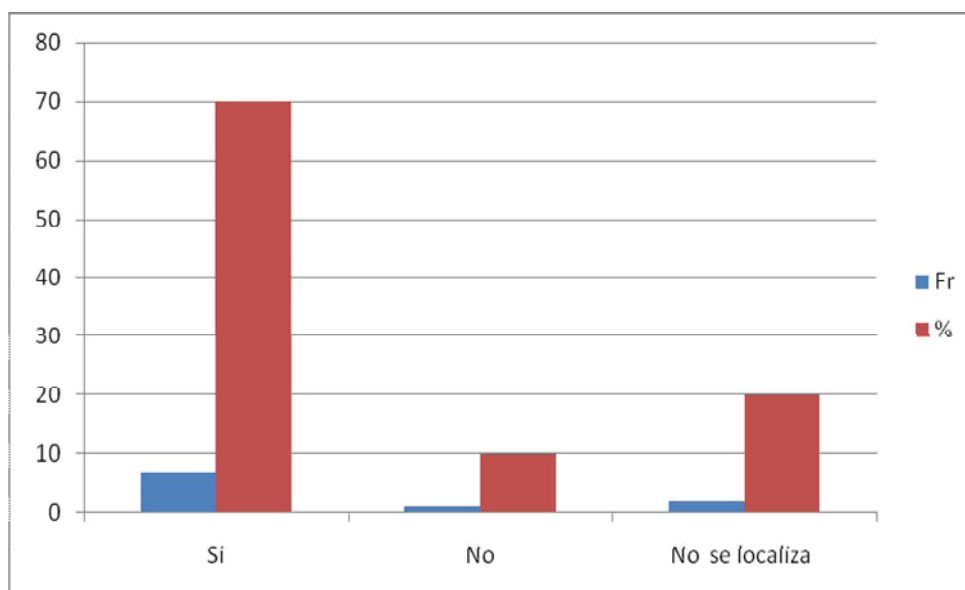
Con estos datos obtenidos en la tabla y grafico N° 10. El 90 % no contesta, ya que todos tienen un puesto de trabajo estable relacionado o no con la docencia.

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

Tabla N°.- 11

TRABAJAN O HAN TRABAJADO EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD	Fr	%
Si	7	70
No	1	10
No se localiza	2	20
TOTAL	10	100

Gráfico N° 11



Fuente: Elaboración Personal, datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios a los graduados de la escuela Ciencias de la Educación de la **UTPL**.

Investigador.- Gladys Alexandra Salazar Ayala.

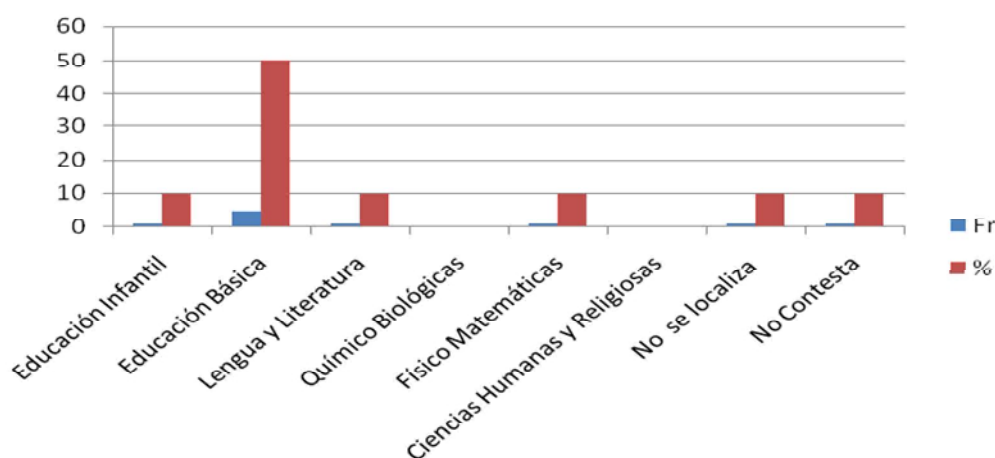
Los datos recogidos en la tabla y grafico N° EL70% si trabajan en el ámbito de su especialidad el 10% no trabajan en el ámbito de su especialidad, el 20% no contesta, generalmente todos los docentes debemos trabajar de acuerdo a nuestra formación para poder realizar un trabajo con amor entrega y sacrificio

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

Tabla N°12

ESPECIALIDAD EN LA QUE EJERCEN SU TRABAJO	Fr	%
Educación Infantil	1	10
Educación Básica	5	50
Lengua y Literatura	1	10
Químico Biológicas	0	0
Físico Matemáticas	1	10
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0
No se localiza	1	10
No Contesta	1	10
TOTAL	10	100

Gráfico N° 12



Fuente: Elaboración Personal, datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios a los graduados de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala.

Los datos obtenidos en la tabla y gráfico N° 12, el 10% las docentes ejercen el ámbito de Educación Infantil y que el 50% ejercen en Educación Básica, el 10% en Lenguaje y Literatura, el 10% el Físico Matemática, el 10% no contesta, ya que no está ejerciendo su carrera, 10% no se localiza por cambio de domicilio a otra ciudad.

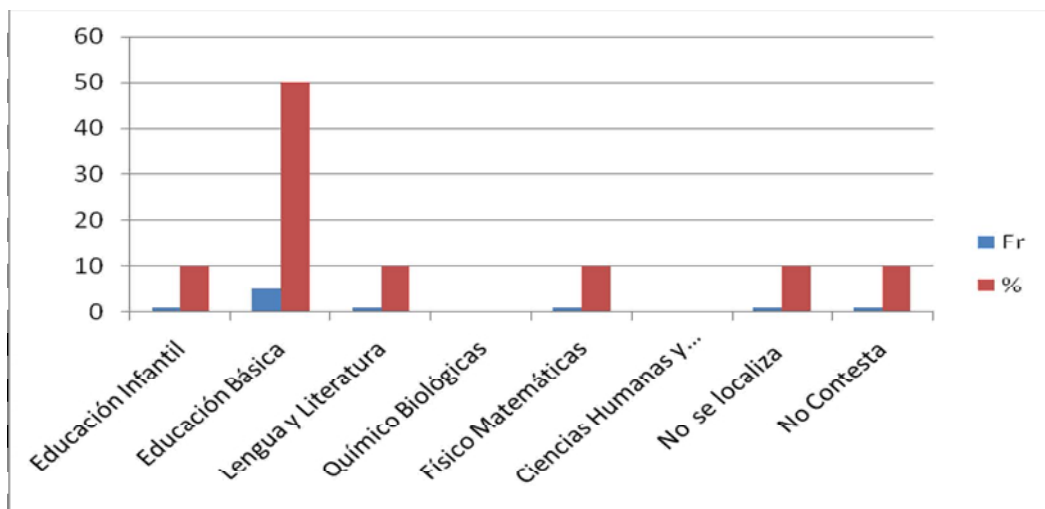
Como podemos ver en educación Básica y Educación Infantil, es mayor ya que estas menciones existe mayor demanda laboral.

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

Tabla N°13

TIEMPO (en años) DE DURACIÓN EN EL PUESTO ACTUAL O ÚLTIMO EMPLEO	Fr	%
0-5 Años	3	30
6-10 Años	3	30
11 - 15 Años	1	10
15 en adelante	0	0
No contesta	2	20
No se localiza	1	10
TOTAL	10	100

Gráfico N° 13



Fuente: Elaboración Personal, Datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios a los graduados de la escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

Investigador. Gladys Alexandra Salazar Ayala

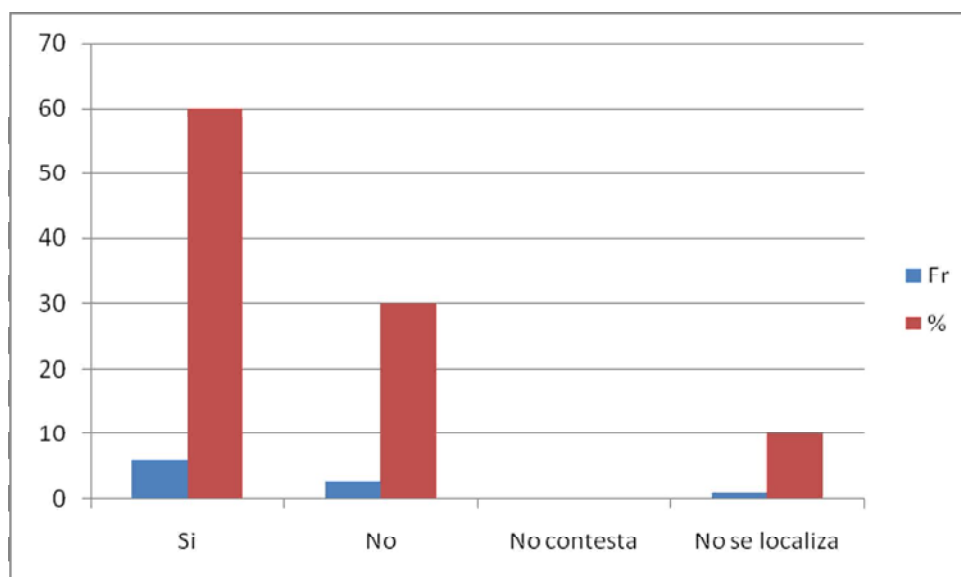
El 30% lleva trabajando en sus instituciones de 0-5 años, el 30% trabajan de 6-10 años, el 10% trabaja de 11-15 años, 20% no contesta, por razones desconocidas. El 10% no se localiza... por cambio de domicilio a otra ciudad. Muchos de los docentes, ya estaban trabajando cuando realizaron sus estudios, esto demuestra el interés que tiene los docentes de seguir preparándose y obtener un título académico Superior y cubrir las necesidades que nuestro país lo requiere.

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

Tabla. N° 14

TITULADOS QUE ESTABAN TRABAJANDO COMO DOCENTES	Fr	%
Si	6	60
No	3	30
No contesta	0	0
No se localiza	1	10
TOTAL	10	0

Gráfico N° 14



Fuente. Elaboración Personal, datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los graduados de la Escuela Ciencias de la Educación. De la UTPL.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala

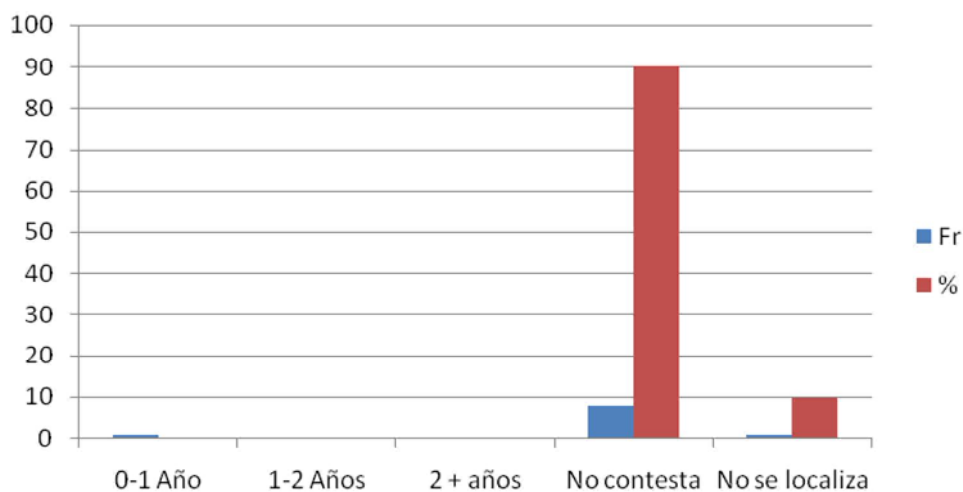
Estos datos, obtenidos de de la tabla y grafico N°14 nos indica que el 60% si trabajaba cuando inició sus estudios como docente, el 30% no trabajaba, el 10% no se localiza por cambio de domicilio.

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

Tabla N°.- 15

TIEMPO EN QUE TARDARON LOS TITULADOS EN CONSEGUIR TRABAJO	Fr	%
0-1 Año	1	10
1-2 Años	0	0
2 + años	0	0
No contesta	8	80
No se localiza	1	10
TOTAL	10	100

Gráfico N°.- 15



Fuente: Elaboración Personal, datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios a los graduados de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala.

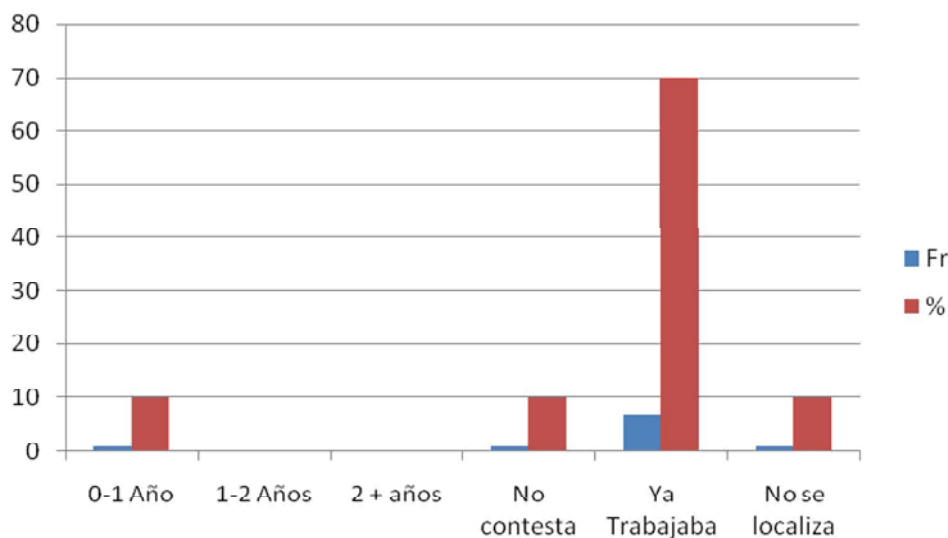
EL 10 % tardo en conseguir de 0-5 meses un trabajo como docente. El 80% no contesta, el 10% no se localiza.

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

Tabla N°.- 16

TIEMPO QUE TARDÓ EN CONSEGUIR UN TRABAJO	Fr	%
0-1 Año	1	10
1-2 Años	0	0
2 + años	0	0
No contesta	1	10
Ya Trabajaba	7	70
No se localiza	1	10
TOTAL	10	100

Gráfico N°.- 16



Fuente: Elaboración Personal, datos estadísticos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios a los graduados de la Escuela Ciencias de la Educación. De la UTPL

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala.

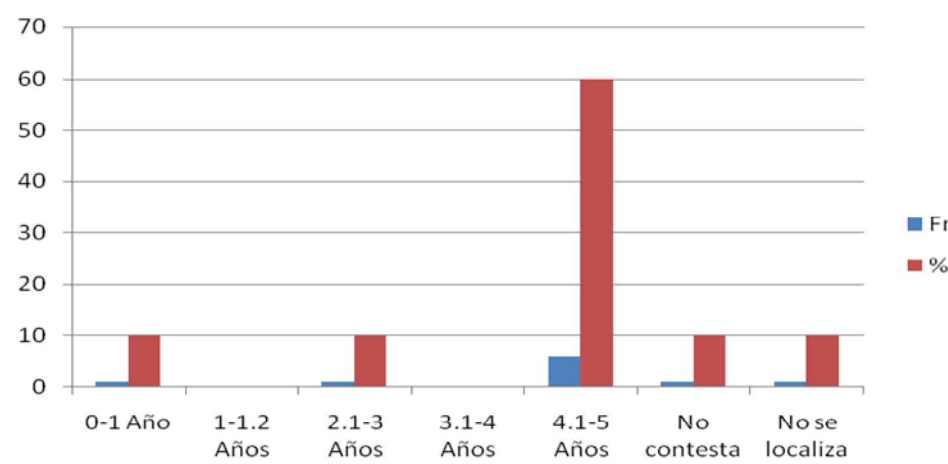
En la tabla y gráfico N° 16 vemos que el 10% tardó 0-5 meses en conseguir su empleo, el 10% no contesta, porque no ejerce la carrera de docente el 70% ya estaba trabajando cuando terminó sus estudios, y el 10% no se localiza por cambio de domicilio a otra ciudad.

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

Tabla N°.- 17

TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO DOCENTES	Fr	%
0-1 Año	1	10
1-1.2 Años	0	0
2.1-3 Años	1	10
3.1-4 Años	0	0
4.1-5 Años	6	60
No contesta	1	10
No se localiza	1	10
TOTAL	10	100

Gráfico N°.- 17



Fuente: Elaboración Personal, datos obtenidos por la aplicación del cuestionario a los graduados de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala.

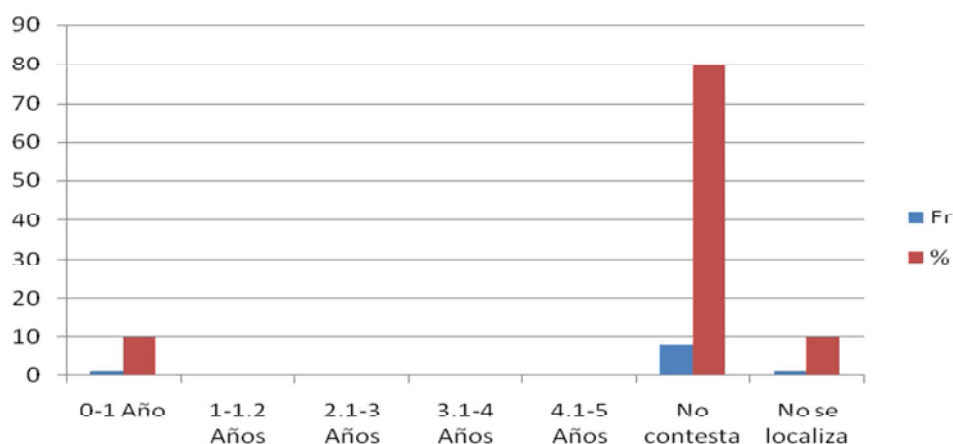
El 10% tiene una experiencia de 2 a tres años, el 60%, tiene una experiencia de 4 a 5 años en adelante, el 10% no contesta ya que no ejerce su carrera como docente y el 10% no se localiza.

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

Tabla N°.- 18

TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO NO DOCENTES	Fr	%
0-1 Año	1	10
1-1.2 Años	0	0
2.1-3 Años	0	0
3.1-4 Años	0	0
4.1-5 Años	0	0
No contesta	8	80
No se localiza	1	10
TOTAL	10	100

Gráfico N°.- 18



Fuente: Elaboración Personal, datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los graduados de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala.

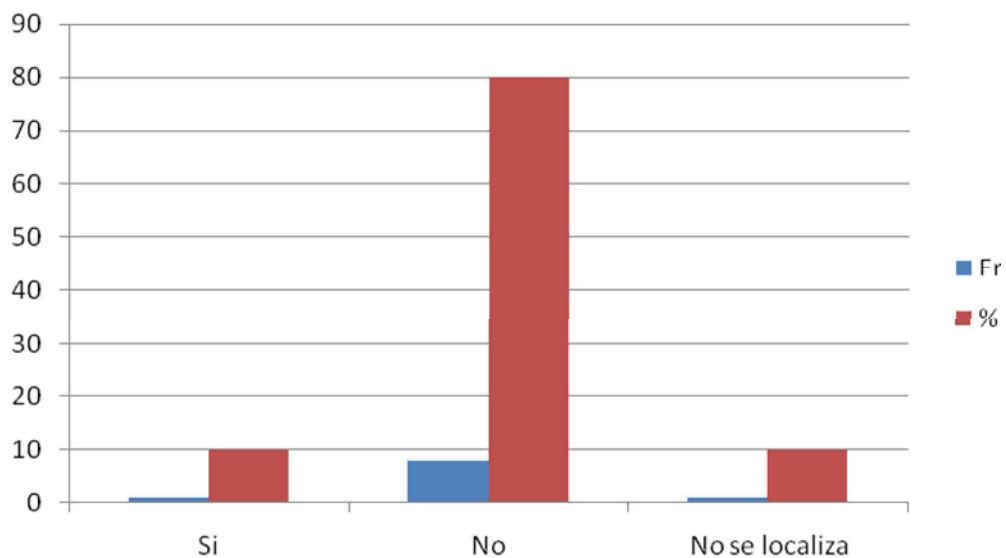
Como podemos ver en esta tabla el 80% no contesta, y el 10% trabajo algunos meses desde que obtuvo la titulación. El 10% no se localiza, como podemos ver los docentes graduados en la UTPL.

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?

Tabla N°.- 19

EL TRABAJO LES DEMANDÓ CAMBIO DE RESIDENCIA	Fr	%
Si	1	10
No	8	80
No se localiza	1	10
TOTAL	10	100

Gráfico N°.- 19



Fuente: Elaboración Personal, datos obtenidos de la aplicación del cuestionario aplicado a los graduados de la escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala.

El 10% si tuvo que cambiarse de residencia por su trabajo docente, el 80% no le demandó cambiar de residencia, todos sus trabajos se encuentran dentro de la ciudad,

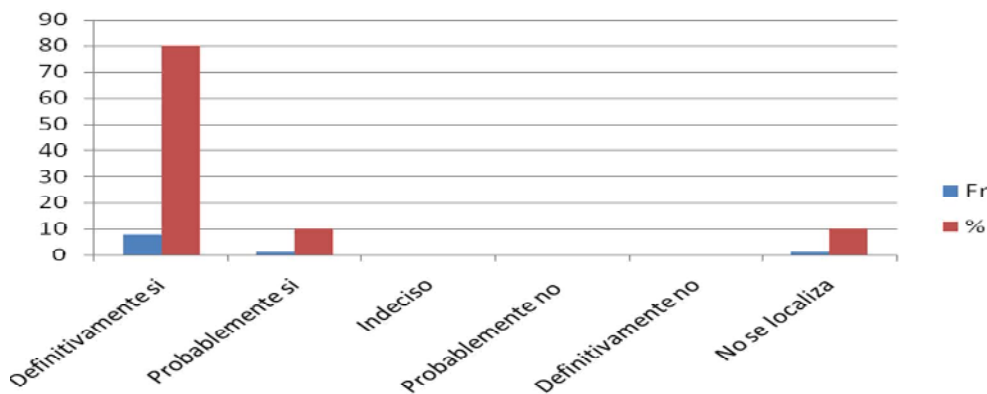
debido que la mayoría tiene sus residencias y las oportunidades de trabajo son mayores en esta ciudad.

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

Tabla N°.- 20

TITULADOS QUE CON SUS ESTUDIOS HA CAMBIADO SU NIVEL DE VIDA	Fr	%
Definitivamente si	8	80
Probablemente si	1	10
Indeciso	0	0
Probablemente no	0	0
Definitivamente no	0	0
No se localiza	1	10
TOTAL	10	100

Gráfico N°.- 20



Fuente: Elaboración Personal, datos obtenidos por la aplicación de los cuestionarios a los graduados de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala.

El 80% ha mejorado su condición de vida después de graduarse en la UTPL, manifiesta que las puertas y oportunidades de trabajo fueron mejores, que se sienten orgullosos de haber culminado su carrera en la UTPL, son considerados como los mejores maestros con una gran formación y con muchas capacidades de enseñanza, el 10% probablemente sí, no ejerce la profesión, 10% no se localiza. Por razones de trabajo.

AUTORIDADES

Situación Laboral

P.6 Que tipo de incentivos se tiene por parte de la Institución educativa, descríbalos.

Tabla N°.- 21

INCENTIVOS QUE LA INSTITUCIÓN CONSIDERA	Fr	%
Reconocimiento de méritos	1	50
Reconocimiento ante los alumnos y entrega de certificados	1	50
TOTAL	2	100

Gráfico N°.- 21

INCENTIVOS QUE LA INSTITUCIÓN CONSIDERA

- Reconocimiento de méritos
- Reconocimiento ante los alumnos y entrega de certificados



Fuente: Elaboración Personal, datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios a las autoridades de las Instituciones Educativas.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala.

El 100% estas Instituciones incentivan a los maestros de diferentes maneras, manifiestan que esto motiva a que ellos sigan siendo mejores profesionales, y tengan más entrega hacia sus niños.

P.8. ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos?

Tabla N°.- 22

EXPECTATIVAS DEL PERSONAL DOCENTE	Fr	%
Trabajo y buen trato a los niños	1	50
No contesta	1	50
TOTAL	2	100

Gráfico N°.- 22



Fuente: Elaboración Personal, datos obtenidos por la aplicación del cuestionario a las autoridades de las Instituciones Educativas.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala.

El 50% de las autoridades desean que trabajen y tengan un buen trato con los niños. 50% no contesta.

P.10. Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional?

Tabla N.- 23

OTRAS ACTIVIDADES QUE REALIZA EL DOCENTE	Fr	%
Formar parte de la comisión de deportes, cruz roja	1	50
Coordinare del gobierno estudiantil	1	50
TOTAL	2	100

Gráfico N°.- 23

OTRAS ACTIVIDADES QUE REALIZA EL DOCENTE

■ Formar parte de la comisión de deportes, cruz roja
■ Coordinare del gobierno estudiantil



Fuente: Elaboración Personal, datos obtenidos por la aplicación de los cuestionarios a las autoridades de 2 Instituciones.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala.

El 50% han demostrado que los graduados son docentes que realizan otras actividades, como formar parte de la Comisión de Cruz Roja, y Deportes. El 50% coordinadores del gobierno estudiantil

P.11. Los docentes de la Institución, ¿tiene habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (graduados en la UTPL)

Tabla N°.- 24

TITULADOS QUE MANEJAN LA INFORMÁTICA	Fr	%
Si	8	80
No	0	0
No contesta	1	10
No se localiza	1	10
TOTAL	10	100

Gráfico N°.- 24



Fuente: Elaboración Personal, datos obtenidos por la aplicación de los cuestionarios a las autoridades de 2 Instituciones.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala.

El 80% de los encuestados manifiesta que están a la par de la tecnología, y manejan al menos un paquete básico de lo que es la informática, mientras que un docente no contesta, sea porque no conoce del tema, o simplemente no existió la voluntad de hacerlo.

5.3.- CONTEXTO LABORAL

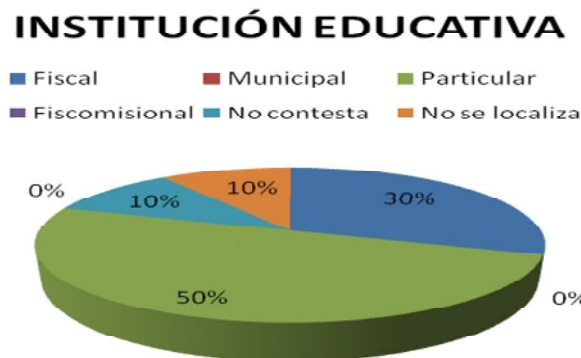
OBJETIVO. Reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

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

Tabla N°.- 25

Contexto laboral		
INSTITUCIÓN EDUCATIVA	Fr	%
Fiscal	3	30
Municipal	0	0
Particular	5	50
Fisco misional	0	0
No contesta	1	10
No se localiza	1	10
TOTAL	10	100

Gráfico N°.- 25



Fuente: Elaboración Personal, datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los graduados de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala

El 30% desempeña su trabajo en instituciones fiscales, el 50% desempeñan su trabajo en Instituciones particulares.

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

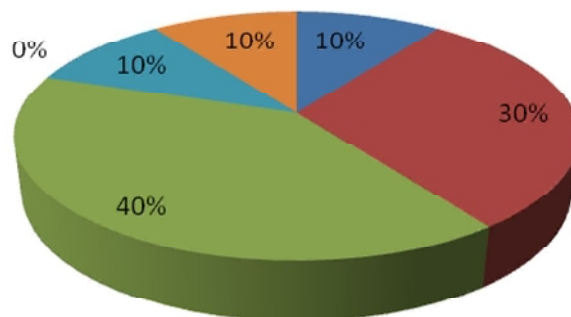
Tabla N°.- 26

NIVEL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	Fr	%
Inicial	1	10
Básico	3	30
Bachillerato	4	40
Superior	0	0
No contesta	1	10
No se localiza	1	10
TOTAL	10	100

Gráfico N°.- 26

NIVEL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

■ Inicial ■ Básico ■ Bachillerato ■ Superior ■ No contesta ■ No se localiza



Fuente. Elaboración Personal, datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los graduados de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala.

El 10% de las instituciones en las que laboran son de educación Inicial, el 30% son de Educación Básica, el 40% son de nivel Bachillerato.

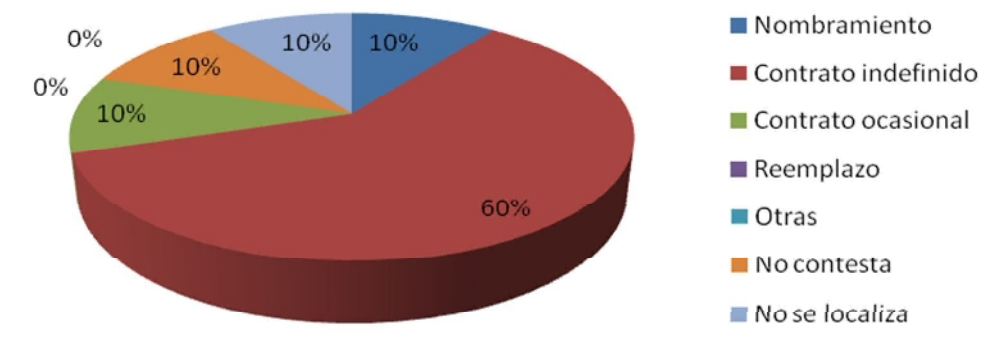
P.5. ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía con la institución educativa?

Tabla N°.- 27

RELACIÓN LABORAL DE LOS INVESTIGADOS CON LA INSTITUCIÓN	Fr	%
Nombramiento	1	10
Contrato indefinido	6	60
Contrato ocasional	1	10
Reemplazo	0	0
Otras	0	0
No contesta	1	10
No se localiza	1	10
TOTAL	10	100

Grafico N°.- 27

RELACIÓN LABORAL DE LOS INVESTIGADOS



Fuente: Elaboración Personal, datos obtenidos de la Aplicación de los cuestionarios a los graduados de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar.

En este cuadro estadístico, muestra que el 10% tiene nombramiento Fiscal. El 60% es contrato Indefinido, 10% contrato ocasional, 10% no contesta por no ejercer la profesión, 10% no se localiza., manifiestan que cada día demuestran mucho interés

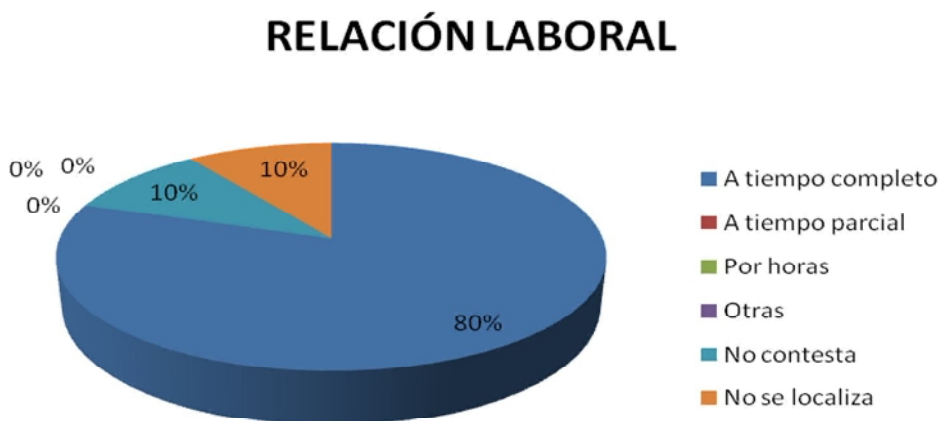
por su trabajo, y no pierden la esperanza de que los que están a contrato dentro de la educación pública tengan después su respectivo nombramiento y los docentes de instituciones particulares han demostrado ser muy eficientes y seguir manteniendo su contrato indefinido, por mucho tiempo, el 10% contrato ocasional, ya que recién empezó a trabajar en esta Institución.

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

Tabla N°.- 28

LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA	Fr	%
A tiempo completo	8	80
A tiempo parcial	0	0
Por horas	0	0
Otras	0	0
No contesta	1	10
No se localiza	1	10
TOTAL	10	100

Gráfico N°.- 28



Fuente: Elaboración Personal, datos obtenidos por la aplicación del cuestionario a los graduados de la Escuela Ciencias de la Educación, de la UTPL.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala.

El 80% tiene que trabajar a tiempo completo, porque así lo exigen las Instituciones, particulares y fiscales, 10% no contesta, porque no ejerce la docencia, 10% no se localiza.

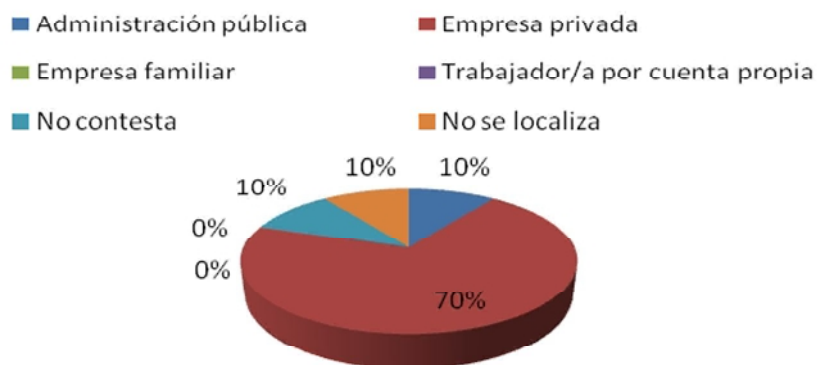
P.9. ¿En qué tipo de institución/ empresa/desarrolla su trabajo como no docente?

Tabla N°.- 29

TIPO DE INSTITUCIÓN QUE TRABAJABAN LOS TITULADOS	Fr	%
Administración pública	1	10
Empresa privada	7	70
Empresa familiar	0	0
Trabajador/a por cuenta propia	0	0
No contesta	1	10
No se localiza	1	10
TOTAL	10	100

Gráfico N°.- 29

**TIPO DE INSTITUCIÓN QUE
TRABAJAN LOS TITULADOS**



Fuente: Elaboración personal, datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios a los graduados de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala

En esta tabla estadística, el 70% trabajaban anteriormente en empresa privada, mientras que solo el 10% trabajaron en institución pública y el 10% no contesta,

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

Tabla N.- 30

TÍTULO REQUERIDO POR LA INSTITUCIÓN O EMPRESA	Fr	%
De cuarto nivel	0	0
De tercer nivel	9	90
No se localiza	1	10
TOTAL	10	100

Gráfico N.-30



Fuente: Elaboración Personal, datos obtenidos por la aplicación de los cuestionarios a los graduados de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala.

El 90% exigían de tercer nivel, hoy por la gran demanda laboral incluso por la aprobación de la nueva ley de Educación, exigen títulos de tercer nivel , lo que ha

llevado a la gran mayoría de docentes a formarse más y mejor dentro del campo educativo.

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

Tabla N°.- 31

TIPO DE RELACIÓN LABORAL MANTENÍA	Fr	%
Laboral indefinida	8	80
Laboral de duración determinada	1	10
Otras situaciones	0	0
No se localiza	1	10
TOTAL	10	100

Gráfico N°.- 31



Fuente: Elaboración Personal, datos obtenidos por la aplicación de los cuestionarios a los graduados de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala.

El 80% de los docentes, mantiene una relación laboral indefinida, esto le brinda una estabilidad económica y emocional y les motiva a seguir en una formación continua.

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

Tabla N.- 32

RELACIÓN LABORAL QUE MANTENÍAN EN SU TRABAJO	Fr	%
A tiempo completo	8	80
A tiempo parcial	0	0
Por horas	0	0
Otras	1	10
No se localiza	1	10
TOTAL	10	100

Gráfico N°.- 32



Fuente: Elaboración Personal, datos obtenidos de los cuestionarios a los graduados, de la Escuela Ciencias de la Educación. De la UTPL.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala.

El 80% los docentes trabajan a tiempo completo, ya que así se lo exigen las instituciones para poder lograr sus proyectos. El 10% se desconoce la relación laboral.

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?

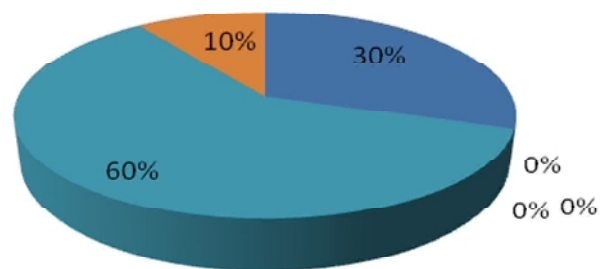
Tabla N°.- 33

TIEMPO QUE LLEVAN TRABAJANDO LOS TITULADOS	Fr	%
0.1 – 5	3	30
5.1 – 10	0	0
10.1 – 15	0	0
15.1 - 20	0	0
No contesta	6	60
No se localiza	1	10
TOTAL	10	100

Gráfico N°.- 33

TIEMPO QUE LLEVAN TRABAJANDO LOS TTITULADOS

■ 0.1 – 5 ■ 5.1 – 10 ■ 10.1 – 15 ■ 15.1 - 20 ■ No contesta ■ No se localiza



Fuente: Elaboración Personal, datos estadísticos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios a los graduados de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala.

El 30% llevan trabajando 1.5 años, el 60% no contesta y el 10% no se localiza.

AUTORIDADES O EMPLEADORES

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

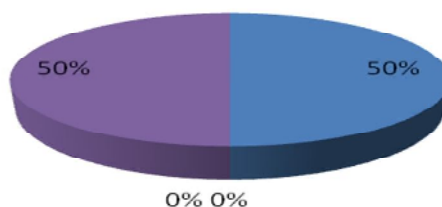
Tabla N°.- 34

REQUISITOS PARA POSTULANTAR A UN CARGO DOCENTE	Fr	%
Título académico	1	50
Experiencia laboral	0	0
Entrevista de trabajo	0	0
Perfil psicológico	1	50
TOTAL	2	100

Gráfico N°.- 34

REQUISITOS PARA POSTULANTAR A UN CARGO DOCENTE

■ Título académico ■ Experiencia laboral
■ Entrevista de trabajo ■ Perfil psicológico



Fuente: Elaboración Personal, datos obtenidos de la aplicación del cuestionario para las Autoridades de las Instituciones Educativas.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala.

Con los resultados obtenidos el 50% exige un título académico, el otro 50% se basa en el perfil, psicológico, las autoridades priorizan lo que necesitan de los docentes a los cuales emplean.

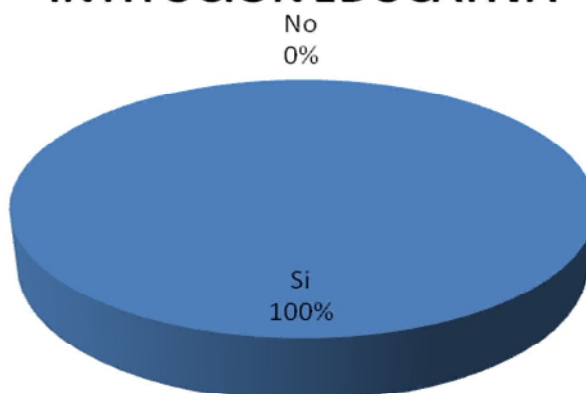
P.2. Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?

Tabla N°.- 35

SOLICITUDES DE EMPLEO EN LA INTITUCIÓN EDUCATIVA	Fr	%
Si	2	100
No	0	0
TOTAL	2	100

Gráfico N°.- 35

SOLICITUDES DE EMPLEO EN LA INTITUCIÓN EDUCATIVA



Fuente: Elaboración Personal, datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios a dos autoridades de las Instituciones Educativas.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala.

El 100% si han recibido solicitudes de empleo. Ya que en nuestro país si hay un gran número de docentes que buscan empleos y no los consiguen.

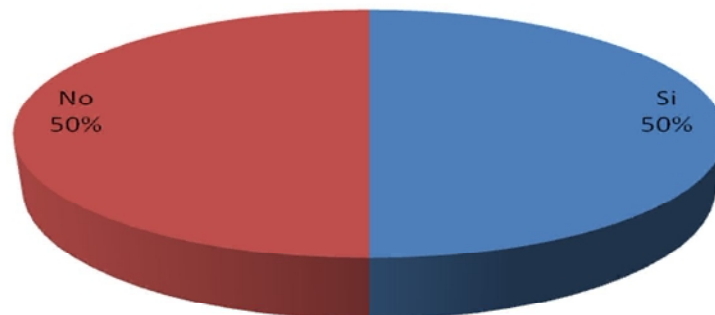
P.3. ¿Requiere de más personal docente?

Tabla N°.- 36

REQUIERE MÁS PERSONAL DOCENTE	Fr	%
Si	1	50
No	1	50
TOTAL	2	100

Gráfico N°.- 36

REQUIERE MÁS PERSONAL DOCENTE



Fuente: Elaboración Personal, datos adquiridos por la aplicación del cuestionario a los directivos de la Instituciones Educativos.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala.

Según estos datos el 50% las autoridades manifiestan que si requiere más personal docente, mientras que la otra autoridad manifiesta que no requiere personal docente.

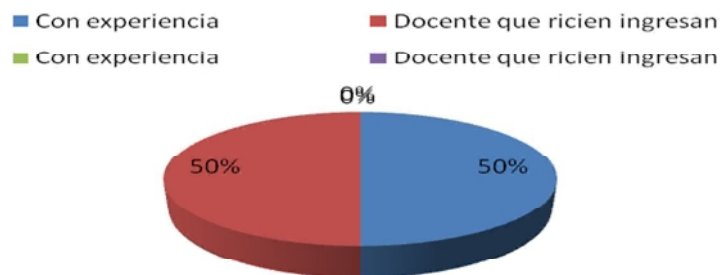
P.4. ¿Cómo considera el desempeño de los docentes y los que recién ingresan?

Tabla N°.- 37

DOCENTES CON EXPERIENCIA, Y LOS QUE RECIEN INGRESAN A LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	Fr	%
Con experiencia inclinación a cumplir tareas,	1	50
Docente que rucien ingresan, y dispuestos a trabajar con entusiasmo	1	50
No responde	0	0
Docente que rucien ingresan	0	0
TOTAL	2	100

Gráfico N°.- 37

DOCENTES CON EXPERIENCIA, Y LOS QUE RECIEN INGRESAN A LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA



Fuente: Elaboración Personal, datos obtenidos por la aplicación de los cuestionarios, a las autoridades de las Instituciones Educativas,

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala.

El 50% requiere maestros con experiencia, para que cumplan a cabalidad las tareas que a más de enseñar a sus alumnos la Institución lo requiere. El otro 50% busca maestros nuevos innovadores dispuestos a trabajar con entusiasmos.

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

Tabla N°.- 38

PLANIFICACIÓN Y CAPACITACIÓN CONTINUA	Fr	%
Si	2	100
No	0	0
TOTAL	2	100

Gráfico N°.- 38



Fuente: Elaboración Personal, datos obtenidos por la aplicación de los cuestionarios a las autoridades de las Instituciones Educativas.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala.

El 100% si planifica cursos para el mejoramiento profesional, que las Instituciones necesitan siempre de una formación continua, es por ello estas autoridades se preocupan por la formación de sus docentes.

5.4 NECESIDADES DE FORMACIÓN.

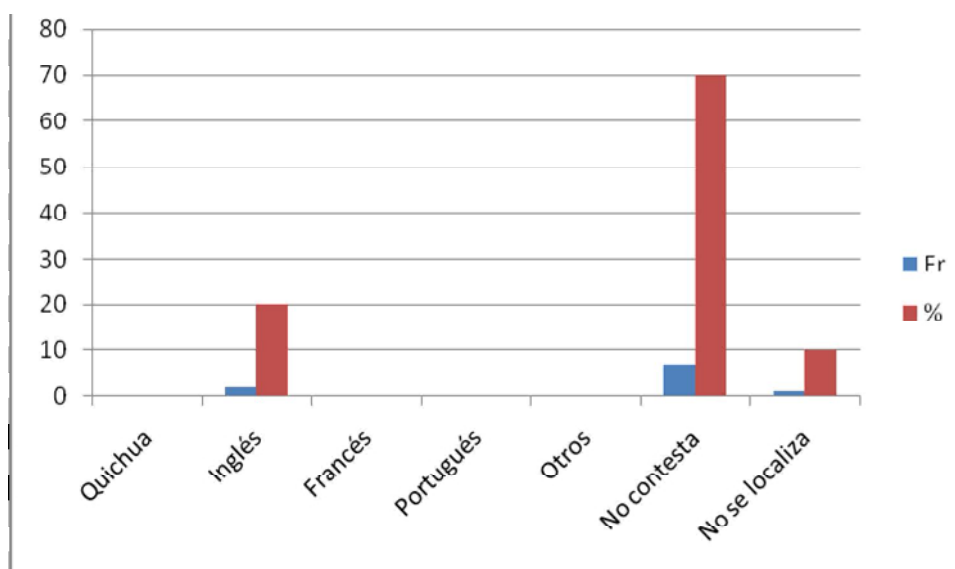
OBJETIVO. Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos/o empleadores)

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

Tabla N°.- 39

TITULADOS QUE HABLAN OTRO IDIOMA	Fr	%
Quichua	0	0
Inglés	2	20
Francés	0	0
Portugués	0	0
Otros	0	0
No contesta	7	70
No se localiza	1	10
TOTAL	10	100

Gráfico N°.- 39



Fuente: Elaboración Personal, datos obtenidos por la aplicación de los cuestionarios los graduados de la Escuela Ciencias de la Educación, de la UTPL.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala.

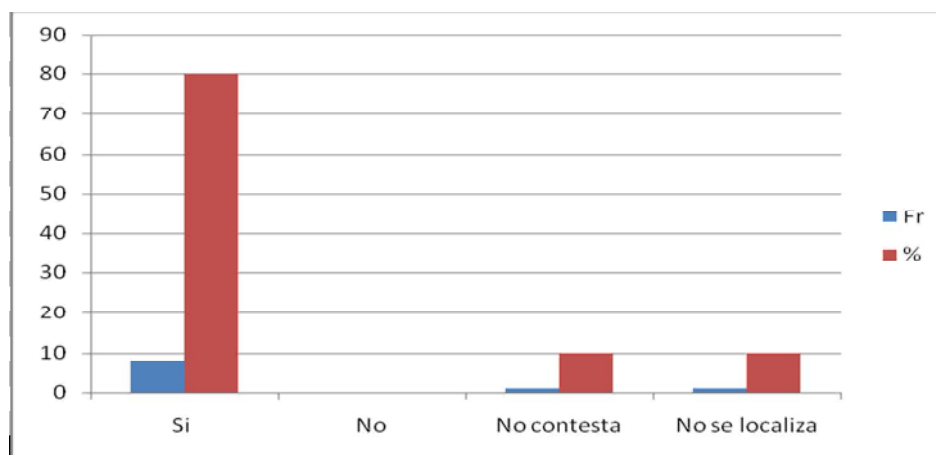
En lo referente a que si los graduados manejan otro idioma el 20 % de los docentes practican el idioma inglés, como una exigencia de las Instituciones donde trabajan, el 80% no contestan por que no hablan otro idioma.

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

Tabla N°.- 40

TITULADOS QUE MANEJAN LA INFORMÁTICA	Fr	%
Si	8	80
No	0	0
No contesta	1	10
No se localiza	1	10
TOTAL	10	100

Gráfico N°.- 40



Fuente: Elaboración Personal, datos obtenidos por la aplicación de los cuestionarios a los graduados de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala.

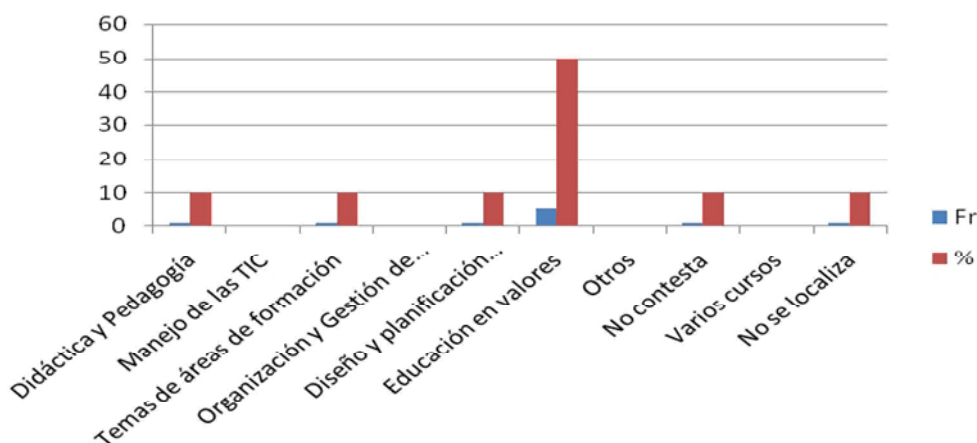
Los docentes graduados, han demostrado conocer sobre el uso de la informática, ya que el 80% si lo sabe hacer, debido al gran avance tecnológico el maestro debe tener conocimiento de las nuevas tecnologías, ya la educación del siglo XXI así lo requiere.

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

Tabla N°.- 41

CURSOS DE CAPACITACIÓN	Fr	%
Didáctica y Pedagogía	1	10
Manejo de las TIC	0	0
Temas de áreas de formación	1	10
Organización y Gestión de centros educativos	0	0
Diseño y planificación Curricular	1	10
Educación en valores	5	50
Otros	0	0
No contesta	1	10
Varios cursos	0	0
No se localiza	1	10
TOTAL	10	100

Gráfico N°.- 41



Fuente: Elaboración Personal, Datos obtenidos por la aplicación de los cuestionarios a los graduados de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL.

Investigador: Gladys Alexandra Salazar Ayala.

Los docentes tiene una gran expectativa en cuántos y cuáles son los cursos que deben seguir, el 50% se ha pedido sobre Educación en valores, el 10% de didáctica y pedagogía, 10% áreas de formación, 10%, Diseño y planificación curricular. El docente de hoy necesita estar en una formación continua ya que enfrentamos a estudiantes más despiertos y modernos influenciados por los grandes adelantos tecnológicos.

CUESTIONARIO PARA AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

(Rector, Vicerrector, Coordinador Académico)

CONTEXTO LABORAL NECESIDADES DE FORMACIÓN.

P.7. ¿Cuáles son los factores que según usted favorecen un buen desempeño laboral?

Tabla N°.- 42

BUEN DESEMPEÑO LABORAL	Fr	%
Preparación Académica, Mística profesional, Creatividad del docente	1	50
No contesta	1	50
TOTAL	2	100

Gráfico N°.- 42



Fuente: Elaboración Personal, datos obtenidos por la aplicación de los cuestionarios a las autoridades, de las Instituciones Educativas.

Investigador. Gladys Alexandra Salazar Ayala.

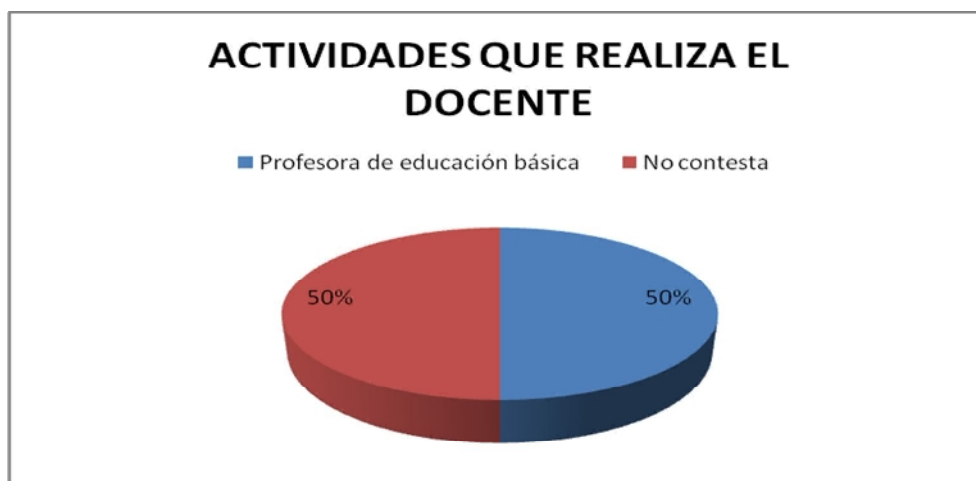
El 50% los factores para un buen desempeño laboral, se basa en la preparación académica, Mística profesional, Creatividad del docente, y el otro 50% no contesta.

P.9. En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿Qué actividades realiza el personal en la institución? (Graduados en la UTPL)

Tabla N°.- 43

ACTIVIDADES QUE REALIZA EL DOCENTE	Fr	%
Profesora de educación básica	1	50
No contesta	1	50
TOTAL	2	100

Gráfico N°.- 43



Fuente: Elaboración Personal, datos obtenidos por la aplicación de los cuestionarios a las autoridades, de las Instituciones Educativas.

Investigador. Gladys Alexandra Salazar Ayala.

El 50% desempeña la función laboral en la escuela primaria, mientras que el otro porcentaje, prefiere no contestar.

Análisis de resultados.

Los Cuestionarios, la Bibliografía, y toda la información que se recogió me sirvió de mucho, ya que se pudo relacionar, el Marco Teórico con las encuestas realizadas, llevando a un mejor resultado en el ámbito profesional, comunitario y a nivel Institucional.

Análisis y discusión de los resultados.

Al realizar la Temática , la Universidad, nos proporciono el nombre de 10 titulados, los mismos, que se les debía investigar, y saber cuál es su situación laboral, después de haber salido de la Universidad, en el campo Educativo, para ello se presentaron varios inconvenientes ,no se pudo localizar a todos, la mayoría de entrevistas se las realizo por teléfono, o vía mail, solamente tres encuestados se lo hizo personalmente, se logro investigar a 9 personas de las 10, pienso que la universidad no dio las garantías suficientes ya que lograr conseguir a cada uno de los titulados fue un sacrificio muy grande, se recibió groserías, de algunos titulados. A pesar de tantas dificultades se logro la recolección de datos, y se pudo realizar un buen análisis de los datos obtenidos.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- ✓ La preparación de la universidad si está acorde a las necesidades de los maestros ya que la mayoría de ellos si se encuentran ejerciendo su profesión docente, y son acogidos, por la acreditación que la Universidad tiene.
- ✓ Con una buena información de las carreras que ofrece la UTPL, se puede obtener mejores resultados en cuanto a la formación de docentes en el país
- ✓ La mayoría de titulados ejercen su profesión cerca de sus residencias, sin tener que salir de la ciudad.

- ✓ Todos los titulados están laborando en el nivel que se prepararon en la Universidad.
- ✓ La mayoría de mujeres están ocupando cargos altos dentro de las Instituciones Educativas.
- ✓ Del grupo investigado 90% son mujeres, que confirma el Marco Teórico.
- ✓ El gran porcentaje de profesionales ejercen su trabajo en Instituciones, Fiscales y Particulares de gran Prestigio.

6.2 Recomendaciones

- ✓ La Universidad debe abordar temas de mayor trascendencia educativa que nos sirvan para despertar mayor interés, por nuestra profesión.
- ✓ Para futuras investigaciones, se sugiere ampliar y mejorar la comunicación escrita y telefónica, con las personas involucradas y la UTPL.
- ✓ Las orientaciones futuras para los egresados, deben conllevar a un buen desarrollo de lo planificado, y para ello debe hacerse con anterioridad una buena inducción en los pasos a seguir, para el trabajo tenga los frutos deseados.
- ✓ La UTPL debe continuar en la búsqueda de innovaciones pedagógicas que permitan elevar los perfiles profesionales docentes.
- ✓ A los profesionales graduados en la UTPL, que continúen desempeñando con ética y responsabilidad las funciones asignadas.
- ✓ A las instituciones respectivas diagnosticar y planificar con mayor detenimiento las necesidades de formación profesional requeridas por el mercado laboral.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS RECOMENDADAS:

Textos.

- ✓ Perales MJ (2003) “**Reto De la formación Profesional**”
- ✓ Díaz Barriga (1987)” **Empleadores de los Universitarios**”, Miguel Ángel Porrúa, México
- ✓ Gonzales 2006. “**Integración en el proceso docente educativo**”. Editorial Electrónica. Cuba.
- ✓ Jaume Cruz Feliu.” **Teorías del aprendizaje y tecnología de la enseñanza**” México Trillas 1997.
- ✓ Rosa María Torres. “**Qué y cómo es necesario aprender**” Editorial Ecuador 1194.
- ✓ Horst Nickel. “ **Hacia una Educación Renovador**” documento 2 N 532P 1978
- ✓ Marco Stiefel, Berta, (coordinadora), Educación para la Ciudadanía: un enfoque basado en el desarrollo **de competencias transversales**, Narcea Ediciones Madrid, 2002.
- ✓ Bernardo Toro. “mejoramiento Calidad Educativa “Editorial Educa, Bogotá
- ✓ José Bernardo Toro, El Proyecto democrático como proyecto educativo, www.civicus.org.
- ✓ Constitución Política del Ecuador 2008.
- ✓ Plan Decenal de la Educación 2006- 2016
- ✓ Tomado y Adaptado de: <http://pei.efemerides.ec/pei/convivencia1.htm>
- ✓ Tomado y Adaptado de: <http://pei.efemerides.ec/pei/t1/u5/5.3.2.htm>

Artículos

- ✓ **Diario Hoy.** Fernando Bustamante Ponce. 2009

Referencias de formatos electrónicos.

- ✓ <http://pei.efemerides.ec/pei/convivencia1.htm>
- ✓ <http://www.infomipyme.com/Docs/GT/Offline/Empresarios/foda>.
- ✓ <http://pei.efemerides.ec/pei/tl/u5/5.3.2.htm>

8.- ANEXOS.

ANEXO 1



CUESTIONARIOS

Código titulado: _____

CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Buenos días/tardes, dentro del Programa Nacional de Investigación para optar al título de Licenciatura de Ciencias de la Educación de la UTPL, se está realizando una encuesta para evaluar la SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UTPL, en los últimos cinco años. La población de la 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 ANECA⁴ y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

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

- Educación b...

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

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

⁴ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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 que trabaje como docente, ¿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. ¿Cuando 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?

.....añosmeses
-----------	------------

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

.....añosmeses
-----------	------------

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

PARA TODOS

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

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

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

▪ Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google), facebook, twiter.....	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



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

Código titulado: _____

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

El documento fue tomado de la ANECA⁵ 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 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

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
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____

5. ¿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 Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

- _____
- _____
- _____

6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa, descríbalos.

- _____
- _____
- _____

7. ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral?

- _____
- _____
- _____

8. ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos?

- _____
- _____
- _____

9. En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿qué actividades realiza el personal en la institución? (*graduados en la UTPL*)

- _____
- _____
- _____

10. Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional? (Por ejemplo: Supervisión de campos de acción (alfabetización, cruz roja, servicio de rentas internas, educación vial, inspector, otras) Descríbalas: (*graduados en la UTPL*)

- _____
- _____
- _____

11. Los docentes de la Institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (*graduados en la UTPL*)

SI NO

En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

- _____
- _____
- _____

Gracias por su colaboración

ANEXO 2

NOMINA DE MAESTROS ENCUESTADOS Y MEMORIA FOTOGRAFICAS

1. Código.- 491: Urgiles Chiqui Rosa María. Trabaja en la Provincia de Imbabura, con 4 to año de Educación Básica.se negó a dar cualquier otro tipo de información personal dijo tener desconfianza. **teléfono 2600109.**
2. Código.- 494: Urresta Verdesoto Allyson del Rocío. La comunicación fue por mail. Solo se obtuvo los datos del cuestionario, Directora de la Institución Dirección mail (**allyurresta@hotmail.com**)
3. Código.- 495: Vaca Moncayo Enma Marina, el cuestionario se lo aplico vía telefónica, trabaja en la Institución Particular Matovelle Academy de Alangasy. Como Asesora Pedagógica.telefono.2343525



4. Código.- 496: Vaca Montufar Carmen Elisa. Trabaja en la escuela fiscal “Adrian Navarro, como maestra de 6to año de Educación Básica, el cuestionario se lo aplico personalmente.

5. 498: Valdez Pastaz Ana Cecilia, Trabaja en la Academia “Victoria” como maestro del segundo año de Educación Básica.



6. Código.- 499: Valdospinos Pineda Marylin. Aplicar el cuestionario a la señorita graduada fue difícil, al inicio se negaba a contestarme, groseramente, me contesto pero, no dio ninguna información, solo que no estaba trabajando como docente. Teléfono **celular .087660203**

7. Código.- 500: Valencia Jarrin Erke Giovanna. Muy amablemente me contesto el cuestionario por vía mail y telefónica. Trabajo en la Unidad Educativa Liceo del Valle del ubicado en el valle de los chillos, Dirección Mail (erikagiovalencia@hotmail.com)



8. 501. Valenzuela Pinto Sonia Rocío. Trabaja en el Centro Infantil “Kids Planet” ubicado en la Wimper y Orellana a 3 meses empezó a trabajar en esta Institución.

