



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

“SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN”

TRABAJO DE FIN DE CARRERA
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN

AUTORAS:

Cumbicus Vega Cecilia Mercedes

Masache Narváez Alba Margarita

MENCIÓN:

Educación Básica(8 ciclos)

Químico- Biológicas

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:

Mgs. María Elena Vivanco

**CENTRO UNIVERSITARIO CARIAMANGA
2011**



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN

Mgs. María Elena Vivanco.,

TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

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

C E R T I F I C A :

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

f).....

Loja, junio de 2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Nosotras, Cecilia Mercedes Cumbicus Vega y Alba Margarita Masache Narváez, declaramos ser autoras del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f).....f).....
C.I.1103448674 C.I.1104643521



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AUTORÍA:

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

f).....

C.I.1103448674

f).....

C.I.1104643521

DEDICATORIA

A mi esposo José Chuquimarca, a mi hermano Patricio, a mis hijas y a mi querida madre.

Cecilia Mercedes

A mis padres Manuel y Albertina, a mis hermanos y hermanas María, Domingo, José y Teresa

Alba Margarita

AGRADECIMIENTO

En primer lugar le doy gracias a Dios, por darme salud y vida. También agradezco infinitamente a mi querido esposo por haber estado de acuerdo con mi superación y por su apoyo incondicional. A mi madre, a mi hermano por todo su apoyo moral y económico y a todas mis compañeras y compañeros, especialmente a Alba por su apoyo en la elaboración del informe de fin de carrera.

Cecilia Cumbicus

Agradezco de todo corazón a Dios y a la virgen María por darme salud y vida; en especial a mis padres y hermanos que con su apoyo moral y económico, supieron guiarme y llevarme al final de esta meta. A mis amigos y amigas que me incentivaron siempre a seguir adelante. En especial a Cecilia, compañera de Tesis, por su apoyo en la elaboración de este trabajo.

Alba Masache

INDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de Cesión de derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	3
3. MARCO TEÓRICO	
3.1.SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	8
3.1.1. Formación Inicial docente y formación continua.....	8
3.1.2. La contratación y la carrera profesional.....	14
3.1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	26
3.1.4. El género y la profesión docente.....	33
3.1.5. Síntesis.....	39
3.2. CONTEXTO LABORAL.....	42
3.2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa.....	42
3.2.2. La demanda de educación de calidad.....	47
3.2.3. Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional del Buen Vivir, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.	51
3.2.4. Políticas micro: institucionales.....	77
3.2.5. Síntesis.....	78
3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	80
3.3.1. Definición.....	80
3.3.2. Competencias profesionales.....	82
3.3.3. Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	86
3.3.4. Competencias profesionales docentes.....	90
3.3.5. Necesidades de formación en el Ecuador.....	93
3.3.6. Síntesis.....	97

4. METODOLOGÍA	99
4.1. Diseño de la investigación	99
4.2. Participantes de la investigación	100
4.3. Técnicas e instrumentos de la investigación	100
4.3.1. Técnicas	100
4.3.2. Instrumentos	
4.4. Recursos	
4.4.1. Humanos	101
4.4.2. Institucionales	101
4.4.3. Materiales	102
4.4.4. Económicos	102
4.5. Procedimiento	102
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE DE LOS RESULTADOS	
5.1. Caracterización sociodemográfica	104
5.2. Situación laboral	109
5.3. Contexto laboral	119
5.4. Necesidades de formación	126
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1. Conclusiones	148
6.2. Recomendaciones	150
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	151
8. ANEXOS	153

1. RESUMEN

La “situación laboral actual de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación” es sin duda, un tema de suma importancia, por lo que al iniciar esta investigación, nos comprometimos a dar todo nuestro aporte para el logro de este objetivo. Para su realización, la muestra fue tomada de docentes graduados y que están laborando o no en nuestra provincia y el país, en 18 titulados y 2 directivos de instituciones educativas.

Para ello, se utilizaron dos cuestionarios: el primero para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, y el segundo para empleadores/directivos de las instituciones educativas. Luego de realizar la recolección de los datos respectivos, se procedió a la tabulación y el llenado de la ficha electrónica correspondiente, y proceder de esta forma al análisis e interpretación de los resultados. De ello, entre lo más relevante, podemos mencionar lo siguiente:

Existe un buen número de docentes que no han optado por una formación continua necesaria y conveniente. Desde que se graduaron no han continuado profesionalizándose. De igual modo, la mayoría trabaja como docente y los que no lo hacen, no han desechado esa opción, ya que para ello se prepararon académicamente. Igualmente, desempeñan su labor en sectores urbanos y rurales de la provincia, en instituciones fiscales, fiscomisionales y particulares, la totalidad lo hace en el nivel básico. Algunos con nombramiento, o contrato, otros ya trabajaban antes de iniciarse como profesores y tienen algunos años de experiencia en su actividad docente.

Además cabe mencionar que la mayoría no conoce o domina otro idioma como parte de su formación profesional, pero en cambio, si manejan las herramientas indispensables de la informática. Necesitan por tanto, algunos cursos de profesionalización en varias áreas del conocimiento.

La opinión generalizada de los titulados de nuestra universidad es que el hecho de haberse preparado en la UTPL, definitivamente les ha cambiado su vida. En lo que hace referencia al género, podemos mencionar que existe una mayoría de docentes del sexo femenino que prestan sus servicios en nuestra provincia.

En la encuesta a directivos encontramos evidenciada la situación de la falta de docentes en las instituciones investigadas. Además los directivos sostienen que los titulados de la UTPL, tienen mucha aceptación por el alto nivel de preparación que poseen, es por ello que se adaptan positivamente al trabajo docente y cumplen funciones muy satisfactorias para la institución en la cual se desenvuelven.

Otra conclusión importante hace mención a la necesidad de seguir en la formación continua a los docentes titulados de la universidad. También se nota que existen pocos titulados que no están laborando. La baja motivación de los directivos a sus docentes y los pocos incentivos y oportunidades de profesionalización y actualización que dan los directivos a su personal.

2. INTRODUCCIÓN

Nuestra Universidad, nos ha propuesto el tema: “Situación laboral actual de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja-Escuela de Ciencias de la Educación”, como una alternativa que nos dé la oportunidad de conocer datos ciertos que a su vez propicien la ocasión de tener definiciones y decisiones al interno de nuestra institución y que conlleven a una mejora significativa de la actividad académico- profesional de los alumnos que en un gran numero se forman y esperan tener las condiciones indispensables para a su vez servir a la colectividad. Hay que hacer notorio el hecho de que este tema ha sido abordado en otras ocasiones, pero con una superficialidad que no ha logrado solventar definitivamente este problema. Hoy la UTPL, lo hace con responsabilidad y eficacia, apuntando a una solución definitiva y duradera, lo que sin duda alegra y tranquiliza a los titulados que se ven avocados a estas situaciones después de graduarse en la especialidad escogida.

En los objetivos planteados para esta investigación, nos determinarán la situación laboral de los actuales titulados y caracterizará su situación sociodemográfica, determinando la relación entre los titulados con el ámbito laboral; reconociendo el contexto institucional, laboral e identificando sus necesidades de formación en base al mercado laboral, considerando directivos y empleadores.

La metodología que se utilizó para tal efecto es el diseño mixto, que en si es “un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder al planteamiento del problema” (Teddlie y Tashakkori, 2006), todo esto estará enmarcado en el análisis descriptivo-explicativo, que nos dará la oportunidad de detallar la disposición de los fenómenos que se visualicen y su cambio. También se complementará con el

análisis descriptivo-explicativo, describiendo el fenómeno en sí y explicando el cambio significativo de sus variables.

El método utilizado pretende seleccionar una serie de cuestiones, medir y recolectar información sobre cada una de ellas para así describir lo que se investiga en el estudio descriptivo en dos etapas una cualitativa y otra cuantitativa, cada una con las técnicas correspondientes. Finalmente se harán los análisis de los cuestionarios lo que permitirá dar la respuesta al problema planteado.

Podemos iniciar entonces esta exposición, señalando que nuestro sistema educativo nacional, exhorta a las instituciones de Educación Superior a ser quienes lleven la batuta en la proyección de desarrollo e investigación de nuevas propuestas que identifiquen su capacidad creativa y de servicio a la colectividad.

Siendo esta la ocasión propicia y contando con los titulados, quienes facilitarán en gran medida la consecución de esa información y con toda seguridad en investigaciones posteriores se podrá mejorar esta fuente de información, lo que dará la ocasión de contar con datos ciertos y actualizados que visualicen con claridad el mercado laboral nacional en lo que tiene que ver con la educación en todos sus niveles.

Sin duda que la calidad en el sistema de educación superior es un tema de actualidad y pertinente en el Plan de Desarrollo Nacional, y seguramente desde nuestra escuela de formación docente, su trascendencia debe responder a esa acuciante necesidad de la educación ecuatoriana y la colectividad que requiere de bases solidas en la formación docente, tomando en cuenta la necesidad actual de la misma. Por ello, la Universidad y su Escuela de Ciencias de la Educación, no se

ha querido quedar a la zaga de esta necesidad y replantea en el camino una propuesta que seguramente por algún tiempo se ha mantenido y que requiere de una innovación y puntos de vista acordes a la época. El hecho de saber si los graduados en esta escuela están en una situación laboral aceptable y acorde a su grado de preparación inicial, será sin duda, el fin de esta y otras investigaciones. Este trabajo se justifica plenamente ya que resulta absolutamente necesario conocer la calidad de enseñanza que nuestra Institución está impartiendo y cómo están los egresados de la misma, en lo que hace referencia especialmente su situación laboral. Igualmente, si esta enseñanza satisface plenamente los objetivos y finalidades de la educación ecuatoriana; es decir, el conocer si la formación docente que se imparte en la actualidad es pertinente a esa necesidad social de una formación humana, científica y social.

Mediante este diagnóstico de los titulados desde los cinco años anteriores, investigamos su situación laboral en ese periodo y conocemos las necesidades de formación en este ámbito de modo que nos den un indicador claro de su perfil y competencias profesionales de los docentes de la Escuela de Ciencias de la Educación que en cada año ponemos al servicio de la comunidad.

El universo y la muestra utilizada son los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación durante los últimos cinco años a nivel nacional. Se utilizó el cuestionario 1 para titulados, y el 2 para empleadores, en un tiempo que no excedió de seis minutos, toda esta información se tabuló y se procesó a través de tablas estadísticas.

De acuerdo a lo planteado, este tema que nos proponemos investigar es de gran interés para la colectividad, los egresados, los titulados que laboran o no, ya que con los datos obtenidos se logrará una ubicación cierta de estos antecedentes en la

sociedad y una vuelta total a las metodologías y técnicas que la Escuela ha venido utilizando. Ahora se podrá tener una base de datos útil, certera y clara que permita emprender en el proyecto que ha propuesto la Escuela de Ciencias de la Educación para los siguientes años. No puede dejarse de mencionar que al transcurrir esta investigación se pudo lograr con certeza los objetivos planteados anteriormente; se pudo determinar su situación laboral, la que está explícita en la presente; se caracterizó la situación sociodemográfica de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, se determinó la relación entre la formación y el ámbito laboral en el cual están inmersos, y se reconoció el contexto institucional-laboral de los investigados; y se identificó las necesidades de formación en relación al mercado laboral desde el punto de vista de directivos o empleadores.

Es necesario mencionar que en nuestro trabajo investigativo, no tuvimos mayores dificultades para realizarlo, las que se presentaron fueron superadas con mucha voluntad y paciencia. Por suerte, tuvimos la colaboración total de las personas a quienes acudimos, los directivos y titulados nos prestaron su apoyo y apertura a nuestra propuesta, lo que facilitó la recolección de los datos necesarios.

Finalmente, queremos compartir algunas conclusiones que la presente investigación nos ha permitido extraer. Existen docentes que no han podido continuar con su formación, esto por algunas circunstancias. La totalidad de los encuestados labora en el ámbito docente, en el nivel básico y en el campo de su especialidad, están tanto en el sector urbano como rural en instituciones fiscales y particulares. Requieren cursos de profesionalización en algunas áreas, y ya poseen algunos años de experiencia en el campo. Los titulados de la UTPL, tienen mucha aceptación en las instituciones educativas donde laboran y mantienen la seguridad de que el título obtenido en esta Universidad les ha cambiado significativamente su vida.

Debemos expresar, que en relación a este tipo de investigaciones todavía no se ha emprendido en programas de naturaleza que la UTPL y su escuela de Ciencias de la Educación, lo ha hecho en esta ocasión. Se han hecho algunos intentos al respecto, pero en esta oportunidad este programa con carácter nacional, intenta dar solución definitiva a esta problemática. Ahora se podrá tener una base de datos útil, certera y clara que permita lograr una ubicación cierta de estos antecedentes en la sociedad y una vuelta total a las metodologías y técnicas que la Escuela ha venido utilizando.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

3.1.1. Formación Inicial docente y formación continua

Para iniciar, es necesario abordar desde un punto de vista muy particular acerca de que tan importante y necesaria es la formación del profesor, ya sea tanto inicial, continua y permanente. De qué manera estas afectan el desempeño profesional del docente en el aula. Conociendo una definición de lo que es formación y sus modelos. Se describe como formación inicial a todo el proceso de formación, de conocimientos pedagógicos. Actualmente se forman en las Universidades, Institutos pedagógicos y Escuelas de formación Docente. En donde se le realiza una selección de entrada, con ciertos criterios a quienes quisieran acceder a la profesión de enseñar. Y este criterio se basa en el nivel de su conocimiento. Mientras que a la formación continua se entiende como la constante formación a la que se somete un profesor, con el fin de actualizarse y conocer diferentes materiales didácticos con la intención de mejorar su práctica educativa.

Igualmente se mencionarán las tendencias actuales de la formación docente, que surgen a partir de la necesidad de los países de crear nuevas y mejores reformas educativas para alcanzar la calidad en la educación. Además de los diferentes modelos de esta formación como: práctico-artesanal, academicista, tecnicista-eficientista y hermenéutico-reflexivo. Así como las diferentes consecuencias que sufre el profesor a la hora de estar en el aula, de qué manera prevenir esos problemas que llevan al educador a caer en una serie de patologías, como el síndrome de Burnout o mejor conocido como el síndrome del “quemado” y el malestar docente, producida por el exceso de estrés a la que se encuentra sometido

el catedrático por diferentes problemas dentro de su práctica educativa, que hacen de su práctica docente una tortura, por llamarlo así.

Otro punto que se mencionará, son las características que destacan a un profesor novel, quien es principiante en la práctica escolar, que desconoce totalmente la forma de enfrentarse al proceso enseñanza-aprendizaje, así como la forma de responder a todas las necesidades que encontrará en la institución donde labore. Sobre todo, mencionar y resaltar los problemas que ocasiona una mala formación en el docente, ya sea porque no se le explicó los problemas que sufren en la realidad las escuelas, debido a la siempre ausente vinculación entre teoría y práctica. La necesidad de una formación permanente en los profesores, para poder evitar caer en las patologías ya mencionadas, y hacer de su práctica una experiencia satisfactoria, no como un castigo.

Para empezar a hablar de lo que es la formación del docente, se tiene que mencionar primero lo que es la formación. Se entiende por formación, en caso particular lo considerado en la clase de Formación y Capacitación de Profesores, como la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes frecuentemente asociadas a un campo profesional específico, como el de los abogados, médicos, y en el particular interés de los educadores. Esta formación se da durante los estudios profesionales de los educadores, ya sea en alguna Universidad, Instituto Pedagógico Superior, entre otras.

La formación del profesor debe ser de carácter contextual, a lo que se refiere con contextual es que se vincule su formación con aquellos contenidos que se transmiten en dicha formación con la realidad, ese es uno de los grandes problemas a los que se enfrenta el docente en los primeros años de su labor, debido que todo lo aprendió en teoría, pero a la hora de ponerlos en práctica, comete errores, por

desconocer la manera en que puede impartirlos, ya que todo lo que aprendió no tiene relación con su mundo laboral.

Es por eso que las bases principales están en su formación inicial, que son los primeros pasos sobre el camino de la docencia. Son los fundamentos teóricos y prácticos de la vida educativa, con los que el aspirante a docente se encuentra en los inicios de su carrera, que de alguna manera son básicos para empezar a entender la educación en su sentido más amplio.

Todo esto con el fin de que desarrolle actitudes, destrezas y habilidades enfocadas al ámbito educativo. “Estos conocimientos deben de ser de carácter: realista (estar conectado con la aula), coherente (ejemplo práctico), flexible (agregar contenidos útiles), viable (adecuarlos a las posibilidades), aprendizaje activo (constante formación) y apoyo institucional (aportación de recursos)”. (Sánchez C. Adrián, “Proyecto de Formación Inicial”, 2001).

Ahora pasemos con la educación continua. El docente debe estar consciente de la continua formación que necesita, no solo para actualizarse en los contenidos que imparte, sino también para saber responder a las exigencias de la sociedad de hoy en día, así como resolver problemas que suscitan en el proceso de enseñanza aprendizaje, también el manejo de nuevos y modernos recursos didácticos para la mejora de su clase. Esto nos lleva a decir que el profesor o docente debe tener una formación permanente, desde el día que comienza a estudiar hasta el fin de su carrera como profesor. Desde los primeros años de vida, el inicio de su formación profesional, cursos o talleres para la mejora de su actividad laboral, etc.

Pasando a lo que son los modelos y tendencias de formación docente, hoy en día la mayoría de los países buscan nuevas y mejores reformas educativas de formación docente para la mejora de la práctica educativa. Participar en talleres y conocer diversas prácticas educativas, todo esto con el objetivo de aprovechar los recursos en su totalidad y llevar a la escuela por el camino de la calidad y eficiencia. Además, para contrarrestar el contexto tanto socioeconómico como cultural, tales como: la globalización, desigualdad, pobreza, desarrollos científicos y tecnológicos, culturas híbridas, valoración de las diversidades, la búsqueda de un nuevo paradigma de desarrollo humano, etc.; que de una forma u otra afectan e influyen en la formación docente, sobre todo que esta práctica educativa se entiende como una acción institucionalizada para el desarrollo en el aula referente al proceso de enseñanza del profesor.

Otro punto importante es que, la docencia no siempre ha sido considerada como una profesión, pero por suerte, en la nueva Ley de Educación se proponen grandes, novedosos y favorables cambios. Desde un particular punto de vista observado en la clase, la docencia es una de las profesiones de las más complicadas y más completas, ya que hace uso de una gran lista de ciencias que la apoyan, como la Psicología, Sociología, Filosofía, por mencionar algunas, que con su ayuda, resuelven juntas problemas de la sociedad, además que no es para nada fácil, ya que día con día se enfrentan con una gran diversidad de problemas que una fórmula matemática no resuelve.

“En cuanto a los modelos de formación, se pueden identificar que son cuatro: práctico-artesanal, academicista, tecnicista-eficientista y hermenéutico-reflexivo”. (I Seminario Taller sobre Perfil del Docente y Estrategias de Formación. Modelos y tendencias de la Formación Docente. Cayetano de Lella.), 2006.

- ✓ Modelo práctico-artesanal.- concibe la enseñanza como algo artesanal, donde el conocimiento profesional se transmite de generación en generación.

- ✓ Modelo academicista.- mejor conocido como pedagogía, un sólido conocimiento del saber.

- ✓ Modelo tecnicista-eficientista.- tecnificar la enseñanza, además de eficiencia en los procesos educativos. El profesor es esencialmente un técnico, por lo tanto no debe conocer la lógica del conocimiento, solo la técnica para transmitirlo.

- ✓ Modelo hermenéutico-reflexivo.-la enseñanza como una actividad compleja, en un contexto inestable. El docente como creativo y sabio para resolver sus problemas en el aula, interpreta la situación lo que le da supuestos teóricos y prácticos, sin hacer uso de técnica y de la cultura escolar. Así como problematizar y debatir las diferentes situaciones cotidianas que suscitan en el aula, reconstruir la unidad y complejidad de la propia experiencia docente contextualizada, propiciar espacios de investigación cualitativa y participación protagónica de los docentes.

Pero que sucede cuando estos modelos y tendencias son opacados o eliminados por las distintas problemáticas psicológicas y físicas con las que afronta el docente, por ejemplo: el profesor novel, el malestar docente y el síndrome de Burnout. Este síndrome (también llamado síndrome de desgaste profesional o síndrome de desgaste ocupacional (SDO) o síndrome del trabajador desgastado o síndrome del trabajador consumido o incluso síndrome de quemarse por el trabajo

como también síndrome de la cabeza quemada) es un padecimiento que consiste en la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo, que incluye fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido. “Se suele presentar en aquellas situaciones laborales en las que los excesivos niveles de exigencia ya se han vuelto un hábito inconsciente e incluso socialmente valorado. Las consecuencias en la salud de este padecimiento pueden ser muy graves: deterioro en las relaciones interpersonales, desgaste o pérdida de la empatía, y síntomas emocionales (depresión) y físicos (insomnio crónico, graves daños cerebrales o cardiovasculares)”. Enciclopedia Wikipedia, 2011.

Comencemos a hablar de lo que es el profesor novel. El profesor novel es el profesor nuevo que egresa de las aulas universitarias o instituto pedagógico, de donde se formó durante cuatro años o más, con todo lo necesario para ejercer la profesión, con esos métodos de enseñanza, técnicas educativas, psicología educativa etc. Con una práctica pre profesional como curso al termino de los estudios, de solo unos meses. A este docente joven, “nuevo” en el inicio de su profesión, nuevo en enfrentarse a los alumnos, debemos denominar como la etapa del profesor novel.

Se ha comprobado que la problemática docente de los profesores noveles no es igual a aquellos profesores con algunos años de experiencia en el ejercicio de la profesión docente. Para un profesor que se incorpora al sistema educativo se inicia un periodo profesional de acomodación a su nueva labor que, según diversas circunstancias puede durar algunos años, según sea la capacidad personal de fluidez, o una buena formación inicial. Pero no todo es problema, también están llenas de virtudes que en la formación inicial le enseñaron.

Por otra parte, el malestar docente, es un problema frecuente entre los profesores o docentes de la actualidad. Esta patología es ocasionada por el agotamiento producido por excesivas horas de trabajo y, a veces, por traslados a distintos establecimientos educativos hace que se suscite en los docentes una pérdida de hábitos higiénicos y dietéticos normales. A esto se suma la incertidumbre por el futuro (miedo a perder el trabajo, problemas de salud, familiares, etc.). Ambos casos, ocasionan un incremento del estrés. Lo que lleva al docente a ejercer una práctica educativa mediocre y faltante de sentido, lo que produce un aprendizaje en los alumnos limitante y pobre.

Todos estos problemas pueden ser ocasionados indirectamente por una mala y limitada formación inicial en estos profesionistas y por la falta de una educación continua. Si alguna de estas dos faltara, estos problemas, por muy normales que puedan parecer, se convierten en elementos nocivos para la carrera profesional y práctica educativa del docente.

3.1.2. La contratación y la carrera profesional

El contrato público es un tipo de contrato en el que al menos una de las partes es una administración pública cuando actúa como tal, y en el que está sometido a un régimen jurídico exorbitante del derecho privado que coloca al contratante en una situación de subordinación jurídica frente a la administración.

El concepto de contrato público, a primera vista, no difiere del concepto de contrato en el derecho privado, pero al ser el Estado (o una de sus Administraciones) una de las partes del mismo, tiene características propias. Puede definirse el contrato administrativo como aquel en que la Administración ejerce determinadas prerrogativas en cuanto a su interpretación, ejecución y

extinción, cuidando de no alterar la ecuación financiera del mismo. El objeto de este contrato se rige, en consecuencia, por el derecho público. En todo contrato administrativo tiene que participar por lo menos un órgano estatal en ejercicio de función administrativa. Ahora bien, es la Ley la que define que se entiende propiamente por órgano estatal, que en determinadas circunstancias puede incluir entes no estatales de derecho público interno.

Una causa adicional de la trascendencia del contrato administrativo, proviene de la idea de la colaboración de los sujetos privados con la Administración, en donde el particular no se comporta como un contratista ordinario. El contrato administrativo es entonces una de las técnicas de colaboración de los administrados con la administración. El contratista, no obstante que pretende un beneficio económico, obtiene dicho beneficio cumpliendo con la tarea de coadyuvar al cumplimiento de cometidos públicos por parte del Estado.

En la actualidad. El Ministerio de Educación y el Estado ecuatoriano, conscientes de la situación en la que estaba inmerso el docente sin nombramiento, ha optado por una modalidad de contratación, la misma que consta en la Constitución Política, se constituye en una buena alternativa para evitar una serie de abusos. Los docentes que laboran bajo esta modalidad cuentan con todas las garantías legales, ya que cuando se haga oficial la Ley de Educación Intercultural siempre estarán protegidos bajo esas condiciones favorables que les garantizan su estabilidad y derechos.

El sistema educativo ecuatoriano

Marco legal

La Constitución Política de la República de Ecuador, aprobada en 1998, fija los lineamientos generales del Sistema Educativo Ecuatoriano. El Código de la Niñez, expedido en 2003, consagra los derechos de la niñez en materia educativa, entre otros. La Ley Orgánica de Educación, expedida en 1983, y su Reglamento General, dictado en 1985, establecen los procesos de organización y estructuración del sistema, en tanto que la Ley de Carrera Docente (1990), con su reglamento, norman el ejercicio y desarrollo de la docencia. La Resolución Ministerial N° 1443 de 9, de Abril de 1996, determina la organización curricular para poner en práctica la Reforma Curricular para la Educación Básica. La Ley de Educación Superior establece las disposiciones relativas al funcionamiento de los institutos superiores, universidades y escuelas politécnicas. El Congreso de la República cursa en la actualidad un proyecto de nueva Ley Orgánica de Educación, el cual ha sido aprobado ya en el transcurso del año pasado, después de un debate nacional.

El perfil del docente ecuatoriano

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

- Características personales, para consigo mismo, para con los otros y para con el entorno: compromiso con su rol de mediador, autoestima, responsabilidad, apertura mental, reflexión, honestidad, autonomía, puntualidad, entusiasmo, entre otros.

- Capacidad profesional como guía en la construcción de aprendizajes: facilitando la aplicación de paradigmas y modelos educativos vigentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, mediando la relación del estudiante con los contenidos de aprendizaje, integrando a su trabajo diario una permanente investigación-acción y aceptando emocionalmente los roles de constructor del conocimiento por parte del alumno y de mediador por parte del profesor.

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

- Capacidad profesional como evaluador de procesos y logros: registra y procesa permanentemente los indicadores evaluativos, sabe cómo evaluar los procesos instructivos, da la importancia relativa que tienen los estudiantes en la evaluación de los aprendizajes.

El mejoramiento de los recursos humanos del sector educativo en Ecuador

“La Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, establecía que un profesor que desee ascender de categoría deberá haber aprobado un curso de capacitación de un mínimo de 120 horas de duración, el que deberá ser avalado por la Dirección de Mejoramiento Profesional del Ministerio de Educación (Dinamep). La misma disposición legal establecía que en los concursos de merecimientos se otorgaba un puntaje preferencial a dichos cursos, por esta razón,

todos los docentes en servicio tenían más de un motivo para asistir a estos eventos al menos una vez cada tres años”. (MEC, Ley de Carrera Docente, 1990).

En el reglamento de dicha ley se consideró el mejoramiento profesional como el crecimiento cualitativo de los docentes a través de programas de profesionalización, capacitación y perfeccionamiento. Se habló de la creación del Sistema Nacional de Capacitación y Mejoramiento Profesional.

“La profesionalización se entiende como la formación docente inicial de personas que ejercen la docencia sin el título profesional. La capacitación tiene el propósito de habilitar al profesional de la educación en servicio para el desempeño de funciones específicas en la carrera docente y el perfeccionamiento se entiende como la posibilidad de revisar, completar o renovar conocimientos, destrezas y actitudes, para satisfacer necesidades de actualización acordes con el avance de la ciencia y la tecnología”. (MEC, Reglamento a la Ley de Carrera Docente y Escalafón 1990).

En el 2001 se organizó el Sistema Nacional de Mejoramiento de los Recursos Humanos del Sector Educativo (Sinamerhe), que tiene como propósito de atender el mejoramiento científico y técnico de los recursos humanos que laboran en los diferentes niveles y funciones del sistema educativo nacional. Tiene como justificación que el crecimiento del sistema educativo no fue complementado con la búsqueda de la calidad del servicio, los bajos niveles de aprendizaje, la incipiente aplicación de la Reforma Curricular de la Educación Básica, a lo que se suman los improvisados y coyunturales programas de capacitación y perfeccionamiento docente, la inexistencia de políticas de mejoramiento de los recursos humanos y el desajuste entre la formación inicial y los requerimientos del entorno.

El Sistema Nacional de Mejoramiento de los Recursos Humanos del Sector Educativo (Sinamerhe) se definió como “un conjunto de elementos y procesos estructurados de manera orgánica, funcional e interdependiente, que desarrolló acciones de carácter permanente, con el objeto de mejorar los recursos humanos que laboran en las instituciones educativas”. MEC, SINAMERHE, (2001).

Se estableció que el currículo básico de la capacitación será diseñado partiendo de un diagnóstico que refleje las reales necesidades de mejoramiento profesional de los docentes y que serán los institutos pedagógicos los encargados de diseñar y desarrollar el currículo básico de la capacitación provincial. MEC, Sinamerhe (2001). Las características principales de esta propuesta se menciona que será descentralizado y desconcentrado, integrado y funcional, participativo, permanente y sistemático, cualitativo, convergente, científico y técnico.

La ley de escalafón y carrera docente en Ecuador.

Art. 126.- Definición.- El escalafón del magisterio nacional, constituye un sistema de clasificación de los docentes pertenecientes a la carrera docente pública, según sus funciones, títulos, desarrollo profesional, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación, implementados por el Instituto Nacional de Evaluación, lo que determina su remuneración y los ascensos de categoría.

Art. 127.- Del desarrollo profesional.- El desarrollo profesional de los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias que les permitirán un ascenso dentro de las categorías del escalafón o la promoción de una función a otra.

El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. Promueve la formación continua del docente a través de incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el procesos de evaluación realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determine la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 128.- Categorías escalafonarias y requisitos para el ascenso de categoría.- El escalafón se divide en las siguientes diez categorías y comprende los siguientes requisitos para el ascenso:

- a) *Primera categoría:* Es la categoría de ingreso a la carrera educativa pública cuando el título sea de bachiller. Esta categoría habilita a obtener nombramiento provisional a las madres comunitarias de educación inicial, educadores para personas con escolaridad inconclusa, populares y artesanales que hayan participado y aprobado los cursos de formación en el nivel definido por la autoridad educativa nacional así como para las personas que ganen concursos en zonas de difícil acceso con déficit de profesionales.

En todos los casos se otorga un plazo máximo de seis años para obtener el título de profesor o licenciado en ciencias de la educación, caso contrario se revocará su nombramiento provisional. En el lapso de los primero dos años deben participar en un programa de inducción. Sólo se permiten ascensos de categoría para los educadores que hayan obtenido al menos un título de profesor, tecnólogo o licenciado en áreas de educación.

b) *Segunda categoría:* Es la categoría de ingreso a la carrera docente pública en los casos en que el título sea profesor o tecnólogo en áreas de educación especial o profesional de otras disciplinas. En el lapso de los primeros dos años el profesional de la educación deberá participar en un programa de inducción.

c) *Tercera categoría:* Es la primera categoría de ascenso para los docentes que ingresan con título de profesor o tecnólogo en áreas de educación especial o profesional de otras disciplinas.

Deberán tener cuatro años de experiencia en el magisterio, haber aprobado los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente a la segunda categoría.

d) *Cuarta categoría:* Es la categoría de ingreso a la carrera docente pública en los casos en que el título sea de licenciado en ciencias de la educación o profesional de otras disciplinas con título de posgrado en docencia. En el lapso de los primeros dos años el profesional de la educación deberá participar en un programa de inducción. Es también categoría de ascenso para los docentes de tercera categoría con ocho años de experiencia en el magisterio, que aprueben los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente.

e) *Quinta categoría:* Es categoría de ascenso para los docentes con cuatro años de experiencia que ingresen en la cuarta categoría a la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos y el proceso de

evaluación correspondiente. Es categoría de ascenso para los docentes con título de profesor y doce años de experiencia, que hayan aprobado los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente.

f) *Sexta categoría:* Es categoría de ascenso para los docentes con ocho años de experiencia que ingresen en la cuarta categoría a la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente. Es categoría de ascenso para los docentes con título de profesor y dieciséis años de experiencia, que hayan aprobado los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente.

g) *Séptima categoría:* Es categoría de ascenso para los docentes con doce años de experiencia que ingresen en la cuarta categoría a la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente. Es categoría de ascenso para los docentes con título de profesor y veinte años de experiencia, que hayan aprobado los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente. Es requisito para ascender a la séptima categoría tener un título de cuarto nivel.

h) *Octava categoría:* Es categoría de ascenso para los docentes con dieciséis años de experiencia que ingresen en la cuarta categoría a la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente. Es categoría de ascenso para los docentes con título de profesor y veinticuatro años de experiencia, que hayan aprobado

los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente.

i) *Novena categoría:* Es categoría de ascenso para los docentes con veinte años de experiencia que ingresen en la cuarta categoría a la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente. Es categoría de ascenso para los docentes con título de profesor y veintiocho años de experiencia, que hayan aprobado los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente. Es requisito para ascender a la novena categoría tener un título de maestría en el ámbito educativo y se considerará mérito adicional haber publicado el resultado de una experiencia exitosa e innovadora en el ámbito de su función.

j) *Décima categoría:* Es categoría de ascenso para los docentes con veinticuatro años de experiencia que ingresen en la cuarta categoría a la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente. Es categoría de ascenso para los docentes con título de profesor y treinta y dos años de experiencia, que hayan aprobado los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente. Es categoría de ascenso para los docentes con título de profesor y treinta y dos años de experiencia, que hayan aprobado los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente.

Art. 129.- Funciones.- Dentro de la carrera docente pública, los profesionales de la educación podrán ejercer la titularidad de las siguientes funciones:

- a) Docentes.
- b) Docentes mentores.
- c) Vicerrectores y Subdirectores.
- d) Inspectores y subinspectores.
- e) Asesores educativos.
- f) Auditores educativos.
- g) Rectores y directores.

Para optar por la función de docentes mentores, inspectores, subinspectores o subdirector se requiere estar al menos en la sexta categoría. Para ser asesores educativos, auditores educativos, vicerrector, rector o directores requiere estar al menos en la séptima categoría escalafonaria. El acceso a las funciones descritas será por concurso público de méritos y oposición.

Art. 130.- Remuneraciones.- La remuneración de los profesionales de la educación pública será justa y equitativa con relación a sus funciones, y se valorará su profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia. La escala salarial de los docentes será determinada por la autoridad competente en materia de remuneraciones del servicio público y los docentes deberán acreditar títulos equivalentes para cada grado.

El Reglamento a la presente Ley, determinará la relación justa y concordante de los perfiles y funciones ejercidos por los directivos y profesionales de la educación pública con las respectivas escalas remunerativas.

Bono de Frontera.- En concordancia con el artículo 249 de la Constitución, se reconoce un bono de frontera, de monto fijo, que equivale al treinta por ciento del

salario básico unificado y se establecerá para las partidas de las instituciones educativas que se encuentran dentro del área de hasta cuarenta kilómetros de franja fronteriza a nivel nacional.

Bono de situación geográfica.- Se reconoce el bono de situación geográfica, de conformidad a lo establecido por la autoridad competente en materia de remuneraciones del servicio público, a las y los docentes de las provincias de la amazonia, Galápagos y zonas de difícil acceso.

Art. 131.- Remuneración variable por eficiencia.- La remuneración variable estará vinculada al resultado que haya obtenido el docente en la carrera pública en la evaluación aplicada por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa. La remuneración variable por eficiencia se concederá a las y los profesionales de la carrera educativa pública en los siguientes casos:

- a) Aquellos que hayan obtenido altas calificaciones en las pruebas aplicadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
- b) Aquellos cuyas instituciones tengan altas calificaciones en las pruebas aplicadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
- c) Aquellos cuyas instituciones evidencien una mejoría sustancial en las pruebas aplicadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa frente a la anterior evaluación.

El sueldo mensual unificado está compuesto por los siguientes componentes: remuneración mensual básica, el funcional, la antigüedad, la carga familiar, la carga educativa, el bono fronterizo, el décimo sexto, el costo de vida, la compensación pedagógica, el comisariato, la remuneración suplementaria, el bono amazónico, la bonificación galápagos y el aporte patronal.

Los docentes percibirán, el décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo, los bonos y compensaciones salariales que se definan para los servidores públicos de conformidad con lo que determine la autoridad en materia de remuneraciones del servicio público.

3.1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje

Metodologías aplicadas en el proceso de enseñanza- aprendizaje

Se define a la metodología como: “El conjunto de procedimientos, instructivos encaminados a crear las condiciones adecuadas para que se produzca el aprendizaje de las finalidades educativas de manera significativa” (Medina, Rivilla. Didáctica e Interacción en el aula., Kapelusz, Madrid-España, 2001, pág. 45.).

Es evidente que la enseñanza necesita una metodología, es decir, un método o conjunto de métodos que le permitan llegar a los fines en forma directa y segura. De esta metodología se desprenden los procedimientos que el educador utiliza, fundados en la experiencia, la investigación y el análisis.

Es importante crear un proceso de intervención que consiga en la práctica una serie de contenidos de aprendizajes previamente establecidos. Lo que el niño es capaz de aprender en un momento determinado depende tanto de sus características individuales, conocimientos precisos, intereses, como del tipo de ayuda que se le proporcione.

Dentro de la metodología se encuentran las estrategias metodológicas, las cuales nos permiten identificar principios, criterios y procedimientos que configuran la forma de actuar del docente en relación con la programación, implementación y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje.

En el nivel inicial, la responsabilidad educativa del educador o la educadora es compartida con los niños y las niñas que atienden, así con las familias y personas de la comunidad que se involucren en la experiencia educativa. Las estrategias metodológicas de la enseñanza aprendizaje, constituyen la secuencia de actividades planificadas y organizadas sistemáticamente, permitiendo la construcción de un conocimiento escolar que supone un proceso de cambio de su conocimiento previo al conocimiento adquirido, es decir, que el alumno debe sustituir, integrar o reinterpretar su conocimiento previo de acuerdo a la nueva información presentada, todo esto se manifiesta con el apoyo de las comunidades educativas, es decir, escuela, familia y sociedad.

El conocimiento previo del alumno es, que es muy resistente al cambio, porque su carácter implícito, hace que se maneje con la teoría y no sobre la teoría. Además, el pensamiento no está concebido como para ponerse a prueba (y por ello no se somete a cuestionamientos) ya que este, cumple la función de mantener un equilibrio entre el cambio y la estabilidad de conocimiento.

Estas estrategias metodológicas además se refieren a las intervenciones pedagógicas realizadas con la intención de potenciar y mejorar los procesos espontáneos de aprendizaje y de enseñanza, como un medio para contribuir a un mejor desarrollo de la inteligencia, la afectividad, la conciencia y las competencias para actuar socialmente.

Los docentes deben organizar propósitos, estrategias y actividades, aportar sus saberes, experiencia, concesiones y emociones que son las que determinan su acción en el nivel inicial y que constituyen su intervención educativa intencionada. Parten de los intereses de los niños y niñas, identifican y respetan las diferencias y ritmos individuales e integran los elementos del medio que favorecen la experimentación, la invención y la libre expresión. En esta tarea diferenciadora los niños y niñas reclaman desde lo que sienten y conocen, motivados y motivadas por firma de la libertad que se les ofrece. Por su parte, intervienen con sus emociones, saberes y expresiones culturales y comunitarias específicas en el proceso educativo.

Además construyen conocimientos haciendo, creando, jugando, experimentando; estas estrategias implican actuar sobre su entorno, apropiarse de ellos; conquistarlos en un proceso de interrelación con los demás.

Existen varias estrategias que pueden fácilmente utilizarse, la profesión docente siempre ha necesitado de la dotación de un amplio abanico de estrategias y técnicas para el perfeccionamiento de la actividad educativa que les permita facilitar un mejor proceso de enseñanza-aprendizaje, pero para lograr este perfeccionamiento es necesario que los docentes tengan conocimientos de los tipos de estrategias metodológicas que se utiliza en este proceso educativo.

A continuación se detallaran las estrategias:

Estrategia de recuperación de percepción individual. La estrategia permite describir los elementos de la vivencia de los niños y niñas, opiniones, sentimientos, nivel de comprensión, se concretizan mediante: paseos, excursiones, visitas, encuentro de grupos, juegos, diálogos. Experimentación con diferentes texturas, temperaturas, saberes, colores, sonidos. Caracterización, observación y exploración de los objetos: juegos simbólicos.

Estrategia de problematización: En esta estrategia se pone en cuestionamiento lo expuesto, lo percibido, la observación en el entorno y las soluciones propuestas se enfatizan las divergencias a través de debates y discusiones: el juego espontáneo, debates, Diálogos, observación y exploración, juego, trabajo.

Estrategia de descubrimiento e indagación: es utilizada para el aprendizaje de búsqueda e identificación de formación, a través de diferentes medios en especial de aquellos que proporciona la inserción en el entorno: observación y exploración, diálogo, clasificación, juegos didácticos, juego de prácticas y aplicación cuestionamientos, indagaciones en el entorno”. (Sánchez C. Adrián, “Proyecto de Formación Inicial”, 2001.

Respecto de la enseñanza, recurriendo al diccionario de la Real Academia de la Lengua: todas las referencias etimológicas que se citan en esta parte de la investigación son tomadas de esta misma fuente. Se puede decir que etimológicamente el término enseñar proviene del verbo latino insignare, que significa indicar, señalar, marcar, presentar, distinguir o desarrollar. Con una significación un poco más amplia, se podría traducir por instruir, adoctrinar

maestrar con reglas o preceptos. (Diccionario de la Lengua Española, Madrid España Real Academia Española, 2010). En definitiva, se trata de la acción de conducir el camino de aprendizaje de una persona o grupo de personas. También podría significar el hecho de mostrar a otro una realidad para que sea captada o apreciada por éste. En sentido real enseñar es, entre otras cosas, el sistema y método de dar instrucción a alguien.

Debemos indicar que el término "conducta" se utiliza en el sentido amplio del término, evitando cualquier identificación reduccionista de la misma. “Por lo tanto, al referir el aprendizaje como proceso de cambio conductual, asumimos el hecho de que el aprendizaje implica adquisición y modificación de conocimientos, estrategias, habilidades, creencias y actitudes” (Schunk, 2007).

Buscando un concepto real de enseñanza, se puede decir que es “el proceso de organización, desarrollo y control de la actividad cognoscitiva, cuyo representante esencial es el docente”. (Rodríguez, Fraga, R., Didáctica de la Educación Superior, Quito-Ecuador, Mayo del 2005).

Por otro lado, el aprendizaje es definido como “la actividad del estudiante en ese proceso pedagógico o educación escolarizada” (Arciniegas, D., Metodología para la planificación de proyectos pedagógicos de aula en la educación inicial. 2010).

La enseñanza es una actividad realizada conjuntamente mediante la interacción de 3 elementos: un profesor o docente, uno o varios alumnos o discentes y el objeto de conocimiento. Según la concepción enciclopedista, el docente transmite sus conocimientos al o a los alumnos a través de diversos medios, técnicas y

herramientas de apoyo; siendo él, la fuente del conocimiento, y el alumno un simple receptor limitado del mismo.

Finalmente se puede decir que el proceso de enseñanza debe concebirse como progresivo y en constante movimiento y se materializa a través del diseño y desarrollo de estrategias pedagógicas, entendiendo la pedagogía como “una mediación capaz de promover y acompañar el aprendizaje de nuestros interlocutores, es decir, de promover en los educandos la tarea de construirse y de apropiarse del mundo y de sí mismos” (Prieto, 2005, p. 16).

Este “arte de enseñar” no constituye un proceso estático, sino excesivamente dinámico, que exige el desarrollo constante de nuevas estrategias, que se adapten a los cambios derivados o exigidos por el contexto (cultural, social, económico, político, etc.).

Se pueden exponer algunos métodos y técnicas de enseñanza, independientemente de las teorías que los originen, deben sujetarse a algunos principios comunes, teniendo en cuenta el desarrollo y madurez pedagógica alcanzada hasta el presente.

Los siguientes son los principios y una breve descripción de algunos de ellos:

Principio de proximidad: integrar la enseñanza lo más cerca posible en la vida cotidiana del educando.

Principio de dirección: tomar claros y precisos los objetivos a alcanzar.

Principio de marcha propia y continua: procura respetar las diferencias individuales, no exigiendo la misma realización de todos los educandos.

Principio de ordenamiento: con el establecimiento de un orden se busca facilitar la tarea de aprendizaje.

Principio de adecuación: es necesario que las tareas y objetivos de la enseñanza sean acordes con las necesidades del educando.

Principio de eficiencia: el ideal, mínimo esfuerzo máxima eficiencia en el aprendizaje.

Principio de realidad psicológica: previene que no se debe perder de vista la edad evolutiva de los alumnos, así como tampoco sus diferencias individuales.

Principio de dificultad o esfuerzo: es preciso tener el cuidado de no colocar al educando ante situaciones de las que tenga posibilidades de salir bien. (Prieto, 2005, p. 16).

3.1.4. El género y la profesión docente

A pesar de que la mujer ha recorrido un largo camino en estos dos últimos siglos, todavía le queda mucho para conseguir los mismos derechos y respeto que reciben los hombres en la sociedad. No es una tarea fácil porque unos y otros somos biológicamente diferentes y adquirimos roles sexistas de actuación que nos son impuestos sin apenas darnos cuenta desde la primera infancia y que nos posicionan en un lugar social determinado del que es muy difícil salir. Tanto en el ámbito familiar como en el escolar y en la sociedad en general, los mensajes que recibe un niño son distintos de los que recibe una niña y estos les condicionan inevitablemente a lo largo de su vida. En el trabajo que hemos hecho se puede ver hasta qué punto esto perjudica en el desarrollo personal y laboral de la mujer y cómo pequeños detalles que a priori no parecen tener mucha importancia, como pueden darse en el lenguaje, enmascaran un fuerte androcentrismo social que deja a la mujer, solo por el hecho de serlo, en un segundo plano.

A pesar de la infravaloración que sufre, la mujer sigue siendo un pilar básico de la sociedad y desarrolla una labor muy valiosa, aunque no esté ni reconocida ni remunerada. No debemos olvidar, por ejemplo, que son ellas las que se encargan mayormente de la educación de las hijas e hijos y del cuidado de las personas mayores de las familias.

Por último, uno de los puntos que hemos querido reseñar es la importancia de la educación y de la formación de las personas para acabar con esta desigualdad. Reflexionar, analizar y ser conscientes de esta problemática nos permitirá estar alerta para luchar día a día contra las injusticias que se dan en todos los ámbitos.

Por esta razón, podemos decir que la educación es una herramienta básica, que como vamos a ver a continuación, ha estado vedada a la mujer durante muchos siglos y que si actualmente tiene acceso a ella es gracias a la lucha y al esfuerzo de muchas mujeres. Se puede decir que actualmente desde las instituciones no se han elaborado unas medidas eficaces que faciliten a profesionales una conciliación digna y real de la vida familiar y laboral.

Respecto a la vida pública, la mujer encuentra muchas dificultades para desarrollarse, sobre todo en un ámbito tan importante como es el mundo laboral. Dentro de las empresas públicas las diferencias con los hombres son menores, ya que éstas se basan en criterios de selección más objetivos que en las empresas privadas, donde las desigualdades están a la orden del día, tanto a nivel de sueldo como de categoría o condiciones laborales.

Concretando en el ámbito de la profesión docente, las mujeres se encuentran con muchas dificultades para optar a un puesto directivo y es habitual que los cargos relevantes estén en manos de los hombres. A estas profesionales se les sigue viendo como cuidadoras y se desvaloriza su trabajo ya que es considerado como una mera extensión del papel que tradicionalmente han venido desarrollando en el hogar. Todas estas situaciones que hemos expuesto inciden directamente en la desmotivación de las profesionales de la docencia y dificultan el funcionamiento de una enseñanza abierta, activa y participativa, ya que queda patente que la adquisición de determinados puestos de trabajo no tienen tanto que ver con el esfuerzo o las capacidades de cada persona sino con el simple hecho de ser hombre o mujer.

Con todo esto queda claro que la conciliación de la vida pública y privada de la mujer y en especial de las maestras es muy difícil, y es por ello, por lo que se

deben introducir medidas para ir equiparando las tareas entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado. Según datos salariales, hay casi el doble de hombres ocupados que mujeres y solo unos pocos de estos perciben salarios bajos. Además, si el mismo puesto está ocupado por una mujer y un hombre, siempre se valorará más a este último.

Desigualdad laboral: En primer lugar definiremos qué es lo que se entiende por trabajo y podemos decir que es todo aquello que se hace para cubrir las necesidades de las personas. Es decir, tanto la producción de un bien o un servicio, como todo lo necesario para la reproducción de la vida. Por tanto, el trabajo no es sólo el empleo remunerado, sino también, por ejemplo, el trabajo doméstico que realizan tantas mujeres amas de casa, paradas, asalariadas, jubiladas, etc.

En los últimos años la población activa ha aumentado y la explicación se encuentra en la incorporación de las mujeres al mercado laboral, aunque hay que decir también que el reparto de dicho empleo entre hombres y mujeres ha sido muy desigual, ya que éstas se siguen encontrando con un mayor número de dificultades y obstáculos. Las mujeres asalariadas sufren una segregación ocupacional que radica fundamentalmente en dos premisas. Por un lado, se focalizan en determinados sectores, entre los que domina el sector servicios y lo público. Y, por otro lado, se les relega a los puestos profesionales de menor relevancia.

Mujer y educación: A lo largo de la historia humana siempre han existido diferencias asimétricas entre los hombres y las mujeres. Estas diferencias se han intentado explicar con teorías de naturaleza biológica, etc., pero realmente no logran explicar la asimetría social, es decir, la discriminación o diferencia social

entre hombres y mujeres. Un derecho difícil de conseguir por parte de las mujeres a lo largo de la historia.

La educación es un derecho humano y un elemento indispensable para el progreso económico y social. Debe reconocerse que el acceso pleno y en condiciones de igualdad a la educación es un requisito fundamental para la potenciación de la mujer, y un instrumento fundamental para lograr los objetivos de igualdad de género, desarrollo y paz.

Escuela segregativa: Se entiende por educación segregada por sexo aquella en la que se separan a los y las estudiantes en función de su género. Es decir, los alumnos se educan en colegios diferentes a las alumnas, aunque comparten un mismo currículum. En España, esto era habitual hasta 1970 ya que a partir de este año, con la Ley General de Educación, se extendió la educación mixta, que ya se había desarrollado desde principios de los años 60 en el resto de Europa. Se puede decir que la educación segregada es lo contrario a la coeducación, modelo mayoritario actualmente en los países occidentales.

Roles sexuales en el profesorado-alumnado: Es sin duda la publicidad infantil la que más radicaliza la diferencia de los roles sexuales. Durante la infancia, la identidad sexual es uno de los rasgos básicos de la personalidad. Por ello, en publicidad la niña es más femenina y el niño más masculino que sus correspondientes adultos. El lenguaje publicitario recurre al género masculino para referirse a los bebés, incluso en el caso en que sea niña, ya que en los casos en que no quedan perfectamente identificados los atributos sexuales del niño o la ausencia de algunos objetos, como lazos y pendientes, se ve en nuestra cultura como signo de masculinidad.

Hoy en día la cultura asigna roles o tareas al hombre y a la mujer con la diferencia de que esta distribución se da en un estado de mayor preponderancia a lo masculino. Biológicamente las mujeres y los hombres somos diferentes, pero todas las asignaciones valorativas al género son de origen cultural incluyendo la validación del control o dominio de unos sobre otros, más claro aún; del sexo fuerte (hombres) sobre el sexo débil (mujeres). Actualmente se realiza una división de roles a partir de las características de ambos sexos; separando los que son tareas de mujeres y las tareas de los hombres, olvidándose de la complementación. Esta problemática se comienza a desarrollar desde que somos muy pequeños/as. Al nacer nos etiquetan con colores que determinan características de nuestro sexo, rosado mujer, celeste hombre, sin dejar de lado los juguetes como las muñecas, juegos de cocina, exclusividad de niñas que supuestamente nos acerca aún más a las labores domesticas que deben ser realizadas por las mujeres, o camiones, pelotas, que solo deben ser utilizados por los hombres.

El currículo oculto de género

Para que se produzca un cambio en la escuela se deben establecer principios de igualdad, respeto y cooperación entre los sexos. Este cambio no implica solamente la integración de nuevos conceptos, sino también una nueva concepción de la ciencia y por lo tanto nuevas actitudes, roles y sentimientos que se harán explícitos tanto en lo que concierne al currículo manifiesto como al oculto.

Entonces podríamos definir al currículum oculto como un conjunto de normas y valores inconscientes de conducta, aprendidas en la primera infancia y perpetuados en la escuela a través de los contenidos y sobre todo a través de los

comportamientos, actitudes, gestos y expectativas del profesorado respecto a alumnos y alumnas.

¿Cómo se transmite el género en la escuela?

La identidad del género, es decir, el conocimiento sobre las expectativas sociales de nuestro comportamiento como hombres o mujeres, es aprendida especialmente durante nuestros primeros años de vida, en los diferentes ámbitos donde ésta se desarrolla.

En primer lugar en la familia, escenario privilegiado de la representación del papel masculino y femenino, después la escuela, los medios de comunicación y la publicidad, la literatura y los medios de comunicación infantiles, el lenguaje escrito y el hablado.

Para esto es importante:

- ✓ Incorporar el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito educativo.

- ✓ Eliminar los rasgos sexistas de los currículos y materiales didácticos. Todo material debe ser utilizado en forma igualitaria para niños y niñas.

- ✓ Sensibilizar y formar al profesorado para eliminar las prácticas sexistas y mejorar su desempeño laboral en pro de una efectiva igualdad entre mujeres y hombres en el proceso educativo.

3.1.5. Síntesis

Para concluir. La formación, concebida como el conjunto de habilidades, actitudes y conocimientos enfocados a una actividad específica, en este caso, la docencia. Donde deben de ser de carácter contextual, encaminados a la realidad educativa, o sea una vinculación entre teoría-práctica.

El segundo de los puntos mencionados que se señaló fue la importancia de la formación inicial, como los cimientos de la vida profesional del docente. Que son los primeros pasos que da el aspirante de profesor en el largo camino de la docencia. Y con ello se lleva a la formación continua, que no es otra cosa que la actualización en contenidos, estrategias de enseñanza y uso de modernos y mejores tecnologías de materiales didácticos, con el fin de perfeccionar y enriquecer su práctica educativa. Lo que nos lleva a una formación permanente, que empieza desde los primeros años de estudio hasta el final de su carrera profesional.

Esto se debe a las nuevas tendencias de la formación docente, que si bien la mayoría de los países buscan reformas educativas mejores para alcanzar la calidad y eficiencia en sus sistemas educativos, así como los factores que de alguna u otra manera influyen en esta formación, tales como: la globalización, pobreza, desigualdad, solo por mencionar algunas. Continuando con los distintos modelos,

identificados como: práctico-artesanal, academicista, tecnicista-eficientista y hermenéutico-reflexivo.

Y por último se maneja lo que son las problemáticas de carácter psicológico y físico que sufren los docentes antes, durante y después de práctica educativa. Una de ellas es al comienzo de su carrera, que es el profesor novel, que es el profesor nuevo que egresa de las aulas universitarias o instituto pedagógico, de donde se formó durante cinco años o más, con todo lo necesario para ejercer la profesión, con esos métodos de enseñanza, técnicas educativas, psicología educativa etc.

Cada día tenemos mayor conciencia de lo que significa la discriminación sexista. Junto a esta toma de conciencia se hace urgente descubrir los mecanismos que utilizamos, aún sin darnos cuenta, en las interacciones cotidianas con los niños y niñas a través de las cuales se sigue reproduciendo la discriminación de género. Debemos ser conscientes de la importancia de los educadores: desde el momento en que formamos parte del entorno de niños y niñas, ya que somos responsables directos de la formación de personalidad e identidad de género de estos, pasamos a ser sin pretenderlo conscientemente, modelos establecidos para ellos y ellas, y debido a esto, tenemos que cuidar especialmente de no estereotipar los roles sexuales para evitar limitar el desarrollo de sus potencialidades y por ende, inhibir las ganas de aprender.

Es por esto que la educación formal juega un papel fundamental en lo que se refiere a transmisión de identidad de género y socialización de la persona, teniendo en cuenta que mujer y hombre son iguales en su condición humana.

En la sociedad moderna y de progreso actual se siguen regalando muñecas con vestidos rosas a las niñas para que las cuiden y juguetes bélicos asociados a valores como la fuerza, el poder, etc., a los niños para que ganen victorias. Valores como la sensibilidad, el cuidado de los demás, la obediencia, el saber estar son considerados positivos y adecuados para las mujeres y otros como el éxito, la fuerza, la individualidad y el poder son enseñados y valorados en los hombres.

Además, las sociedades todavía arrastran un montón de injusticias sociales en el ámbito laboral en lo que se refiere a tipos de contratos, niveles salariales y oportunidades de mejora. ¿Cómo se puede acabar con todo esto si estas ideas están impregnadas en la base de nuestra cultura? La tarea no es fácil ya que con cualquier detalle se invisibiliza al género femenino y se afianza la posición del masculino.

Como futuros profesionales de la docencia que somos tenemos que ser conscientes de que podemos hacer mucho para que esta situación vaya cambiando, pero también tener en cuenta que si no nos concienciamos y tenemos este objetivo presente en el día a día, lo que haremos es contribuir a que esta realidad se perpetúe. La educación es primordial para solucionar estos problemas y nosotros vamos a contribuir a la educación de muchos niños y niñas del futuro. Por esta razón, y aunque la tarea no sea fácil, debemos seguir luchando para que el género con el que se nace no sea un perjuicio en el desarrollo personal de ninguna persona.

3.2. CONTEXTO LABORAL

3.2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa

Los contextos del trabajo docente

Comprender el trabajo docente; es acercarse, penetrar, profundizar en el lugar donde se desarrolla; esto es, en su contexto. Existen ciertas condiciones específicas para realizarlo como la estructura, el contexto social del sistema educativo, las relaciones que existen en la escuela. Un maestro que se siente sometido, vigilado, explotado; no brindará al máximo su capacidad para educar.

La influencia de la burocracia en las escuelas está bastante marcada. Realmente no hay libertad para que cada maestro pueda planear las relaciones y actividades de trabajo dentro de un salón de clases. Solamente las puede planear si se establece dentro de los límites oficiales prescritos por los ministerios de educación del Estado, juntas escolares locales; etc. En nuestra opinión el contexto del profesor está manipulado por la burocracia. Con esto nos referimos a que la burocracia elimina o añade elementos al contexto del profesor; ya que la educación está sujeta a normatividades gubernamentales que suponen mejorar el sistema educativo.

Referente a la planificación educativa; la llevan a cabo personas que no están conectadas con la realidad del aula. Pretenden que el profesor solo sea un técnico que transmita los lineamientos que ellos diseñaron; como solo seguir instrucciones. Cuando la tarea del profesor es conducir al niño a una vida presente y futura de bienestar físico, emocional, psicológico y espiritual; porque es esto lo

que en realidad se vive dentro del aula. Se comparten experiencias, emociones, sentimientos que no siempre terminan en un final feliz. Los profesores, alumnos, las autoridades administrativas como el director, tienen que trabajar en equipo; pero cuando nos topamos con un director que no se desempeña como tal; entonces no hay un trabajo de equipo; en otros casos, el director que se cree capaz de los profesores; se convierte en una autoridad repudiada. Pero cuando impera un ambiente de respeto, trabajo en equipo; el trabajo docente se vuelve eficaz; considerando el contexto.

El trabajo del maestro es un producto de la relación sujeto-institución donde ambos lo modifican. El trabajo del docente no puede limitarse a una definición o concepto; es bastante amplio. Sin embargo, tenemos que considerar que el maestro tenga las herramientas necesarias como los materiales, el apoyo de padres de familia, las condiciones materiales apropiadas; de acuerdo a los objetivos planteados, los conocimientos técnicos; planes y programas adecuados; en fin, características propias del profesor; sin embargo, generalmente no se tiene todas estas herramientas, pero un buen docente a pesar de todo, enfrenta la situación y la lleva adelante. Con esto nos referimos a que el trabajo docente no es un hecho definitivo, sino que se transforma.

El ser maestro es algo más que buscar un reconocimiento ante la sociedad, es originar una mentalidad diferente a sus alumnos sacarlos de las oscuras e infinitas cuevas de la ignorancia no solo de las letras sino también de una vida sostenible y admirable ante otros. Los diferentes entornos sociales por los que se desempeña un maestro van a jugar un papel muy importante en la forma en cómo vas a enseñar, no es lo mismo enseñar en una institución educativa de estrato bajo, donde tendrás que comprender las limitaciones económicas que enseñar en una institución educativa de estrato alto, donde los medios hacen un poco más fácil las enseñanzas de nuevos saberes y el refuerzo de saberes ya adquiridos por los

estudiantes. Este entorno educativo crea en los estudiantes una necesidad de conocimiento para luego postergar su poder de adquisición; en cambio un entorno educativo de pobreza, la calidad de educación es baja no solo por la falta de recursos sino también por la falta de interés de los educadores en fomentar una buena calidad y por ende en hacer de la educación un aparato para el acenso social.

✓ **El centro y la comunidad educativa**

El centro educativo como lugar de encuentro. Los centros escolares por la cantidad de instancias que en ellos se dan cita, se constituyen en una especie de rompeolas de iniciativas, aspiraciones, intereses y conexiones de la más variada naturaleza. Los centros escolares se definen por tres ejes sustentadores que les proporcionan sentido y valor en cada etapa histórica: el espacio, las relaciones y la finalidad.

Hoy al hablar del espacio escolar se piensa, como es lógico, en el edificio, pero se avanza hacia el entorno y al ambiente que lo rodea; las relaciones de profesores y alumnos centradas en unos contactos unilaterales han ido dejando paso a la comunicación amplia y en permanente dialogo de unos sectores con otros.

✓ **De la comunidad escolar a la comunidad educativa**

Cuando se habla de comunidad en los distintos campos en los cuales puede emplearse el vocablo, se suele hacer referencia a un conjunto de seres humanos unidos por algún motivo o razón. Así se habla de la comunidad de vecinos,

comunidad religiosa, etc. Comunidad presupone diversidad frente a unidad, por ello en un medio comunitario se producen inevitablemente diferencias personales e incluso divergencias, lo cual no debe ser un obstáculo para conseguir unificar criterios en aspectos fundamentales. En los asuntos de una comunidad se producen relaciones de cooperación frente a relaciones de competitividad. La comunidad se presenta en forma de grupo organizado, en un espacio físico determinado y consciente de ciertas necesidades frente a tendencias desintegradoras de intereses particulares.

Tipos de comunidades:

Comunidad Escolar: es el conjunto de personas que tiene como referencia y como empeños comunes aquellos que se desarrollan y llevan a cabo en la circunscripción de las organizaciones docentes. Estas tienen funciones encomendadas en relación con el hábitat que comienza y acaba dentro del edificio, sin ninguna otra proyección más que lo que acontece dentro del recinto.

Comunidad Educativa: “Esta se forma por todos los elementos personales que intervienen en el centro, con manifestación de trascender hacia el medio social en cual se halla inserto por motivos de localización geográfica”. (Enciclopedia Wikipedia 2011)

✓ **Agentes de la comunidad educativa**

Son agentes de la comunidad educativa los llamados interlocutores sociales cuya intervención es decisiva en las distintas fases del proceso instructivo-formativo, y se dividen en: agentes internos y agentes externos.

Agentes internos: son los que se encuentran dentro del ámbito escolar, desarrollando sus funciones y actividades en la institución educativa, dentro de estos se encuentran el alumnado, el profesorado, las familias y el personal administrativo.

Agentes externos institucionales: son aquellos cuya actuación se lleva a cabo en nombre del organismo al cual representa, y dentro de los cuales destacan el ayuntamiento, la diputación, los servicios educativos, los centros educativos de la localidad y la administración educativa.

✓ **Elementos favorables**

Elementos incidentes: Amplitud y variedad de saberes y conocimientos científicos, humanísticos y tecnológicos de nuestra sociedad: la escuela establece un vínculo con la sociedad, procurando vincular aquello que se imparte en el aula con la realidad contextual en que se desarrolla el alumno.

Posibilidades educativas que plantea la comunidad local: la escuela puede recurrir a los espacios (museos, fábrica, artes, etc.) de la comunidad para favorecer la adquisición de capacidades de los alumnos. El deseo de implantar políticas de Educación Compensatoria: establecer programas compensatorios en medios socioculturales desfavorecidos, mediante programas de salud, capacitación, prevención, seguridad, etc.

Formación permanente: aprovechar personal e instalaciones para ofrecer educación continua a la comunidad en general (adultos), como alfabetización,

titulación, cualificación profesional, etc. Rentabilidad económica de los edificios escolares: uso del tiempo completo del edificio.

✓ *Repercusiones*

La comunidad y el centro escolar se interrelacionan y se modifican sus procesos de forma recíproca, por lo cual resulta importante organizar los horarios del personal de limpieza, directivo (para que siempre haya alguien o esté localizable), establecer descanso entre un turno y otro, uso apropiado del mobiliario y equipo, tanto por personal de la escuela como de la comunidad, ubicación céntrica de la escuela, coordinar las relaciones entre la escuela y la comunidad.

3.2.2. La demanda de educación de calidad

¿Educación de calidad es igual a calidad en la educación?

Hoy en día una nación como la nuestra se enfrenta cada vez más a problemas económicos y sociales, los cuales, podrían ver una solución en la educación, o más bien dicho, en la educación de calidad. Es así que un fenómeno como la globalización empuja a las naciones a crear las condiciones competitivas ideales para ayudar a una mejor integración mundial. Es bien sabido, que la educación es una de las herramientas principales de las que Ecuador podría valerse para contrarrestar el retraso al cual nos vemos sujetos.

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

Por otro lado, la calidad en la educación se refiere más bien a una serie de factores que dan como resultado un mejor rendimiento en las aulas, pudiendo comenzar por cambiar la mentalidad de los profesores tradicionalistas que no quieren interactuar con los alumnos, que no desean actualizarse y que por lo tanto no logran acrecentar su desempeño. Las escuelas, de igual manera, no ayudan con su situación y siguen con problemas graves de autonomía, carencia de ambientes aptos y atmósferas creativas, así como trabas burocráticas y económicas. También sería importante la creación de métodos que den mejores resultados en el aumento del rendimiento del alumnado y de los profesores, los cuales con su formación y mayor aprovechamiento de habilidades pedagógicas lograrían la satisfacción en su trabajo. Todo por supuesto de acuerdo a una coordinación entre el gobierno, alumnos y padres de familia.

Por lo tanto, podemos decir que la educación de calidad y la calidad en la educación no son iguales pues siguen caminos distintos, pero, persiguen un mismo fin común, calidad de vida para todos.

Tratando de definir Educación con calidad tendríamos que iniciar señalando el significado de ambos conceptos, incluso preguntarnos y preguntarle a usted, si existe un significado unívoco y universalmente aceptado para cada uno.

Sobre educación existen múltiples definiciones, la palabra es polisémica, entre sus diversos significados encontramos: instruir, informar, enseñar, conducir, estudiar, aprender y, finalmente, formar. Ante el dilema de definir el concepto de educar con un solo sinónimo, elegiríamos invariablemente el último de los mencionados; para nosotros educar es formar. Lo anterior es sólo una aproximación al concepto, por lo cual incluimos enseguida algunas de las múltiples definiciones que existen para definirlo, entre éstas:

“Educar es fomentar, por un proceso social, la actuación por la que el hombre como agente de su propio desarrollo tiende a lograr la más cabal realización de sus potencialidades” (Filosofía Educativa, 2003).

De esta definición cabe destacar los siguientes aspectos:

- Educar es una actividad humana, es decir, que se realiza por y para el hombre.

- Además, la educación es una actividad social, es decir se produce la educación del sujeto inmerso en un contexto social determinado y a la vez el sujeto mismo incide como agente modificador de ese contexto.

Así el proceso educativo puede ser considerado como una actividad compleja cuyo objetivo es la realización de las potencialidades o dinamismos humanos: actuar creativamente, transformar la naturaleza, alcanzar un conocimiento verdadero de la realidad, dominar los propios actos mediante el ejercicio responsable de la libertad y lograr la armonía entre los impulsos del ser humano.

Ahora bien, Gastaldi (2004, p. 62), señala que “Educar es el acto de preparar al sujeto para que alcance su fin último, su realización como persona, mediante acciones libres y moralmente rectas”. La situación se complica, la libertad hace presencia, al menos en el discurso.

Si reflexionamos en torno al para qué de la educación, quizá ello pudiera aclararnos un poco el panorama. Tal vez la respuesta podría referirse al sentido final de misma: ser personas, humanizarse o desarrollarse integralmente; o bien, al contexto histórico en el que la educación sucede, es decir, al proceso que viven los seres humanos inmersos intencional o casualmente: aquí y ahora, en el fenómeno educativo.

En este sentido, sería necesario reflexionar en el ámbito en el que sucede la educación, actualmente se habla de educación formal e informal para señalar el contexto escolarizado o extra escolar en el que el fenómeno ocurre. Es importante reflexionar también respecto a dónde, cuándo y cómo nos educamos y educamos a la vez a quienes comparten con nosotros el tiempo y el espacio.

3.2.3. Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional del Buen Vivir, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.

La política educativa es la serie de lineamientos y directrices que organismos con competencia en materia de educación emiten para dirigir las acciones que esta área se desarrollan en un entorno determinado. Por ejemplo, el Ministerio de Educación de cualquier país es el responsable de emitir la política educativa de esa Nación. Una universidad también desarrolla una política educativa. ¿Qué aspectos debe contener una política educativa?: La población, objetivo, finalidades que se persigue con la educación, entre otros. Una política educativa debe orientar sobre cómo se va a desarrollar la educación. Toda organización política, de gobierno o sindical necesita reglas para medir o limitar el uso de los recursos con los que cuenta. La política educativa es lo que se pretende hacer con el sistema educativo (maestros, directores, inspectores, etc.) se organizan para plantear no solo lo que impartirán de educación a los alumnos sino lo que estará permitido hacer o no hacer con cada uno de los miembros y las disposiciones necesarias para que el sistema siga trabajando.

Carta magna: La Constitución Política del Ecuador - 2008

La actual y vigente constitución del Ecuador, aprobada por el pueblo ecuatoriano, en urnas en el año 2008, define como se conforma la república ecuatoriana. Entre los artículos que la componen, destacan algunos que tienen suma importancia dentro del marco social, político, judicial, etc. Un aspecto importante es destacar que el Ecuador es un país de paz, una república soberana y como tal, el estado garantizará el cumplimiento de derechos y obligaciones a las personas.

Cuando se habla sobre el derecho, se pueden encontrar varios aspectos importantes:

* Ante la ley, todos somos iguales, al ser así gozamos de iguales derechos y obligaciones, de los cuales nadie está exento y también resulta importante el exaltamiento de que todas las personas por igual derechos que les aseguren tendrán un buen vivir, y el cumplimiento de los mismos.

* Cuando se habla sobre grupos de atención prioritaria, el estado les garantiza una atención prioritaria en caso de desastres naturales, conflictos armados o cualquier tipo de emergencia.

* Respecto de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se resalta su derecho a mantener sus tierras ancestrales, a no ser desplazados y a mantener sus costumbres, creencias y conocimientos como parte el patrimonio cultural ecuatoriano, así como el derecho a ser tratados dignamente, sin racismo y con respeto, además el estado les garantiza el derecho a ser consultados antes de adoptar una medida que pudiera influir en sus territorios.

* Se reconoce que la población debe tener derecho a la participación, es decir, entre las más importantes del derecho a elegir y ser elegidos, a fiscalizar el sector público, desempeñar cargos públicos en base a méritos y capacidades así como la igualdad de género en el desempeño de actividades por nominación.

* Cuando se habla sobre la libertad, se garantiza la inviolabilidad de la vida, es decir no habrá pena de muerte, dentro de la libertad de una persona, se contempla

el derecho a una vida digna, a la integridad, al acceso a sus derechos y en sí a elegir, tomar sus propias decisiones y a la individualidad de pensamiento.

* La naturaleza por acción del estado, deberá ser tratada con respeto, delicadez y tendrá derecho a la preservación de todos sus elementos, así como a ser reconocida como el lugar donde se reproduce y desarrolla la vida.

* En cuanto a los derechos de protección, el estado garantizará el cumplimiento de todos los derechos y obligaciones de la partes, además no se puede negar a ningún individuo, el derecho a la defensa, el derecho a preparar su defensa y a ser escuchado oportunamente.

* En la constitución un capítulo entero es dedicado a las responsabilidades de cada individuo, lo más relevante de este capítulo es que todas las personas deberán acatar la constitución el Ecuador, promover el cumplimiento de la misma y respetar los derechos de los demás.

Otro aspecto importante es el de garantías constitucionales, a manera muy general, se habla sobre todos los ámbitos en los cuales el estado debe garantizar a los individuos el cumplimiento de sus derechos, así como el de sus obligaciones.

En el siguiente capítulo se habla sobre la estructura del poder, inicialmente dentro de este capítulo se habla sobre la participación en democracia, que guarda una estrecha relación con los derechos de las personas a la participación.

Posteriormente el título avanza y define la estructuración del poder legislativo, inicialmente se estructura dicho poder como una asamblea nacional, con vocales electos democráticamente, que tendrán por función entre otras el control de las acciones de gobierno y la creación de leyes entre las más importantes.

El poder ejecutivo, será ejercido por el presidente y vicepresidente de la república del Ecuador, entre sus funciones más importantes dentro de la administración pública están la creación y supresión de ministerios, posesión y sesión de ministros, de igual manera con embajadores y representantes internacionales y la expedición de lineamientos generales para la creación de leyes que permitan el cumplimiento de los derechos constitucionales y participar del proceso de creación de leyes.

Aspectos importantes a resaltar dentro de la estructuración de la función judicial, son la independencia interna y externa de este órgano, al igual que la normativa que impide a funcionarios de distintos poderes ejercer cargos judiciales.

En cuanto a la formación de un consejo de transparencia y control social, se refiere a otorgar del poder al pueblo ecuatoriano, siendo este, el principal fiscalizador de las acciones que el gobierno decida tomar, y siendo esto, la función primordial de este poder.

La conformación de un último poder se refiere a la creación de una función del estado que vele por el derecho universal al sufragio, entre las características más importantes se resalta los principios de publicidad, transparencia, autonomía, interculturalidad y equidad con los que se debe llevar a cabo la función electoral.

Dentro de la organización territorial cabe resaltar que al estado central le compete la defensa nacional, la administración pública así como las relaciones internacionales; dentro de la administración pública, el estado general deberá repartir equitativamente y de acuerdo a un criterio los recursos del estado entre los demás estados autónomos.

El régimen de desarrollo busca la construcción de un sistema económico justo, democrático y productivo en el que se busque la repartición equitativa de la riqueza.

En tanto que el régimen del buen vivir busca primordialmente fomentar el cumplimiento de todos los derechos y obligaciones expuestos en la constitución; en cada una de las áreas descritas en la constitución, el régimen del buen vivir, buscará la promoción y el fomento de políticas que permitan el adecuado desarrollo y cumplimiento de los preceptos constitucionales. En la sección de las relaciones internacionales, es importante el precepto allí expuesto, que promueve la solución pacífica de cualquier controversia que pudiera presentarse, además de promover la paz universal, busca el cumplimiento de los derechos humanos, la universalidad del hombre y demás principios de convivencia pacífica.

En el siguiente título, se expone la supremacía de la constitución sobre cualquier otra norma jurídica, además se lista el orden jerárquico de aplicación de las normas, siendo la constitución quien encabeza esta lista, también norma los métodos a través de los cuales, y las circunstancias bajo las cuales es posible y se debe modificar (reformular) la constitución. (Constitución Política de la República del Ecuador, 2008, Montecristi - Ecuador.).

Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013

Las propuestas contenidas en el Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013, plantean importantes desafíos técnicos y políticos e innovaciones metodológicas e instrumentales. Sin embargo, el significado más profundo del Plan está en la ruptura conceptual que plantea con los idearios del Buen Vivir *“la satisfacción de las necesidades, la consecución de una calidad de vida y muerte digna, el amar y ser amado, y el florecimiento saludable de todos y todas, en paz y armonía con la naturaleza y la prolongación indefinida de las culturas humanas.*

El Buen Vivir presupone tener tiempo libre para la contemplación y la emancipación, y que las libertades, oportunidades, capacidades y potencialidades reales de los individuos se amplíen y florezcan de modo que permitan lograr simultáneamente aquello que la sociedad, los territorios, las diversas identidades colectivas y cada uno -visto como un ser humano universal y particular a la vez- valora como objetivo de vida deseable (tanto material como subjetivamente y sin producir ningún tipo de dominación a un otro). Nuestro concepto de Buen Vivir nos obliga a reconstruir lo público para reconocernos, comprendernos y valorarnos unos a otros - entre diversos pero iguales- a fin de que prospere la posibilidad de reciprocidad y mutuo reconocimiento, y con ello posibilitar la autorrealización y la construcción de un porvenir social compartido” (Ramírez, 2008: p. 387).

Esta ruptura conceptual que proponemos tiene orientaciones éticas y principios que marcan el camino hacia un cambio radical para la construcción de una sociedad justa, libre y democrática.

Las orientaciones éticas se expresan en cinco dimensiones: justicia social y económica, justicia democrática y participativa, justicia intergeneracional e interpersonal, justicia transnacional y justicia como imparcialidad. A su vez, propone desafíos al proyecto de cambio que se pueden sintetizar en:

- ✓ Construir una sociedad que reconozca la unidad en la diversidad.
- ✓ Reconocer al ser humano como gregario que desea vivir en sociedad.
- ✓ Promover la igualdad, la integración y la cohesión social como pauta de convivencia.
- ✓ Garantizar progresivamente los derechos universales y la potenciación de las capacidades humanas.
- ✓ Construir relaciones sociales y económicas armónicas con la naturaleza.
- ✓ Edificar una convivencia solidaria, fraterna y cooperativa.
- ✓ Consolidar relaciones de trabajo y de ocio liberadoras.
- ✓ Reconstruir lo público.
- ✓ Profundizar la construcción de una democracia representativa, participativa y deliberativa.
- ✓ Consolidar un Estado democrático, pluralista y laico.

La ruptura conceptual con el concepto de desarrollo y el modo de Estado se plasman en una estrategia de largo plazo que busca construir una “*biópolis ecoturística*”, cuyo desafío es concretar un nuevo modo de generación de riqueza y redistribución post-petrolera para el Buen Vivir, la misma que define, para la primera fase de su aplicación durante el período 2009-2013, doce estrategias de cambio:

- ✓ Transformación del patrón de especialización de la economía a través de la sustitución selectiva de importaciones.

- ✓ Democratización de los medios de producción, re-distribución de la riqueza y diversificación de las formas de propiedad y de organización.
- ✓ Aumento de la productividad real y diversificación de las exportaciones, exportadores y destinos mundiales.
- ✓ Inserción estratégica y soberana en el mundo e integración latinoamericana.
- ✓ Transformación de la educación superior y transferencia de conocimiento en ciencia, tecnología e innovación.
- ✓ Conectividad y telecomunicaciones para construir la sociedad de la información.
- ✓ Cambio de la matriz energética.
- ✓ Inversión para el Buen Vivir, en el marco de una macroeconomía sostenible.
- ✓ Inclusión, protección social solidaria y garantía de derechos en el marco del Estado.
- ✓ Sostenibilidad, conservación, conocimiento del patrimonio natural y fomento al turismo comunitario.
- ✓ Desarrollo y ordenamiento territorial, desconcentración y descentralización.

- ✓ Poder ciudadano y protagonismo social.

Con estos fundamentos, el Plan aterriza en lo concreto y propone una lógica de planificación a partir de los siguientes 12 grandes objetivos nacionales, los mismos que ya fueron planteados en el Plan 2007-2010 y que ahora son actualizados bajo parámetros que se relacionan con el desempeño de las metas nacionales, con las distintas propuestas de acción pública sectorial y territorial, y principalmente con la necesidad de concretar los desafíos derivados del nuevo marco constitucional.

Los objetivos actualizados del Plan Nacional para el Buen Vivir son:

Objetivo 1. Auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial en la diversidad.

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

Objetivo 3. Mejorar la calidad de vida de la población.

Objetivo 4. Garantizar los derechos de la naturaleza y promover un ambiente sano y sustentable.

Objetivo 5. Garantizar la soberanía y la paz, e impulsar la inserción estratégica en el mundo y la integración Latinoamericana.

Objetivo 6. Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas.

Objetivo 7. Construir y fortalecer espacios públicos, interculturales y de encuentro común.

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

Objetivo 9. Garantizar la vigencia de los derechos y la justicia.

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

Objetivo 11. Establecer un sistema económico social, solidario y sostenible.

Objetivo 12. Construir un Estado democrático para el Buen Vivir.

El “Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013. Construyendo un Estado Plurinacional e Intercultural”, ha sido elaborado a través de la orientación técnica y metodológica de la Secretaría de Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), en coordinación con los equipos técnicos de los distintos Ministerios y Secretarías de Estado y sobre todo con los aportes de ciudadanas y ciudadanos ecuatorianos. La aprobación del Plan en el Consejo Nacional de Planificación constituye un hito en la aplicación de la Constitución así como también en la consolidación de la democracia participativa.

Ley de educación:

Art. 1.- *Ámbito.*- La presente Ley garantiza el derecho humano a la educación, regula los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las

relaciones entre sus actores. Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación.

Se exceptúa del ámbito de esta Ley la educación superior, que se rige por su propia Ley y con la cual se articula de conformidad con la Constitución, la Ley y los actos de autoridad competente.

Art. 2.- *Principios.*- Son los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo. La actividad educativa se desarrolla atendiendo los siguientes principios generales:

- ✓ *Universalidad.*- La educación es un derecho humano fundamental y es deber ineludible e inexcusable del Estado garantizar el acceso, permanencia y calidad de la educación para toda la población sin ningún tipo de discriminación. Está articulado a los instrumentos internacionales de derechos humanos.

- ✓ *Educación para el cambio.*- Constituye instrumento de cambio y transformación de la sociedad; contribuye a la construcción del País, de los proyectos de vida y de la libertad de sus habitantes, pueblos y nacionalidades; reconoce a los seres humanos, en particular a las niñas, niños y adolescentes, como centro del proceso de enseñanza aprendizaje

y sujetos de derecho, se organiza sobre la base de los principios constitucionales.

- ✓ *Libertad.*- La educación forma a las personas para la emancipación, autonomía y el pleno ejercicio de sus libertades.

- ✓ *Interés superior de los niños, niñas y adolescentes.*- Es decir, de las personas que no han cumplido los 18 años. Nadie podrá invocarlo contra norma expresa y sin escuchar previamente la opinión del niño, niña o adolescente involucrado, que esté en condiciones de expresarla.

- ✓ *Atención prioritaria.*- Atención e integración prioritaria y especializada de las niñas, niños y adolescentes con discapacidad.

- ✓ *Desarrollo de procesos.*- La concepción de la educación como un aprendizaje permanente, que se desarrolla a lo largo de toda la vida, adecuando los niveles educativos a los ciclos de vida de las personas, su desarrollo cognitivo, sus capacidades, su ámbito cultural, lingüístico, sus necesidades y las del país; atendiendo de manera particular la igualdad real de grupos poblacionales históricamente excluidos o cuyas desventajas se mantienen vigentes, como son: jóvenes, mujeres, adultos mayores, pueblos indígenas y afrodescendientes.

- ✓ *Aprendizaje permanente.*- La concepción de la educación como un aprendizaje permanente, que se desarrolla a lo largo de toda la vida.

- ✓ *Interaprendizaje y multiaprendizaje.*- Como instrumentos para potenciar las capacidades humanas por medio de la cultura, el deporte, el acceso a la información y sus tecnologías, la comunicación y el conocimiento, para alcanzar niveles de desarrollo personal y colectivo.

- ✓ *Educación en valores.*- La transmisión y práctica de valores que favorezcan la libertad personal, la democracia, el respeto a los derechos, la responsabilidad, la solidaridad, la tolerancia, el respeto a la diversidad de género, generacional, étnica, social, por identidad sexual y condición de migración y creencia religiosa, la equidad, la igualdad y la justicia y la eliminación de toda forma de discriminación.

- ✓ *Enfoque en derechos.*- La acción, práctica y contenidos educativos deben centrar su acción en las personas y sus derechos. La educación deberá incluir el conocimiento de los derechos, sus mecanismos de protección y exigibilidad, ejercicio responsable, reconocimiento y respeto a las diversidades, en un marco de libertad, dignidad, equidad social, cultural e igualdad de género.

- ✓ *Igualdad de condiciones.*- La igualdad de condiciones, de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, se implementarán medidas de acción afirmativa para garantizar la igualdad real en el ejercicio del derecho a la educación, sin discriminación de ningún tipo.

- ✓ *Educación para la democracia.*- Los establecimientos educativos son espacios democráticos de ejercicio de los derechos humanos y promotores de la cultura de paz, transformadores de la realidad,

transmisores y creadores de conocimiento, promotores de la interculturalidad, la equidad, la inclusión, la democracia, la ciudadanía, la convivencia social, la participación, la integración social, nacional, andina, latinoamericana y mundial.

- ✓ *Comunidad de aprendizaje.*- La concepción de la sociedad como un ente que aprende y enseña. La comunidad de aprendizaje como espacios de diálogo social e intercultural y comunión de aprendizajes y saberes.

- ✓ *Participación ciudadana.*- La participación de manera protagónica de la comunidad educativa en la organización, gobierno, funcionamiento, toma de decisiones, planificación, gestión y rendición de cuentas en los asuntos inherentes al ámbito educativo, sus instancias y establecimientos. Comprende además el fomento de las capacidades y la provisión de herramientas para la formación en ciudadanía y el ejercicio del derecho a la participación efectiva.

- ✓ *Corresponsabilidad.*- La corresponsabilidad y el esfuerzo compartido de estudiantes, familias, docentes, centros educativos, comunidad, instituciones del estado y el conjunto de la sociedad.

- ✓ *Motivación.*- El esfuerzo individual y la motivación a las personas para el aprendizaje. Comprende también el reconocimiento y valoración del profesorado, la garantía del cumplimiento de sus derechos y el apoyo a su tarea, factor esencial de la calidad de la educación.

- ✓ *Evaluación.*- La evaluación integral como un proceso permanente y participativo del Sistema Educativo Nacional.

- ✓ *Flexibilidad.*- Que permita adecuar la educación a las diversidades y realidades locales y globales, preservando la identidad nacional y la diversidad cultural, para asumirlas e integrarlas en el concierto educativo nacional, tanto en sus conceptos como en sus contenidos, base científica - tecnológica y modelos de gestión.

- ✓ *Cultura de paz y solución de conflictos.*- El ejercicio del derecho a la educación debe orientarse a construir una sociedad justa, una cultura de paz y no violencia, para la prevención, tratamiento y resolución pacífica de conflictos, en todos los espacios de la vida personal, escolar, familiar y social. Se exceptúan todas aquellas acciones y omisiones sujetas a la normatividad penal y a las materias no transigibles de conformidad con la Constitución y las leyes de la República.

- ✓ *Investigación y construcción permanente de conocimientos.*- Garantía del fomento de la creatividad y de la producción de conocimientos; promoción de la investigación y la experimentación para la innovación educativa.

- ✓ *Equidad e inclusión.*- Asegura a todas las personas el acceso, permanencia y culminación en el Sistema Educativo. Garantiza la igualdad de oportunidades a comunidades, pueblos, nacionalidades y grupos con necesidades educativas especiales y desarrolla una ética de la inclusión con medidas de acción afirmativa y una cultura escolar

incluyente con prácticas y discursos de equidad, erradicando toda forma de discriminación.

- ✓ *Calidad y calidez.*- Garantiza el derecho de las personas a una educación de calidad y calidez, que sea pertinente, adecuada, contextualizada, actualizada y articulada en todo el proceso educativo, en sus sistemas, niveles, subniveles o modalidades; y, que incluya evaluaciones permanentes. Garantiza la concepción del educando como el centro del proceso educativo, por lo que la flexibilidad y propiedad de contenidos, procesos y metodologías a sus necesidades y realidades es fundamental. Promueve condiciones adecuadas de respeto, tolerancia y afecto, que genere un clima escolar propicio en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

- ✓ *Integralidad.*- Reconoce y promueve la relación entre cognición, reflexión, emoción, valoración, actuación y el lugar fundamental del diálogo, el trabajo con los otros, la disensión y el acuerdo como espacios para el sano crecimiento, en interacción de estas dimensiones.

- ✓ *Laicismo.*- Se garantiza la ética laica, se respeta y mantiene la independencia frente a las religiones, cultos y doctrinas, evitando la imposición de cualquiera de ellos y su proselitismo y adoctrinamiento, para garantizar la libertad de conciencia de los miembros de la comunidad educativa.

- ✓ *Interculturalidad y plurinacionalidad.*- Que orientan hacia la construcción de una sociedad plurinacional e intercultural. Se garantiza a

los actores del Sistema el conocimiento, el reconocimiento, el respeto, la valoración, la recreación de las diferentes nacionalidades, culturas y pueblos que conforman el Ecuador y el mundo; así como sus saberes ancestrales, propugnando la unidad en la diversidad, propiciando el diálogo intercultural e intercultural, y propendiendo a la valoración de las formas y usos de las diferentes culturas que sean consonantes con los derechos humanos.

- ✓ *Identidad cultural.*- Garantiza el derecho de las personas a una educación que les permita construir y desarrollar su propia identidad cultural, su libertad de elección y adscripción identitaria, proveyendo a los y las estudiantes el espacio para la reflexión, visibilización, fortalecimiento y el robustecimiento de su cultura.

- ✓ *Plurilingüismo.*- El derecho de todas las personas, comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades a formarse en su propia lengua y en los idiomas oficiales de relación intercultural.

- ✓ *Pluralismo político e ideológico.*- Garantiza un enfoque pluralista de las diversas corrientes e ideologías del pensamiento universal. Se prohíbe el adoctrinamiento y el proselitismo tanto en sus contenidos como en sus prácticas.

- ✓ *Articulación.*- Establece la conexión, fluidez, gradación curricular entre niveles del sistema, desde lo macro hasta lo micro-curricular, con enlaces en los distintos niveles educativos y sistemas y subsistemas del País.

- ✓ *Unicidad y apertura.*- El Sistema Educativo es único, articulado y rectorado por la Autoridad Educativa, guiado por una visión coherente del aprendizaje y reconoce las especificidades de nuestra sociedad diversa, intercultural y plurinacional.

- ✓ *Obligatoriedad.*- Se establece la obligatoriedad de la educación desde el nivel de educación inicial hasta el nivel de bachillerato o su equivalente.

- ✓ *Gratuidad.*- Se garantiza la gratuidad de la educación pública a través de la eliminación de cualquier cobro de matrículas, pensiones y otros rubros, así como de las barreras que impidan el acceso y la permanencia en el Sistema Educativo.

- ✓ *Acceso y permanencia.*- Se garantiza el derecho a la educación en cualquier etapa o ciclo de la vida de una persona. Se garantiza su acceso, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna.

- ✓ *Transparencia, exigibilidad y rendición de cuentas.*- Se garantiza la transparencia en la gestión del Sistema Educativo Nacional, en consecuencia la sociedad accederá a la información plena acerca de los recursos empleados y las acciones tomadas por los actores del Sistema Educativo, para determinar sus logros y debilidades, y sostener o mejorar dichos logros o corregir sus debilidades. Para el efecto, se aplicarán procesos de monitoreo, seguimiento y evaluación a través de un sistema de rendición de cuentas.

- ✓ *Escuelas saludables y seguras.*- El Estado garantiza, a través de diversas instancias, que las instituciones educativas son saludables y seguras. En ellas se garantiza la universalización y calidad de todos los servicios básicos y la atención de salud integral gratuita.

- ✓ *Acuerdos de convivencia armónica.*- La educación tendrá como principio rector la formulación de acuerdos de convivencia armónica entre los actores de la comunidad educativa.

- ✓ *Pertinencia.*- Para que la formación que reciben las y los estudiantes responda a las necesidades del entorno social, natural y cultural en los ámbitos local, nacional y mundial.

En fin, la nueva Ley de Educación General enviado a la Asamblea Nacional y aprobada por el Gobierno Nacional, representa un nuevo giro para la educación ecuatoriana, una transformación total. Esta propuesta garantiza maestros bien remunerados, con incentivos para la excelencia, así como una estructura de gestión que permitirá atender de forma eficiente las necesidades de las escuelas y procesar ágilmente los requerimientos de los ciudadanos. Solo con eso bastaría para hablar de una nueva revolución educativa, pero además la propuesta de ley incluye la regulación de la educación particular, para acabar con malas prácticas; la reforma del Bachillerato, para que éste responda a las necesidades de los estudiantes y del país; y la creación de un sistema ágil de resolución de conflictos del sistema educativo, que garantiza que los abusos no queden en la impunidad. Todo eso entre muchas más medidas revolucionarias.

Se premiará el esfuerzo y la búsqueda de la excelencia educativa de los maestros, se permitirá que los mejores maestros asuman funciones de asesoría y acompañamiento: Se incorporará al sistema educativo a los mejores profesionales de la educación, con esquemas de selección ágil y transparente: Se solucionará el problema de falta de docentes en ciertos lugares, sin sacrificar la calidad.

Plan decenal de educación

El Plan decenal nace de la necesidad de continuar las políticas diseñadas por diferentes sectores. Desde el primer acuerdo nacional “Educación Siglo XXI”, firmado en abril de 1992 (el segundo y el tercero fueron firmados en junio de 1996 y noviembre de 2004, respectivamente), el Ecuador ha venido realizando grandes esfuerzos para definir, por lo menos en el sector educativo, una agenda de mediano y largo plazo.

Por el mandato ciudadano expresado en la consulta popular, del 26 de noviembre de 2006, ese anhelo de la sociedad se convirtió en una realidad concreta: la ciudadanía ecuatoriana convirtió las ocho políticas del plan decenal de educación (2006– 2015) en políticas de estado. En ese sentido, el país comprendió que debe hacer de la educación un compromiso de todos para cambiar la historia.

Para la ejecución del plan es imprescindible que, de entrada, se cumpla la política ocho que manifiesta que debe incrementarse el aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012 o hasta alcanzar al menos el 6% o, de lo contrario, el plan no será ejecutado. En este sentido, el Presidente constitucional de la república, economista Rafael Correa, asumió el plan decenal como su plan de gobierno para los cuatro años de su gestión, que concluirá el 15 de enero del 2011, y se ha comprometido a impulsar la aprobación de los instrumentos legales que permitirán el financiamiento del plan.

Existe, la voluntad política del más alto nivel para que, superando los límites impuestos por una legislación que responde a un modelo económico que relegó la inversión en el sector social y, particularmente en educación y salud, el plan arranque fortalecido.

Ciertamente las políticas educativas por sí solas no modifican las inequidades sociales que permanecen en la sociedad pero, no es menos cierto, una educación pública de calidad y calidez para el conjunto de la población sí contribuye a generar la esperanza de una vida mejor en las personas como país existe la necesidad de construir un sistema educativo que, en síntesis, sea capaz de ofrecer una educación de la más alta condición académica en América Latina y el mundo y que forme una ciudadanía socialmente responsable, plena de valores éticos y estéticos.

Políticas del plan decenal

1. Universalización de la educación inicial de 0 a 5 años.

Líneas de acción:

- ✓ Rectoría del ministerio de educación los subsistemas de educación hispano bilingüe en las diferentes modalidades del nivel.
- ✓ Articulación de la educación inicial con la educación general básica.
- ✓ Inclusión y ampliación de cobertura educativa en el nivel de educación inicial.

- ✓ Implementación de educación infantil, familiar comunitaria o intercultural bilingüe.

2. Universalización de la educación general básica de primero a décimo.

Líneas de acción:

- ✓ Articulación con la educación inicial y el bachillerato. En el marco de la atención a la diversidad, la inclusión educativa, el desarrollo y difusión cultural, la identidad pluricultural y multiétnica y la preservación del medio ambiente.
- ✓ Eliminación de barreras de ingreso al sistema fiscal de educación garantizando la gratuidad de la enseñanza.
- ✓ Incremento de la tasa de retención, garantizando además la alimentación escolar.

3. Incremento de la población estudiantil del bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.

Líneas de acción:

- ✓ Construcción, implementación e interculturalización del nuevo modelo educativo para el bachillerato general y técnico, en articulación con la educación básica y superior del sistema hispano bilingüe.

- ✓ Determinación de modelos educativos que desarrollen competencias de emprendimiento a través de la vinculación de la educación y el trabajo productivo.

4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.

Líneas de acción:

- ✓ Educación de adultos en lengua nativa para todos los pueblos y nacionalidades (años 1, 2 y 3).
- ✓ Educación básica alternativa para los años del cuarto al décimo en castellana e indígena.
- ✓ Reordenamiento y reformulación del bachillerato alternativo en modalidades presencial, a distancia y telesecundaria.

5. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.

Líneas de acción:

- ✓ Racionalización del recurso físico: cobertura, optimización y mayor utilización de la capacidad instalada.
- ✓ Calidad de la infraestructura educativa: Diseño (funcionalidad y estética), apropiadas tecnologías constructivas, mobiliario y apoyos tecnológicos.

- ✓ Infraestructura con identidad acorde a la región y rescatando la tecnología arquitectónica de los diferentes pueblos.

6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.

Líneas de acción:

- ✓ Desarrollo e implementación del sistema nacional de evaluación (medición de logros académicos, evaluación de la gestión institucional y evaluación del desempeño docente en función de estándares para todos los niveles y modalidades en el sistema).
- ✓ Desarrollo e implementación de modelos pedagógicos que evolucionen y se adapten a las necesidades socio culturales y de desarrollo nacional.
- ✓ Implementación de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores sociales de la EIB.

7. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.

Líneas de acción:

- ✓ Revisión, actualización e interculturalización del currículo de formación inicial.

- ✓ Desarrollo e implementación de un sistema de capacitación y desarrollo profesional permanente.
- ✓ Establecimiento de una política de remuneración salarial acorde a los mercados laborales y realidad geográfica.
- ✓ Formación y capacitación del personal intercultural bilingüe.

8. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

DINAMEP

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional DINAMEP, como rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio su planificación anual lo fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la Formación Docente y de la Capacitación y Perfeccionamiento Docente, en el marco de los requerimientos de la Política 7 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación –SER- Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo.

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

organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos del mejoramiento profesional. Los funcionarios que laboran en la DINAMEP cumplen las funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento docente, facilitados por Universidades contratadas, asistencia técnica internacional u Ogs y ONGs, que han suscrito Convenios con el Ministerio de Educación, para la actualización de los docentes en el conocimiento de la ciencia en general y de la pedagogía, la tecnología en lo particular y su incidencia y aplicación en el desarrollo social, económico y cultural del país, en el contexto de una realidad cambiante y globalizada, que exige una visión humanista, la práctica de los valores y la vigencia en el ejercicio de los derechos humanos, con orientación al desempeño profesional y a los aprendizajes escolares. La formación inicial y la capacitación y el perfeccionamiento de los docentes en servicio, se constituyen en los pilares fundamentales para la aplicación del Modelo de Desarrollo Profesional, que de manera sistémica, progresiva y financiada, deberá atender la cualificación de todos los docentes del sistema educativo nacional que deberá ser:

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

Para la ejecución de estas acciones, la DINAMEP previa autorización del Ministro de Educación, suscribirá Convenios con Universidades y Escuelas Politécnicas

Públicas, para que mediante la modalidad presencial, semipresencial y a distancia, actualicen científica y pedagógicamente a los docentes del país.

3.2.4. Políticas micro: institucionales

Para la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, es preciso que se produzca cierta “convivencia” entre los miembros, cierta capacidad de entenderse en torno a un proyecto común. En este contexto, el proyecto puede ser movilizado en función de las iniciativas de cada uno de los participantes y usuarios, y no solo de la cúpula, de su propietario o de su conductor. Se convierte así en una alternativa de propuesta educativa con una lógica democrática. Esta democratización se refiere al funcionamiento interno, a los mecanismos de comunicación y de intercambio. Contrariamente a este modelo, en el esquema organizativo de la escuela tradicional, el trabajo docente se definía por su aislamiento. Este tipo de organización del trabajo escolar no estimula la discusión ni la co-responsabilidad en los resultados y obliga al docente a afrontar la solución de los problemas que plantea su actividad en forma “privada”. Las reformas en el estilo de gestión tendientes a estimular la definición de perfiles institucionales y proyectos por establecimiento constituyen la base administrativa para promover el trabajo en equipo de los docentes.

Además del trabajo individual aislado, la cultura profesional del docente se caracteriza por un fuerte escepticismo frente a las innovaciones, particularmente las innovaciones que suponen compartir autoridad y responsabilidad. Pero en toda innovación educativa, una de las condiciones del éxito es, el compromiso y la participación activa de los docentes. Romper el inmovilismo de los sistemas educativos del sector público de la educación, constituye otro de los desafíos importantes de una política educativa democrática. Esta alternativa no debe dejar

de apoyarse en los saberes del docente. A lo largo de su formación, es él el que se va apropiando de saberes, es decir, de un conjunto de informaciones provenientes del campo científico y pedagógico y de estrategias que le permiten comprender e interpretar los problemas de la práctica educativa y el diseño desarrollo y evaluación de modos de intervención adecuados a las condiciones del contexto.

Toda innovación educativa real, debe reconocer estos saberes, generar espacios institucionales para abordarlos y problematizarlos. Brindar diferentes alternativas de formación en servicio que permita abordar los esquemas prácticos de acción y los esquemas teóricos que constituyen los saberes del docente. En palabras de Jimeno Sacristán, 2009: “El profesor posee muchas teorías inconexas, desarticuladas, inestables, compuestas por elementos incoherentes y hasta contradictorios entre sí, acrisoladas en el curso de su experiencia como alumno, como aprendiz de profesor, como profesor y como miembro de una cultura. Ese bagaje de teorías implícitas o creencias pedagógicas es el componente real de la racionalidad pedagógica, de lo que el docente dispone en su práctica”

3.2.5. Síntesis

El entorno educativo en el cual el docente se desempeña es un marco referencial en el cual están sujetas a una serie de circunstancias unas positivas y otras negativas que en todo caso se constituyen en la realidad social en la que nos toca desenvolvemos. Estamos sin duda, en relación directa con nuestros estudiantes y por ende con la comunidad educativa. Seguramente las condiciones sociales, culturales y hasta económicas a las que estamos sujetas tendrán significativos cambios en los próximos meses y años.

Una inquietud de la colectividad ha sido por años el mejoramiento de la calidad de la educación ecuatoriana, sin lugar a equivocaciones estamos conscientes de la necesidad de cambios profundos que se necesita en nuestro sistema educativo, en mejorar la calidad de la educación para conseguir ponernos ya definitivamente a la par con las naciones en desarrollo.

Con todo esto, las políticas educativas de la nación ya apuntan a ese objetivo. Desde la elaboración de la nueva Constitución Política del Ecuador y su puesta en marcha con las respectivas instituciones que la apoyan y la sustentan, con el Plan Nacional de Desarrollo, la Ley de Educación, que en un corto plazo estará en vigencia para hacer realidad la política decenal del Gobierno en lo que hacer referencia a la educación nacional, que necesita sin duda de un cambio sustancial apoyado en un marco legal que lo sustente.

Así mismo, se requiere la contante profesionalización y actualización docente, actividad que está en manos de la DINAMEP, y que seguramente en la nueva Ley de Educación, tendrá un papel fortalecedor que sostenga la política de desarrollo social y educativa de nuestra nación.

Finalmente, las políticas micro-institucionales que cada organismo del estado aporte, serán el pilar fundamental para el desarrollo social y político del Ecuador. Todos tendremos que poner nuestra voluntad y contribución a esas iniciativas, sin tomar en cuenta la bandera política, ni intereses partidistas, sino el desarrollo nacional y el mejoramiento de la educación, como base sobresaliente de nuestro crecimiento y progreso.

3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1. Definición

El concepto formación profesional está hoy estrechamente ligado a la idea de profesión en tanto formación de tipo superior. Esta precisión marca cierta distancia con la formación profesional de tipo técnico, también identificada como formación de nivel medio profesional.

Rosales Medrano, hace una distinción entre profesión y ocupación; de esta forma, hoy resulta posible e indispensable distinguir entre:

Formación profesional: que se refiere a toda profesión de tipo superior que capacita y califica al individuo para desempeñarse en un determinado campo profesional.

Formación ocupacional: se relaciona con aquel tipo de formación cuyo principal propósito es lograr la capacitación técnica para ocupar un puesto de trabajo en el mercado laboral o campo ocupacional. (Rosales, M.A., 2009, La formación profesional del docente de docentes, México, Plaza).

En resumen, la formación profesional es la que prepara, capacita y califica para el ejercicio de una profesión determinada. Prepara en términos integrales: anímica, ética y cognitivamente; capacita fundamentalmente en las habilidades técnicas de la ocupación; y califica social e institucionalmente para el desempeño adecuado de la profesión, dentro de los rangos y límites exigidos

por la época. Con frecuencia se discute sobre el problemas de la formación de profesores de tipo intelectual o técnico, cuestionando la importancia de la formación profesional de los docentes, en esta discusión acota interrogantes como ¿hacia dónde orientar la formación de profesores?, ¿hacia el saber hacer o hacia el saber pensar?, ¿o hacia una perspectiva que integre el saber hacer y el pensar en unidad?

Por tanto, se verificó que no se trata de contraponer ambas posturas, sino de tener en cuenta la importancia de que los profesores desarrollen habilidades metodológicas y técnicas para comprender y explicar los procesos de aprendizaje de los alumnos y para desarrollar una intervención pedagógica con bases teóricas, metodológicas y técnicas. Ambas formaciones son componentes en un mismo proceso. Una vez más se señala la necesidad de tener clara la idea del tipo de formación que se brinda a los futuros docentes, siendo reflexivos de lo que la sociedad y la realidad educativa demanda. No basta con capacitar de manera técnica a los que ocuparan un trabajo como educadores, sino se debe ir más allá formando individuos que sean calificados para el desempeño profesional en un diverso campo de acción, que cuenten con las habilidades necesarias para poder enfrentar la diversidad existente en el campo educativo con una fundamentación teórica y con acciones previamente analizadas.

Finalmente, podemos acotar que si un científico ha aprendido a ser científico y que en general un profesional ha interiorizado su profesionalismo en su ejercicio profesional. El saber se adquiere y se transforma en ciencia cuando el sujeto busca dar respuesta a los fenómenos socio-educativos que emergen en un contexto determinado.

La práctica educativa desde un modelo de formación en la reflexión e investigación, conlleva a enriquecer el hacer y deber ser de la educación, romper con paradigmas lineales y modificar nuestro sistema de creencias sobre la educación, es brindar apertura a los desafíos modernos y globalizados de la educación. En sentido estricto buscar sin escatimar alternativas de mejora educativa, es necesario seguir en constante preparación profesional, porque el punto de encuentro con el saber requiere de flexibilidad y apertura a conocer, aprender nuevos conocimientos, investigar desde un enfoque científico y flexibilidad para innovar y crear herramientas teórico-metodológicas que conduzcan la práctica educativa con certidumbre.

Es por ello, que el conocimiento nos seduce subjetivamente y nos conduce a que toda práctica educativa rebase lo cotidiano, que aprendamos a pensar en la acción e intervención de los fenómenos educativos. En este sentido, a manera de conclusión consideramos que la formación profesional no debe ser estática, sino en constante movimiento. Cuanto mayor tiempo le dediquemos a la superación e investigación, mejores resultados se obtendrán en nuestro que hacer educativo.

3.3.2. Competencias profesionales

En primer lugar, este término hace referencia a la competencia como autoridad, haciendo clara alusión a los asuntos o cometidos que dan bajo la competencia directa de un profesional concreto o una figura profesional. En este caso, estaríamos además ante la acepción de competencia como atribución o incumbencia, estando ligada a la figura profesional (tareas y funciones) que “engloba el conjunto de realizaciones, resultados, líneas de actuación y consecuciones que se demandan del titular de una profesión u ocupación

Competencias profesionales”. (Tejada Fernández, J. 2001, Competencias Profesionales, España).

Otra acepción nos ubica la competencia como capacitación, refiriéndose al grado de preparación, saber hacer, conocimientos y pericia de una persona como resultado del aprendizaje. En este caso, la competencia alude directamente a las capacidades y habilidades de una persona, que son necesarias desarrollar a través de la formación. También podría considerarse en este punto la competencia como cualificación, referida básicamente a la formación necesaria para tener la competencia profesional deseada. De manera que la competencia es el resultado del proceso de cualificación que permite “ser capaz de” “estar capacitado para”.

Por último, se puede aludir a la competencia como suficiencia o mínimos clave para el buen hacer competente y competitivo. En este caso, se acotan las realizaciones, resultados, experiencias, logros de un titular que debe sobrepasar para acceder o mantenerse satisfactoriamente en una ocupación con garantías de solvencia y profesionalidad.

Pero esta definición inicial no está exenta de problemática desde el punto de vista de la formación. Cabría preguntarse aquí qué entrañan las competencias, respecto a qué se diferencian, para poder articular el proceso de capacitación o cualificación; cómo se evalúan, desde la óptica de la suficiencia -estar capacitado, ser capaz, lo que nos lleva a la acreditación y certificación de las mismas; cómo se establecen las competencias profesionales y quién está legitimado para ello; qué tipos de competencias existen; cómo se desarrollan; etc. Estos y otros tantos interrogantes surgen en este momento, y desde la óptica de la formación son ineludibles.

Acabamos de conceptualizar las competencias como el conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en la acción adquiridos a través de la experiencia (formativa y no formativa-profesional) que permite al individuo resolver problemas específicos de forma autónoma y flexible en contextos singulares. Esto quiere decir que en dicho concepto, sobre todo a partir de la propia acción y del contexto, las competencias van más allá de la mera especialización técnica para incluir dimensiones relacionales y sociopolíticas. Dicho de otra forma, el comportamiento técnico y metodológico ha de completarse con comportamiento personal y social. La consecuencia también afecta al ámbito de las capacidades en las que habrá de decidirse, apostando en la línea de la cooperación y participación en la organización.

Según Bunk (2004), nos lleva a considerar una tipología de las competencias profesionales en torno a competencia técnica, competencia metodológica, competencia social y competencia participativa, cuya resultante final integrada nos lleva Competencias profesionales a la competencia de acción, que como tal es indivisible.

En este sentido, siguiendo con el referido autor, cabe destacar que:

- Posee competencia técnica aquel que domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo, y los conocimientos y destrezas necesarios para ello.
- Posee competencia metodológica aquel que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, que encuentra de forma independiente vías de solución y que

transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo.

- Posee competencia social aquel que sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva, y muestra un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.
- Posee competencia participativa aquel que sabe participar en la organización de su puesto de trabajo y también de su entorno de trabajo, es capaz de organizar y decidir, y está dispuesto a aceptar responsabilidades.

El problema está en el fondo, aunque simple, no es de fácil solución, sobre todo por sus implicaciones formativas. Nos estamos refiriendo a la especialización frente a la polivalencia o polifuncionalidad de la capacitación. Hoy día se apunta más en torno a las Competencias profesionales como consecuencia de la rápida evolución técnica y económica, de manera que no se envejezca tan rápidamente o no se envejezca en absoluto. La consecuencia es obvia, la formación de base ha de apostar más por las competencias genéricas, mientras que la formación continuada estaría más en consonancia con las competencias específicas, como ya aludimos en un lugar precedente.

Si contrastamos ambas tipologías, podemos constatar que la competencia técnica se correspondería mejor con las competencias específicas, mientras que la competencia social y la participativa se corresponderían mejor con el ámbito de las competencias genéricas.

Existe, por último, otro problema adicional importante, más allá del desarrollo y formación de tales competencias, cual es el de su identificación y evaluación.

Competencia versus cualificación

Hemos realizado hasta ahora un intento de aproximación conceptual a las competencias. Somos conscientes que más allá de la polisemia del término, sus enfoques teóricos, su tipología, etc. aún contamos con conflictos cognitivos en nuestro campo de la formación profesional y ocupacional.

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

La educación deberá transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos adaptados a la civilización cognitiva, porque son las bases de las competencias del futuro. Se deberá hallar y definir orientaciones que permitan no dejarse sumergir por las corrientes de informaciones efímeras que invaden los espacios públicos y privados. La educación se ve obligada a proporcionar las cartas náuticas de un mundo complejo y en perpetua agitación.

Con esas perspectivas, se ha vuelto imposible responder de manera cuantitativa la demanda de la educación. Debe estar en condiciones de aprovechar y utilizar durante toda la vida cada oportunidad que se le presente para actualizar debido al permanente cambio.

La educación tiene que estructurarse en torno a cuatro pilares fundamentales: *los pilares del conocimiento*: aprender a aprender, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; aprender a hacer para poder influir sobre el propio entorno. Aprender a vivir juntos: para participar y cooperar en actividades humanas; aprender a ser: proceso que recoge los anteriores.

La enseñanza escolar se orienta hacia aprender a conocer y a aprender a hacer. Se estima que en cualquier sistema educativo estructurado se deben dar estos pilares, para que la enseñanza sea una experiencia global y duradera para toda la vida. Una nueva forma de educar es ver la educación de una forma más amplia, con posibilidades creativas, desarrollando al alumno como persona que aprende a ser.

Aprender a conocer

Este tipo de aprendizaje tiende al dominio de los instrumentos mismos del saber, puede considerarse un medio y como finalidad humana; consiste que cada persona aprenda a comprender el mundo que le rodea, para vivir con dignidad, desarrollarse como profesional y relacionarse con los demás. Con el fin del placer de conocer. Sin embargo, el conocimiento es múltiple resulta difícil conocerlo todo.

Aprender a conocerse implica aprender a aprender, ejercitando la memoria, la atención y el pensamiento. Desde pequeños se debe aprender a concentrar la atención en las cosas y las personas. El ejercicio de la memoria es una manera preventiva de las informaciones momentáneas de los medios de comunicación,

hay que ser selectivos en la elección de información, y ejercitar la memoria asociativa.

Finalmente, el pensamiento en el niño es iniciado primero por los padres y posteriormente por el tener una mezcla de lo abstracto y lo concreto. El proceso de adquisición de conocimiento no concluye nunca y se amplía con las experiencias.

Aprender a hacer

Aprender a conocer y a hacer son términos similares; pero aprender a hacer esta dirigido principalmente a la formación profesional.

De la noción de calificación a la competencia

El dominio de las dimensiones cognitiva e informativa en los sistemas de producción industrial vuelve algo caduca la noción de calificación profesional, entre operarios y técnicos y tiende a realizar la competencia personal; El progreso técnico modifica de manera ineludible las calificaciones que requieren los nuevos procesos de producción.

Si a estas exigencias añadimos la de un pequeño empeño personal del trabajador, considerando como agente de cambio, resulta claro que ciertas cualidades muy subjetivas, innatas o adquiridas se combinan con los conocimientos teóricos y prácticos. Para componer las competencias solicitadas; esta actitud ilustra el vinculo que la educación debe mantener entre los diversos aspectos de aprendizaje.

Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás

Sin duda, este aprendizaje constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea. Demasiado a menudo, de violencia que impera en el mundo contradice la esperanza que algunos habían depositado en el progreso.

El descubrimiento del otro.

El descubrimiento del otro pasa por el conocimiento de uno mismo, para desarrollar en el niño y el adolescente una visión cabal del mundo, la educación, tanto si es por parte de la familia como del educador.

Tender hacia objetivos comunes

Cuando se trabaja mancomunadamente en proyectos motivadores que permitan escapar a la rutina, disminuyen y a veces hasta desaparecen las diferencias entre los individuos. En consecuencia, en sus programas la educación escolar debe reservar tiempo y ocasiones suficientes para iniciar desde muy temprano a los jóvenes en proyectos cooperativos en el marco de diversas actividades.

Aprender a ser

La educación debe contribuir al desarrollo global de la persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual.

Todos los seres humanos deben estar en condiciones de dotarse de un pensamiento autónomo y crítico y de elaborar un juicio propio, para determinar por sí mismos que deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida. En un mundo en permanente cambio, uno de cuyos motores principales parece la innovación tanto social como económica, hay que conceder un lugar especial a la imaginación y a la creatividad.

3.3.4. Competencias profesionales docentes

Sin duda alguna, el término competencias se ha convertido en parte fundamental del vocabulario educativo: El enfoque de competencias en el campo del currículum según Díaz Barriga, (Díaz Barriga, A., 2002, Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Edit. Mc Graw-Hill, México.). “La educación basada en las competencias en el marco de la globalización plantea, la educación basada en normas de competencia como un nuevo modelo de formación profesional. Las competencias como movilización de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, entre otros, es obvio e imposible de negar que en el siglo XXI”, las competencias forman parte importante del desarrollo curricular en todos los niveles educativos; como tampoco podemos dejar de lado la realidad que se ha impuesto a la educación a lo largo de la historia de la humanidad: que son los sistemas económicos y la manera en que éstos se organizan, lo que determina el desarrollo de la educación.

De tal manera que una reflexión sobre lo que está pasando a nuestro alrededor independientemente de cómo lo queramos denominar es fundamental en nuestra formación como docentes.

Retomamos a Díaz Barriga, (2002), el cual considera que el enfoque por “competencias” más que ser un asunto de innovación educativa, “es tan sólo

un tema que repite una situación de la historia de la educación, ya que hay muy poca elaboración conceptual en torno al término.” Explicamos: cuando nos enseñaron a hacer planes de estudio por objetivos, la forma de análisis de tareas se convertía en un instrumento para pasar de objetivos generales a específicos, pero cuando vemos las propuestas de currículum por competencias, se encuentra con la misma mecánica. Entonces, la pregunta que nos hacemos es ¿dónde está lo novedoso? Para ser más directas, creemos que el tema de competencias repite una situación de la historia de la educación, es decir, hay muy poca elaboración conceptual en torno al término.

El autor citado, en su definición del término competencias, considera que para él lo único que cambia es la redacción, es necesario recordar que la era de los noventa se caracterizó por aplicar el concepto a reformas curriculares de educación básica. En aquella época no llegaron a establecer con claridad el significado, lo que ha provocado una gran confusión al respecto; por lo que una conceptualización de competencias contiene como primer elemento el conocimiento, “no hay competencia donde no hay información” pero no sólo información porque yo puedo tener mucha información y repetirla como perico y no tener la competencia.

Pero ¿de quién depende que los alumnos logren desarrollar todas las competencias que se establecen en los planes de estudio y los programas curriculares? ¿Es un asunto oficial o cada institución educativa asume este reto como mejor puede? ¿Es responsabilidad del docente? Si la respuesta es positiva, estamos ante un problema todavía más grave porque si a las instancias oficiales no les queda claro qué es una competencia, ni los investigadores se ponen de acuerdo, cómo o quién le podrá indicar al maestro el camino a seguir para cumplir con su objetivo.

A modo de conclusión, nos atrevemos a mencionar que en nuestra sociedad se han implementado políticas educativas que en lugar de beneficiar solo han aportado procesos educativos deficientes. Es importante reorientar la filosofía de las instituciones que garanticen y promuevan la acción educativa, es momento de generar propuestas y en una sola unidad encontrar caminos de solución a los problemas de la tarea magnífica que al docente se le ha asignado.

Cambiar y mejorar la práctica docente sin lugar a duda es aprender, es estar consciente de las necesidades que requieren los alumnos y la sociedad ecuatoriana en general, ésta mejora parte de las experiencias dentro del aula y del proceso académico al cual ha de someterse el profesor, respecto al cambio, de ante mano sabemos que no se dará de un momento a otro, pues no se trata solamente de buscar diferentes estrategias y aplicarlas dentro del aula, esperando así un cambio que ha de presentarse inmediatamente como si se tratara de una solución mágica, se trata más bien de la introducción continua de pequeños cambios en el quehacer cotidiano, que han de traducirse paulatinamente en mejoras progresivas en el desempeño docente, mismo que a lo largo del ciclo escolar y del recorrido educativo de nuestro país signifique una actuación diferente y significativa en la formación de los alumnos.

Coincidimos con Díaz Barriga en el sentido de que nos parece que el término se ha venido utilizando desde siempre, aunque con distintos conceptos, por lo que a nosotras nos parecería más una moda del siglo XXI que un verdadero enfoque que permite la generación de nuevos e innovadores modelos educativos.

3.3.5. Necesidades de formación en el Ecuador

En la actualidad se estima que un factor importante, es que el docente identifique sus carencias educativas, pedagógicas, y de comunicación con sus alumnos. No debe conformarse con ser únicamente trasmisor del conocimiento, porque, de ésta manera, sería como sembrar en un terreno poco fértil y árido; obteniéndose con ello pocos frutos de su labor. Lo anterior refleja que el dominar el contenido de una asignatura, en la teoría y práctica, no equivale a establecer un verdadero aprendizaje; sino, que es indispensable constituir relaciones de comunicación y confianza; así como afectivas entre el alumno, unidad académica y el docente.

Por medio de una reflexión para entender el significado de la docencia, entraremos a la problematización, entre ésta y la educación en su conjunto. La actuación del docente, cualquiera que ésta sea, no se explica por sí misma, no es producto del azar ni resultado natural de las cosas; toda actuación docente es expresión de las concepciones que sobre aprendizaje, enseñanza educación, estudio y conocimiento, subyacen implícitamente de él mismo. Por ello, la reflexión sobre la práctica debe ser necesariamente una reflexión analítica guiada, por una claridad mínima de conceptos con los cuales se le mira e interpreta.

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

Según Cooper (2001), pueden identificarse algunas áreas generales de competencia docente, congruentes con la idea de que el profesor apoya al alumno a construir el conocimiento, a crecer como persona y a ubicarse como actor crítico de su entorno.

Dichas áreas de competencia son las siguientes:

- ✓ Conocimiento teórico suficiente profundo y pertinente acerca del aprendizaje, el desarrollo y comportamiento humano.
- ✓ Despliegue de valores y actitudes que fomenten el aprendizaje y las relaciones humanas genuinas.
- ✓ Dominio de los contenidos o materias que enseña.
- ✓ Control de estrategias de enseñanza que faciliten el aprendizaje del alumno y lo hagan motivante.
- ✓ Conocimiento personal práctico sobre la enseñanza.

En una línea de pensamiento similar, (Gil Carrascosa, Furió y Martínez-Torregrosa 2006). Consideran que la actividad docente, y los procesos mismos de la formación del profesorado deben plantearse con la intención de generar un conocimiento didáctico o saber integrador, el cual trascienda el análisis clínico o teórico para llegar a propuestas concretas y realizables que permitan transformación positiva de la actividad docente. El hilo conductor de este proceso de cambio didáctico, es la problemática que genera la práctica docente y las propias concepciones espontáneas sobre la docencia.

Siendo fieles a los postulados constructivistas, la utilización de situaciones problemáticas que enfrenta el docente en su práctica cotidiana. Es la plataforma para construir el conocimiento didáctico integrador al que se hizo referencia anteriormente. En su propuesta de formación para docentes de ciencias a nivel medio, estos autores parten de la pregunta ¿Qué conocimientos deben tener los profesores y que deben hacer? A la cual plantean los siguientes planteamientos didácticos:

- ✓ Conocer la materia que han de enseñar.
- ✓ Conocer y cuestionar el pensamiento docente espontáneo.
- ✓ Adquirir conocimientos sobre el aprendizaje de las ciencias.
- ✓ Hacer una crítica fundamental de la enseñanza habitual.
- ✓ Saber preparar actividades.
- ✓ Saber dirigir la actividad de los alumnos.
- ✓ Saber evaluar.

- ✓ Utilizar la investigación e innovación en el campo.

Por lo anterior, es evidente que enseñar no es sólo proporcionar información, sino ayudar a aprender. En consecuencia podemos afirmar que el alumno desarrolla su conocimiento gracias a la interacción que existe entre él y las personas que conforman su ambiente social; así como sus compañeros de aula determinarán una

trascendencia importante. Esto implicará adquirir los conocimientos, habilidades y valores necesarios que le sirvan al estudiante, para su desarrollo personal y profesional; promoviendo una actividad constructiva de él mismo.

Definitivamente las innovaciones tecnológicas educativas como el video conferencia, el correo electrónico y el Internet deben replantear la tarea de la enseñanza y el aprendizaje, en relación a los contextos socioculturales contemporáneos; en muchos aspectos diferentes a aquellos en los que tuvo lugar nuestra formación inicial.

Actualmente se considera que un buen maestro no es el que sabe mucho y lo demuestra con un lenguaje rebuscado y difícil de entender, sino aquel que se da cuenta, de que aunque pueda saber mucho, jamás termina de aprender y su tarea consiste; en hacer, que aquello que al estudiante inicialmente le parecía difícil llegue a parecerle accesible e interesante.

Tiene que quedar atrás, las características de un profesor que sólo se dedique a impartir su cátedra sin importarle sí realmente el alumno aprende, ya que las grandes transformaciones educacionales, permiten adquirir un conocimiento transformado definitivamente nuestra acción. Ha llegado el punto donde no es suficiente una sólida preparación profesional, sino también es necesario tener pericia, destreza y sobre todo voluntad para desempeñarse en diversas funciones como discusión, monitoreo, diseño y gestión del conocimiento.

Debemos mirar hacia atrás y hacia adelante; para observar reflexionar y analizar nuestro propio actuar, asegurando una trascendencia en la educación, siendo ésta más integral y humanística en nuestro país. Por lo antes expuesto es de gran importancia la tutoría en las instancias educativas, que definitivamente, reflejan

un gran apoyo para los alumnos con dificultades en su aprendizaje y por ello deben seguir evaluándose para realizar las modificaciones correspondientes.

3.3.6. Síntesis

En el presente capítulo que tiene que ver con las necesidades de formación docente se hemos abordado la problemática general de la educación ecuatoriana que es la manera como los docentes somos preparados en las instituciones de formación superior y las necesidades y carencias metodológicas, científicas y prácticas que tenemos.

El tema de la competencia profesional es muy sensible ya que ha sido el blanco de una serie de críticas, no solo en lo que hace referencia a la labor docente, sino más bien a todas las funciones representativas del estado. No siempre se ha establecido una condición específica que sirva de base a las instituciones de nivel básico, bachillerato o superior para que se vaya formando en sí la personalidad del docente acorde a los requerimientos del avance científico y tecnológico de la actualidad y con proyección futura.

En lo que hace referencia a los cuatro aspectos fundamentales de la educación en el presente siglo, por lo menos nos damos cuenta que en la práctica docente ya estamos trabajando con estas condiciones, es decir por lo menos se tiene una visión diferente la clásica educación.

Ahora se prepara al estudiante bajo ciertas condiciones que le permitan desenvolverse con otra mentalidad frente a los retos que le propone su futura profesionalización, es decir ya no solo es un sujeto que participa pasivamente en

el proceso, sino que se crean las condiciones para que sea un ente participativo y funcional, en el cual se los prepara para que tome sus propias decisiones y se adapte a la realidad del mundo.

Volviendo a las competencias profesionales docentes, sin duda nos hace pensar en la realidad de nuestro país, durante mucho tiempo, quizá solo se ha tomado en cuenta la buena voluntad de los mismos para laborar en el ámbito educativo, sin tomar en consideración el grado de preparación y predisposición para hacerlo. En la actualidad por lo menos, se ha hecho hincapié en la preparación de los docentes y en la evaluación de sus capacidades periódicamente, aspecto que estaba muy descuidado y que posiblemente provocaba el desfase conocido en nuestro sistema educativo.

Finalmente, hay que hacer notar que en nuestro país existe aún una necesidad imperiosa de formación y preparación inicial y continua del docente ecuatoriano, si bien es cierto las instituciones de nivel superior exponen sus mejores argumentos para lograrlo, es ya en la práctica donde se han demostrado serias falencias, muchas de ellas atribuidas a su formación inicial y continua que no ha dejado en todo caso de ser poco eficiente.

Por tanto, no deja de ser una gran necesidad el hecho que en nuestro país todavía hace falta imprimir un acelerado proceso de formación docente, encaminado a dar solución a los grandes problemas de la educación; obviamente este deberá estar acompañado de las respectivas compensaciones y mejoras del sistema de educación en todos los aspectos, de modo que beneficien totalmente este proceso.

4. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

En el presente trabajo se muestra una investigación mixta cuantitativa en lo que hace mención a los datos estadísticos, en la cual con los resultados se expresa la situación existente en la encuesta aplicada a los docentes titulados en nuestra universidad y que están laborando en algunos casos y no lo están en otros; y cualitativa, en el momento de realizar el análisis de los datos numéricos en relación estricta al marco referencial. Por todo ello, cuando utilizamos el Método Descriptivo que consistió en describir y evaluar ciertas características de esta situación particular en un periodo determinado, que en este caso son cinco años. En la investigación descriptiva se analizó los datos reunidos para descubrir así, cuáles variables están relacionadas entre sí. Sin embargo, a veces resultó habitualmente difícil interpretar qué significan estas relaciones. Nosotras como investigadoras podemos interpretar los resultados de una manera, pero quizá resulte ésta sólo una de las varias maneras de hacerlo en relación a esta realidad.

Con el método descriptivo intentamos también visualizar una observación sistemática, focalizada a una realidad intentando identificar dimensiones, variables relevantes de la misma. Está dirigida hacia el presente, y resultó adecuado para los problemas en los que con los datos necesarios, y sus interrelaciones, respondimos a las cuestiones planteadas, existió un contexto en el que se pudo generar dichos datos. El problema principal de dicho método pudo estar sin embargo, en el control de las amenazas que en esta vez no contaminaron la validez interna y externa de la investigación. Este método que se basa en la observación, por lo que son de gran importancia algunos factores psicológicos que nosotras hemos utilizado durante este proceso: atención, sensación, percepción y reflexión.

4.2.Participantes de la investigación

Para esta investigación participaron como encuestados, 18 titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL que ejercen o han ejercido la docencia durante el periodo 2005-2010; y 2 directivos en los niveles de Educación Inicial, Básica y Bachillerato del Ecuador, con el fin de determinar la situación laboral actual y de las necesidades básicas de formación que permita definir el perfil y competencias profesionales de ellos. Los Docentes y directivos de esta muestra fueron seleccionados por el equipo de planificación de la UTPL. Esta se hizo tomando en consideración el lugar de procedencia de los investigadores para una mayor facilidad en la recolección de los datos a utilizarse.

4.3. Técnicas e instrumentos de la investigación

4.3.1. Técnicas

Se utilizó la técnica de la observación directa de un registro sistemático y confiable a los titulados y directivos del centro educativo para poder describir y sostener el problema de esta investigación. Para la observación se utilizó el listado de control con una codificación correspondiente que nos ha permitido analizar los datos y así lograr los resultados considerados en los objetivos de la presente investigación.

Otras técnicas y herramientas que se utilizaron son la entrevista, la encuesta, la observación. Cada una de ellas utilizada en un momento de la investigación para la recolección de la información y que sin duda, nos ha servido de mucho en este proceso.

4.3.2. Instrumentos

En lo que tiene que ver con los Instrumentos (cuestionarios) utilizados, éstos fueron tomados de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación). Los mismos que fueron adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, conforme la reglamentación y entorno nacional. Utilizamos: el Cuestionario dirigido a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación; el Cuestionario, para empleadores/directivos de las Instituciones Educativas.

4.4. Recursos

4.4.1. Humanos

Se utilizó el aporte de dieciocho titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, todos ellos docentes o no, que laboran en diferentes establecimientos educativos de nuestro cantón, provincia y país. De igual modo, de directivos de una institución educativa de nivel superior y otra de nivel básico.

4.4.2. Institucionales

Debemos hacer una mención a todas las personas que en la UTPL nos colaboraron desde el principio hasta la consecución de este trabajo investigativo, a los docentes, coordinadores y Director de la Escuela de Ciencias de la Educación, quienes en toda oportunidad nos hicieron partícipes de sus enseñanzas, sin ninguna objeción a nuestra participación.

4.4.3. Materiales

Los materiales utilizados son, una cámara fotográfica, teléfono móvil, Flash memory, los cuestionarios para los titulados de la universidad y para directivos; del mismo modo, las respectivas solicitudes a los directivos para obtener la autorización de recabar datos informativos de los encuestados seleccionados.

4.4.4. Económicos

Aquí podemos mencionar los gastos utilizados en las copias de los cuestionarios, transporte, comunicación en internet, elaboración del texto del informe y encuadernación del texto.

4.5.Procedimiento

Para la realización de esta investigación se procedió en primer lugar con la matrícula al programa de graduación e investigación. A continuación participamos en la primera asesoría presencial en la que se nos dio las primeras indicaciones generales del trabajo a realizar. Se estructuró la introducción y mediante la investigación bibliográfica se construyó el marco referencial con los respectivos capítulos. A continuación utilizando la metodología propuesta, para la recolección de los datos y la información necesaria se pudo depurar la misma, se ingresó a la matriz respectiva y se hizo el análisis y tratamiento de la información, las conclusiones y recomendaciones y la bibliografía. Se entregaron los referidos capítulos y sus correcciones en los plazos estipulados. Igualmente se procedió a la tabulación concerniente en el formato Excel de los datos obtenidos para la

elaboración de las tablas estadísticas, se envió los resultados en el formato digital. Luego se hizo la redacción y entrega del informe completo. En esta fase se asistió a la segunda asesoría presencial. Posteriormente se hizo la corrección del informe y levantamiento del texto final. Todo esto haciendo referencia al procedimiento técnico y metodológico que la Institución ha propuesto.

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE DE LOS RESULTADOS

5.1. Caracterización sociodemográfica

En lo que corresponde a esta categoría, podemos mencionar que se ha realizado la caracterización de la situación sociodemográfica de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, con ello, hemos podido tener una idea más clara de ella, lo que nos ha permitido una serie de inferencias al respecto que están clarificadas en cada una de las tablas de esta cualidad que corresponde al objetivo propuesto. Los datos se muestran de la siguiente manera:

Tabla No. 1
Titulación de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	0	0
Educación Básica	16	88.9
Lengua y Literatura	0	0
Químico Biológicas	0	0
Físico Matemáticos	2	11.1
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0
Otra mención	0	0
En otra universidad	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	18	100
NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA)		
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo	1	5.6

Maestría en Pedagogía	0	0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	0	0
Otro Postgrado	0	0
En otra universidad	0	0
No contesta	17	94.4
TOTAL	18	100
NIVEL DE POSTGRADO		
Especialidad	1	5.6
Diplomado	0	0
En otra universidad	1	5.6
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	0	0
No contesta	16	88.9
TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados. Pregunta N°1
Elaborado por las autoras



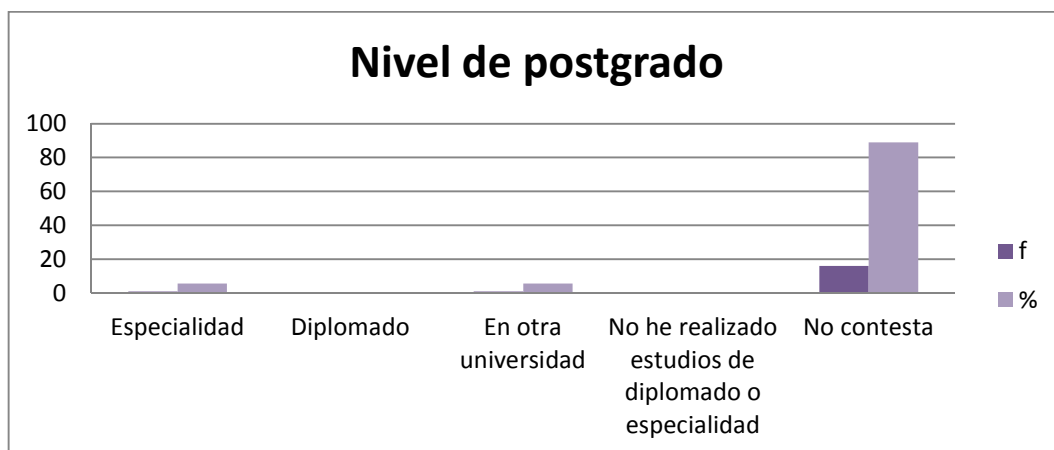
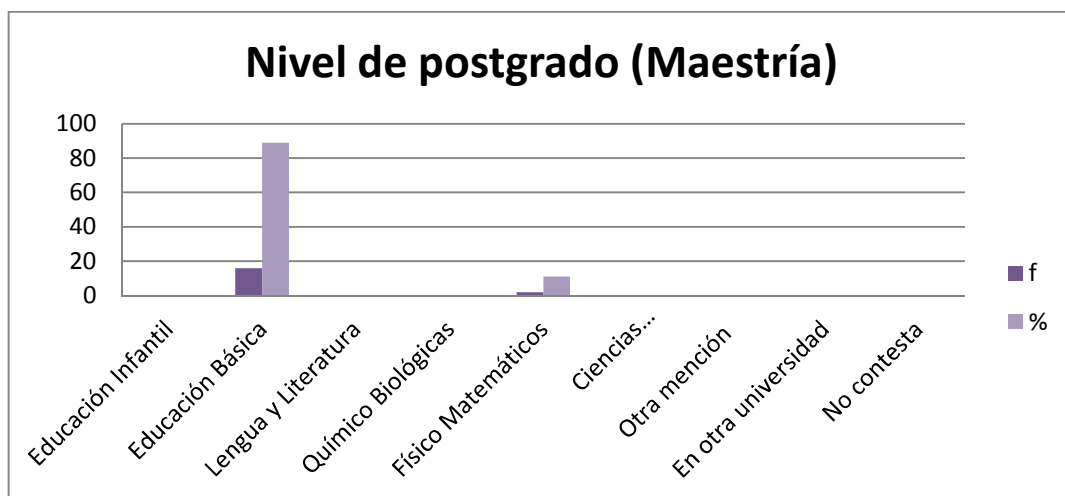


Tabla No. 2

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

	f	%
Urbano	6	33.3
Rural	8	44.4
No contesta	4	22.2
TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados. Pregunta N°2.a.
Elaborado por las autoras

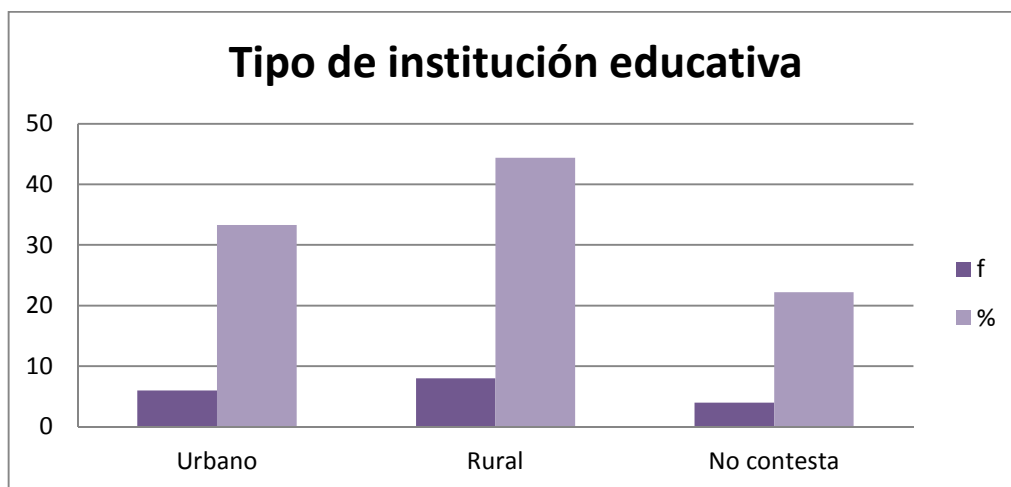


Tabla No 3
Género

Género	f	%
Hombres	4	22.2
Mujeres	14	77.8
No contesta	0	0
TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados. Pregunta N°A.1.
Elaborado por las autoras

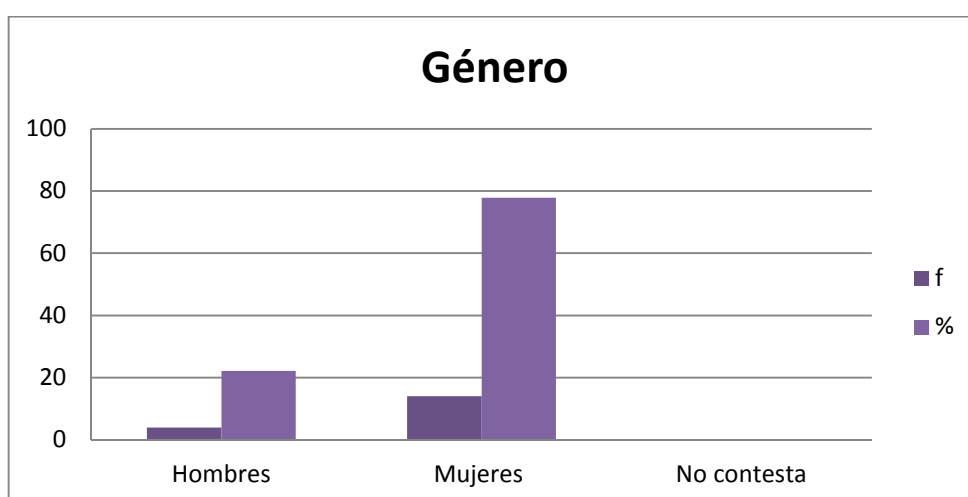


Tabla No 4
Edad en años cumplidos

Edad	f	%
20 – 30 años	11	61.1
31 – 40 años	5	27.8
41 – 50 años	1	5.6
51 – 60 años	1	5.6
61 o más	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados.Pregunta N°A.2.
Elaborado por las autoras

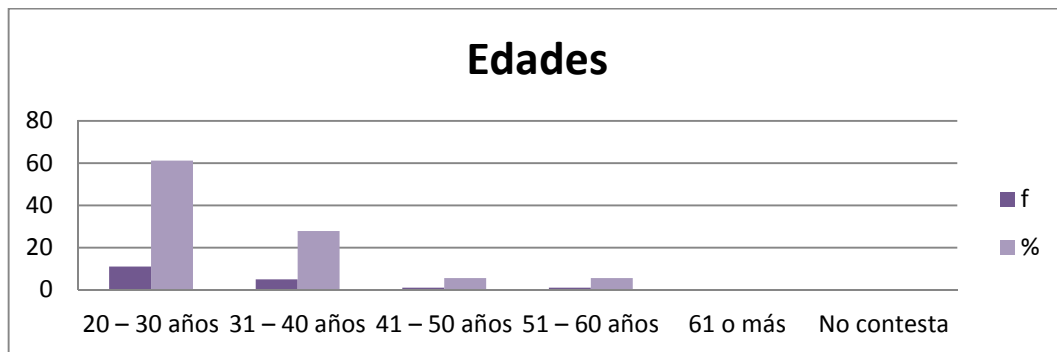


Tabla N° 5
Provincia de residencia

	f	%
Loja	16	88.9
Guayas	1	5.6
Esmeraldas	1	5.6
TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados. Pregunta N°A.3.
Elaborado por las autoras.

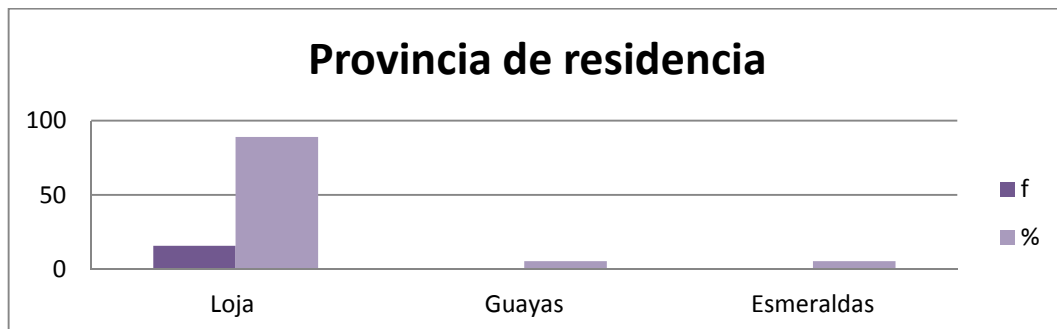
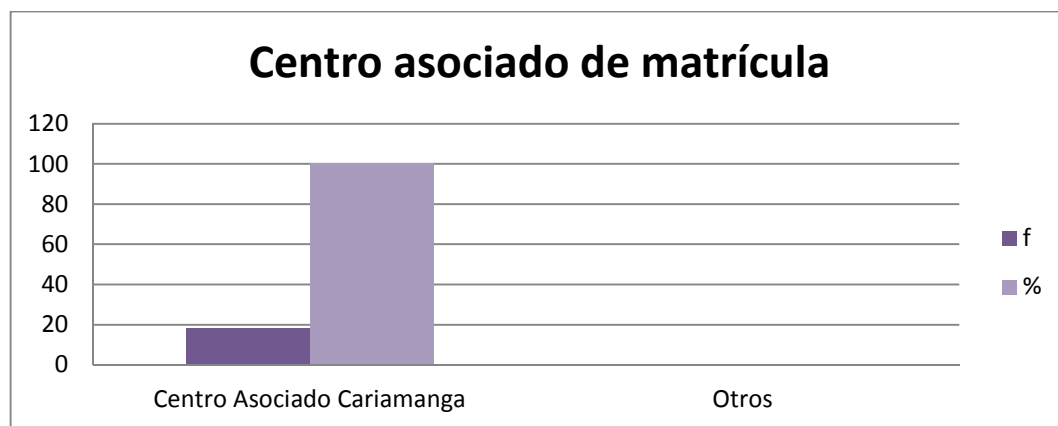


Tabla N° 6
Centro asociado donde estuvo matriculado

	f	%
Centro Asociado Cariamanga	18	100
Otros	0	0
Total	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados.Pregunta N°A.4.
Elaborado por las autoras



5.2.Situación laboral

En la presente categoría, hace mención al cuestionario de la situación laboral de los titulados y empleadores/directivos y al objetivo 2, que refiere a la determinación de la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral. Aquí se hace alusión de la situación en la cual se encuentran los titulados en caso de que laboren como docentes o como no docentes, el tiempo que laboran y las condiciones en su situación actual en caso de que no estén en puestos docentes. También se expone la situación de los directivos con respecto a sus empleados y las condiciones bajo las cuales laboran. Por todo ello, se cumple con el segundo objetivo planteado.

Tabla N° 7

¿Cuál de las siguientes situaciones refleja mejor su situación laboral?

	f	%
Trabaja como docente	14	77.8
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área, etc.)	0	0
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia.	1	5.6
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente.	1	5.6
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.	1	5.6
Otras situaciones.	1	5.6
No contesta	0	0
TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados. Pregunta N°2
Elaborado por las autoras



Tabla N° 8

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

	f	%
Si	11	61.1
No	5	27.8
No contesta	2	11.1
TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados.Pregunta N°2.b.
Elaborado por las autoras.

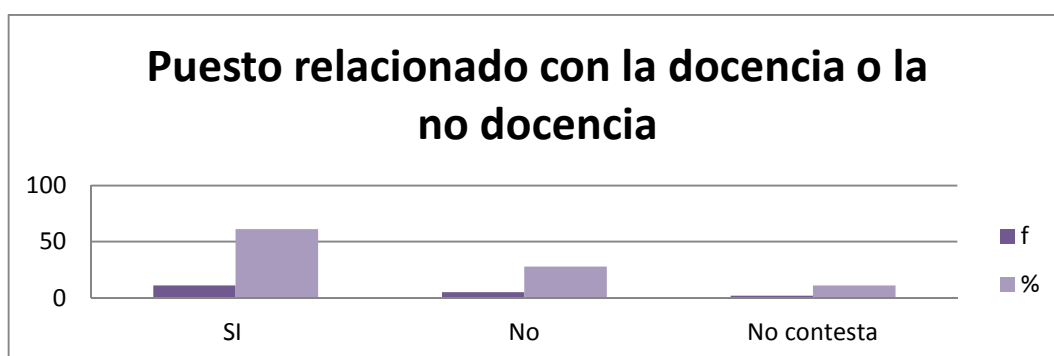


Tabla N° 9

En caso que trabaje como docente, ¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?

	f	%
Si	1	5.6
No	13	72.2
No contesta	4	22.2
TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados.Pregunta N°2.c.
Elaborado por las autoras

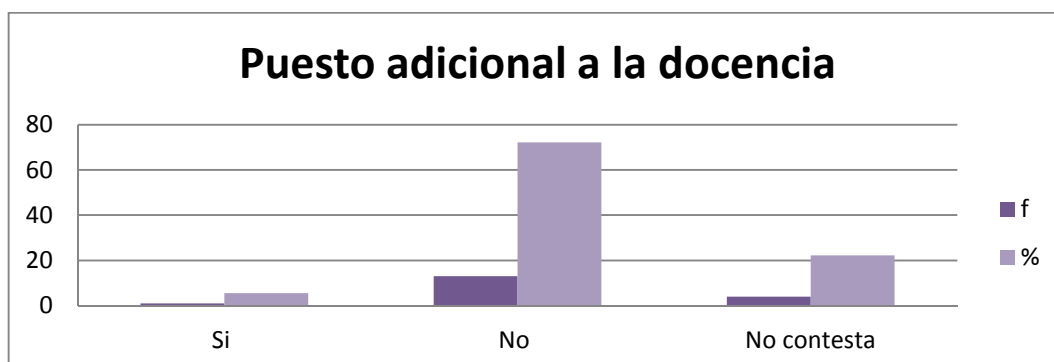


Tabla N° 10

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

Prepara carpetas para trabajar en docencia	4	22.2
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos.	0	0
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo.	0	0
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación.	0	0
Continúa estudiando en otra área de conocimiento.	0	0
Está tomando cursos de formación continua.	0	0
Otras situaciones	0	0
No contesta	14	77.8
TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados.Pregunta N°2.d.
Elaborado por las autoras

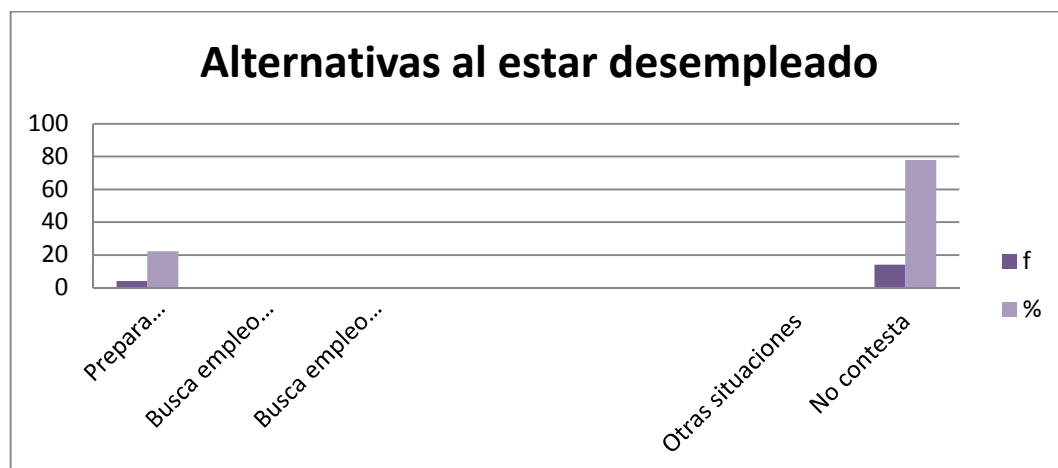


Tabla N°11

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

	f	%
Si	15	83.3
No	1	5.6
No Contesta	2	11.1
TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados.Pregunta N°4
Elaborado por las autoras

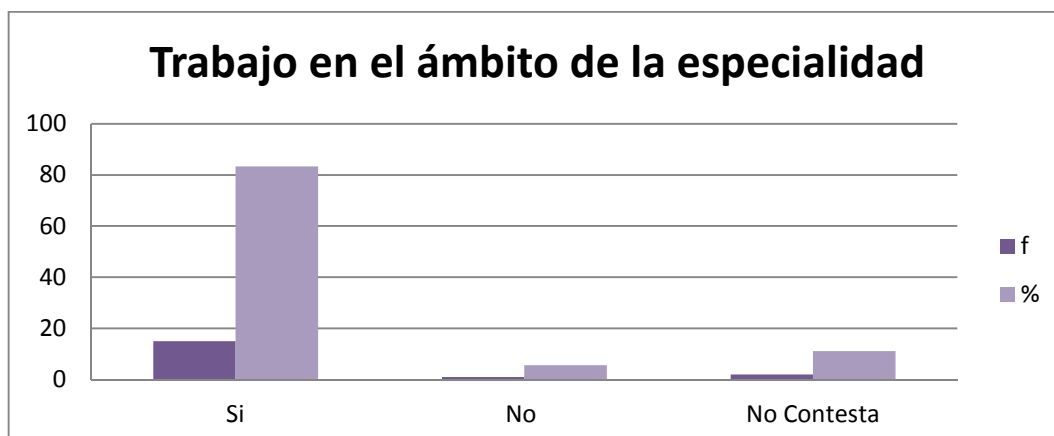


Tabla N° 12

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

	f	%
Educación infantil	0	0
Educación Básica	11	61.1
Lengua y Literatura	1	5.6
Químico Biológicas	0	0
Físico Matemática	2	11.1
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0
Otras	1	5.6
No contesta	3	16.7
TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados. Pregunta N°4.a.

Elaborado por las autoras.

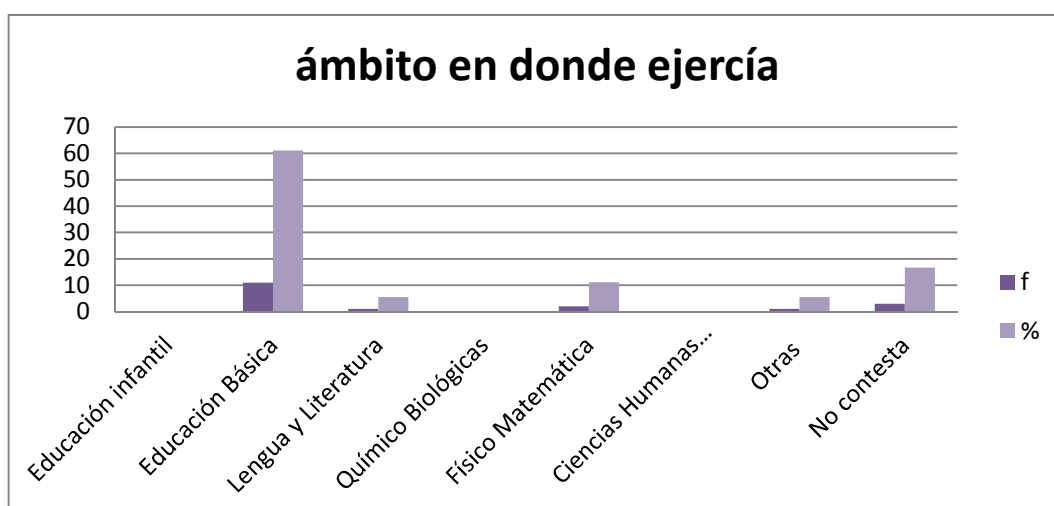


Tabla N° 13

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

	f	%
0-5 Años	10	55.6
6-10 años	3	16.7
11-15 años	1	5.6
15 o más	2	11.1
No contesta	2	11.1
TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados.Pregunta N°7.
Elaborado por las autoras

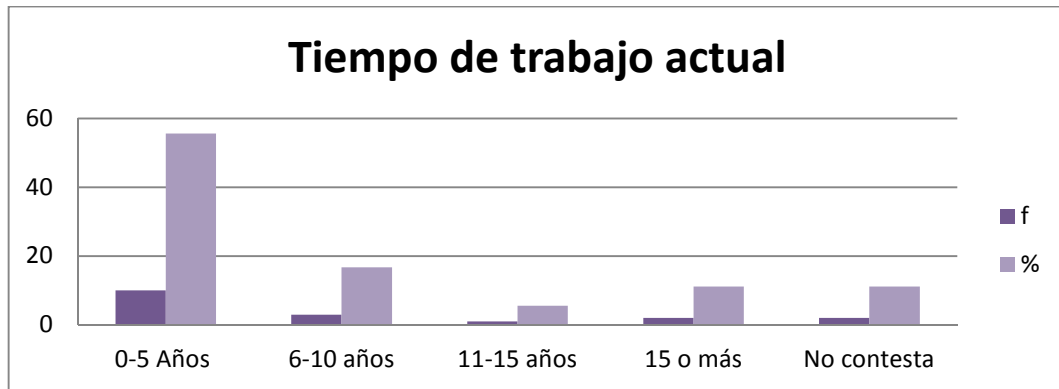


Tabla N° 14

¿Cuándo inició sus estudios estuvo trabajando como docente?

	f	%
Si	11	61.1
No	6	33.3
No contesta	1	5.6

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados.Pregunta N°8.
Elaborado por las autoras

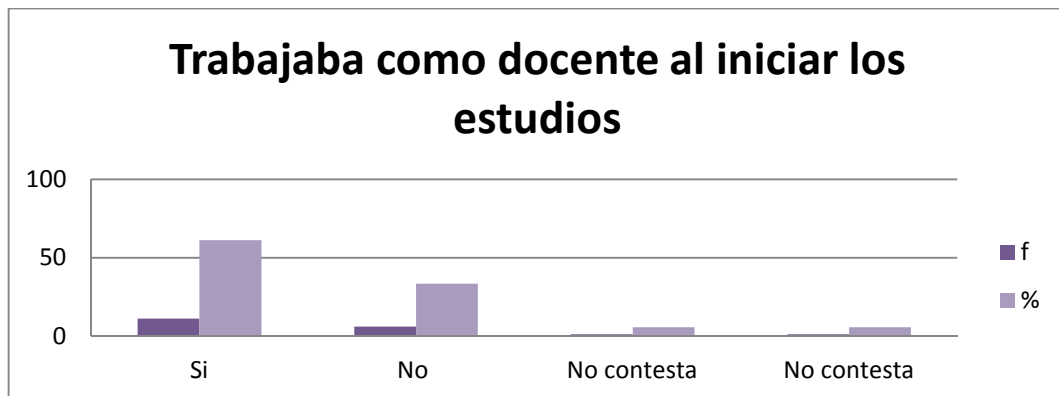


Tabla N° 15

En caso 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

	f	%
a 1 año	4	22.2
1 a 2 años	1	5.6
2 o más	0	0
No contesta	13	72.2
TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados. Pregunta N°8.a.
Elaborado por las autoras.

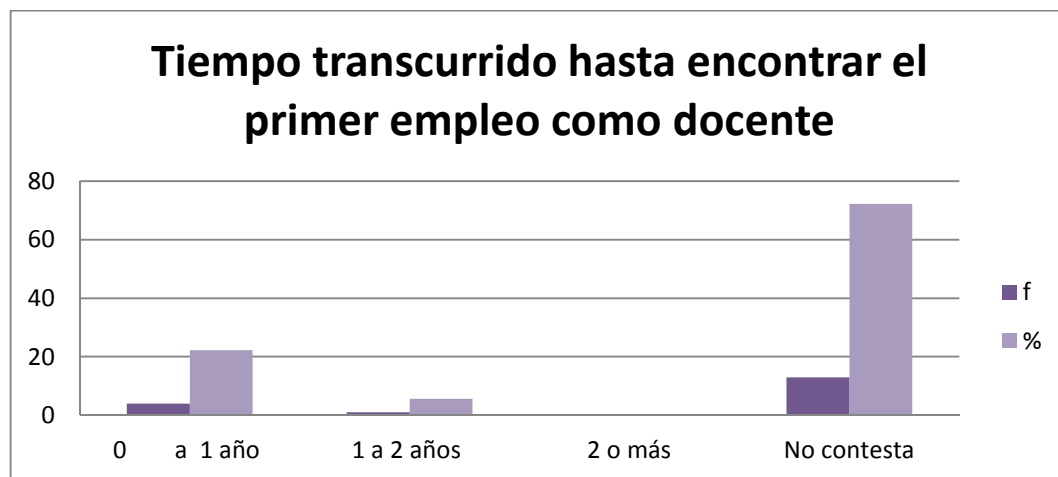


Tabla N° 16

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

	f	%
0 a 1 año	2	11.1
1 a 2 años	1	5.6
2 o más	0	0
Ya trabajaba	2	11.1
No contesta	13	72.2
TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados. Pregunta N°14.
Elaborado por las autoras.

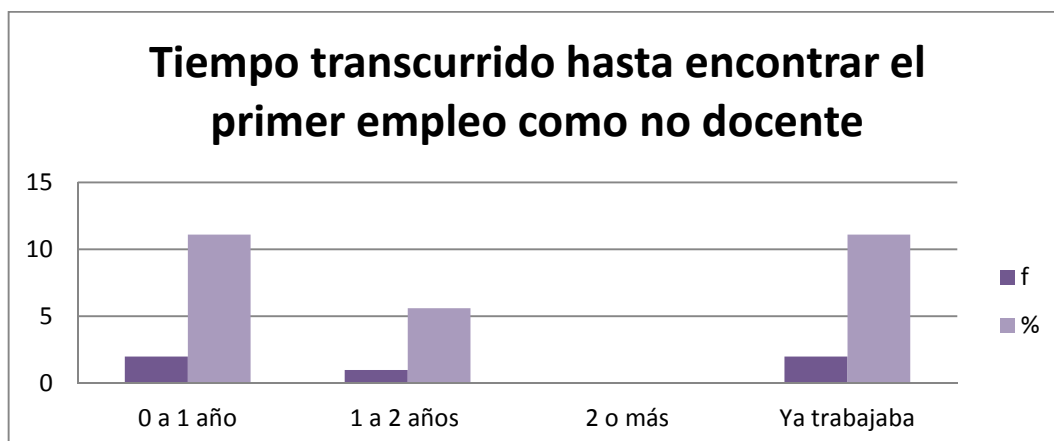


Tabla N° 17

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

	f	%
0 a 1 Año	3	16.7
1.1 a 2 años	3	16.7
2.1 a 3 años	4	22.2
3.1 a 4 años	4	22.2
4.1 a 5 años	4	22.2
TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados.Pregunta N°15

Elaborado por las autoras

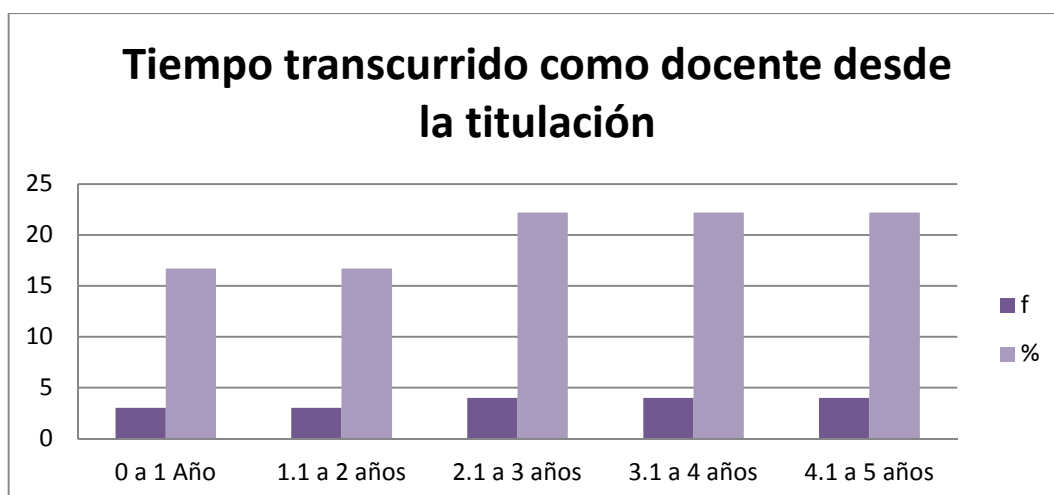


Tabla N° 18

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

	f	%
0 a 1 año	3	16.7
1.1 a 2 años	1	5.6
2.1 a 3 años	0	0
3.1 a 4 años	0	0
4.1 a 5 años	1	5.6
No contesta	13	72.2
TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados. Pregunta N°16
Elaborado por las autoras

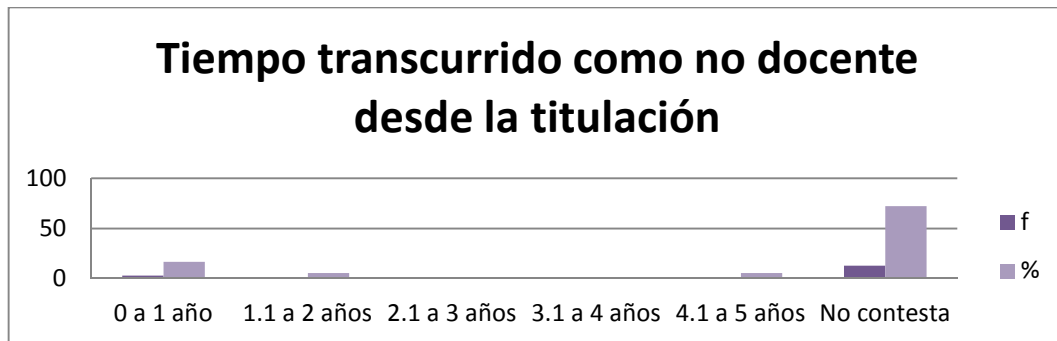


Tabla N° 19

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

	f	%
Si	7	38.9
No	11	61.1
No contesta	0	0
TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados. Pregunta N°17
Elaborado por las autoras.

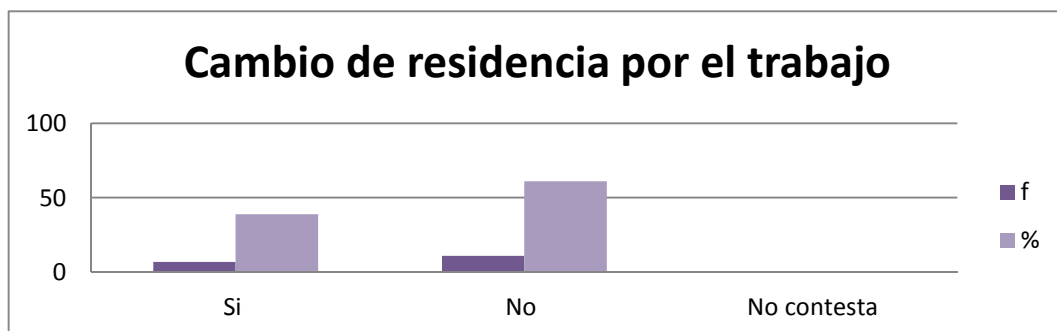


Tabla N° 20

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

	f	%
Definitivamente si	11	61.1
Probablemente si	7	38.9
Indeciso	0	0
Probablemente no	0	0
Definitivamente no	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados.Pregunta N°17
Elaborado por las autoras

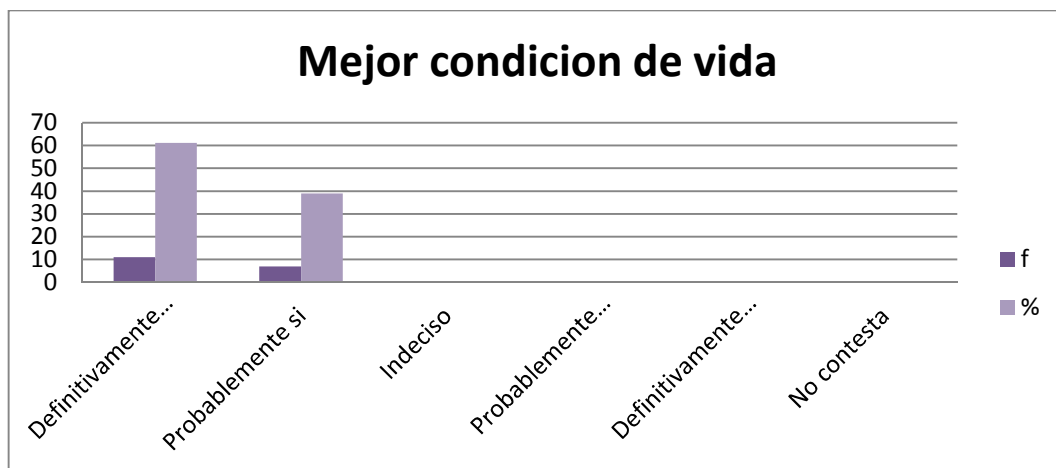


Tabla N° 21

Qué tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa

Diplomas	Homenaje en su jubilación.
Ascensos	

Fuente: Cuestionario aplicado a Empleadores/DirectivosPregunta N°6
Elaborado por las autoras

Tabla N° 22

Cuáles son las expectativas respecto al personal docente, qué demanda de ellos

Mayor preparación	Responsabilidad
Lealtad	Mística profesional
Identidad institucional	

Fuente: Cuestionario aplicado a Empleadores/DirectivosPregunta N°8
Elaborado por las autoras

Tabla N° 23

¿Qué otras actividades realiza, además de su carga docente?

Desarrollo y vinculación con la comunidad.	Ninguna
Comisiones, sesiones de área, departamentos, etc.	

Fuente: Cuestionario aplicado a Empleadores/DirectivosPregunta N°10
Elaborado por las autoras

Tabla N° 24

¿Tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia?

Si 2	¿Cuáles?: en campos deportivos, culturales,	Auto capacitación, lectura comprensiva.
No 0		

Fuente: Cuestionario aplicado a Empleadores/DirectivosPregunta N°11
Elaborado por las autoras

5.3.Contexto laboral

En esta categoría se considera el contexto laboral del cuestionario a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación y el cuestionario a directivos/ empleadores. En lo que corresponde al objetivo 3, se cumple el mismo, el cual es de reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados. Se hace un reconocimiento de cómo desarrollan su trabajo, la institución y el tipo de la misma, los requisitos

para optar por ese cargo. En cuanto a los directivos se menciona sobre requisitos exigidos, la falta de personal docente y la calificación del desempeño docente de su personal.

Tabla N° 25
¿En qué tipo de institución desarrolla/desarrollaba su trabajo?

Tipo	f	%
Institución educativa fiscal	12	66.7
Institución educativa municipal	0	0
Institución educativa particular	1	5.6
Institución educativa fiscomisional	3	16.7
No contesta	2	11.1
TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados.Pregunta N°3
Elaborado por las autoras

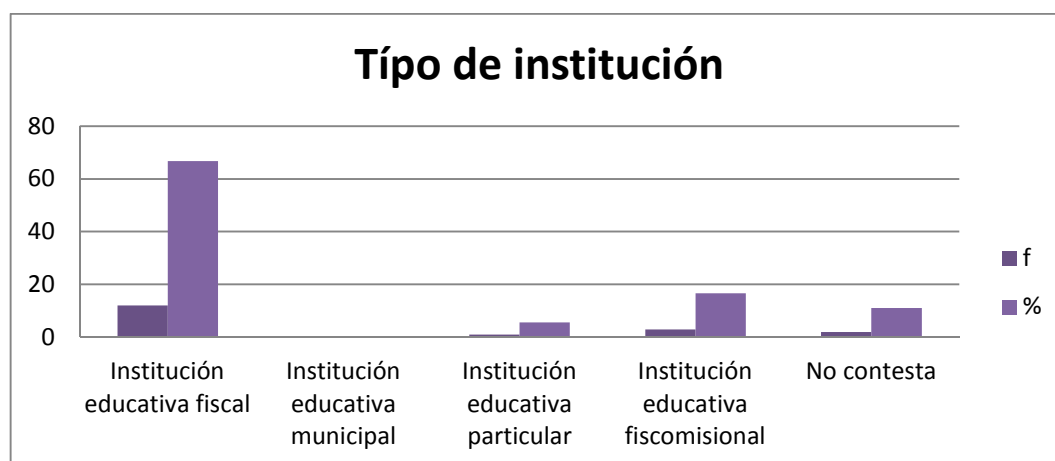


Tabla N° 26
La institución educativa en la que se desempeña/desempeñaba es de nivel:

Nivel	f	%
Inicial	1	5.6
Básico	9	50
Bachillerato	6	33.3
Superior	0	0
No contesta	2	11.1
TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados.Pregunta N°3.a.
Elaborado por las autoras

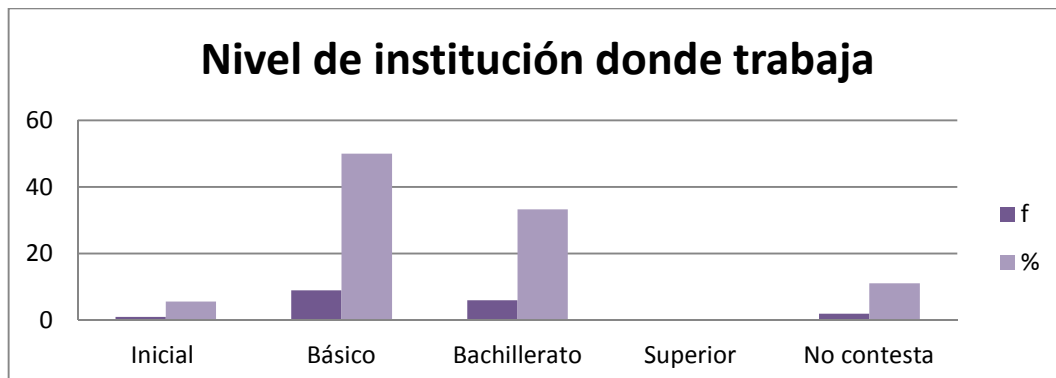


Tabla N° 27

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

	f	%
Nombramiento	5	27.8
Contrato Indefinido	3	16.7
Contrato ocasional	8	44.4
Reemplazo	0	0
Otras	0	0
No contesta	2	11.1
TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados.Pregunta N°5
Elaborado por las autoras.



Tabla N° 28
¿La relación laboral era?

	f	%
A tiempo completo	14	77.8
A tiempo parcial	0	0
Por horas	2	11.1
Otras	0	0
No contesta	2	11.1
TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados.Pregunta N°6
Elaborado por las autoras

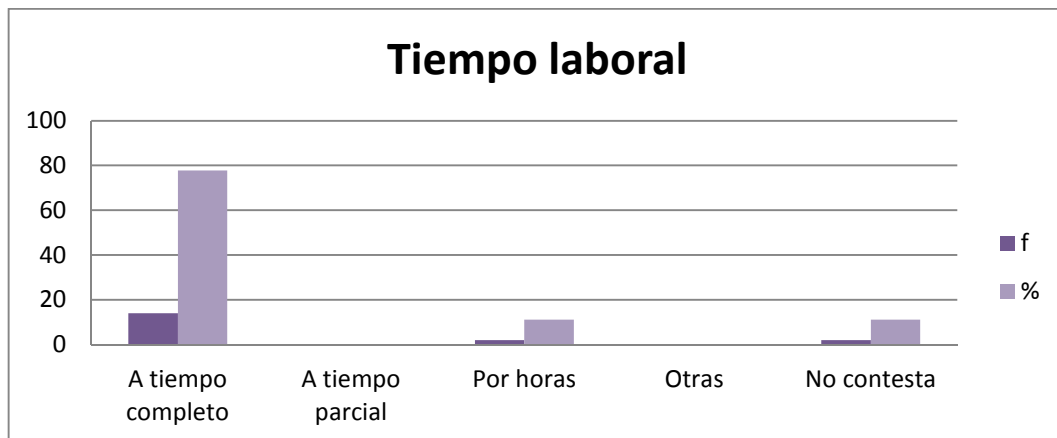


Tabla N° 29
¿En qué tipo de institución/empresa desarrolla/desarrollaba su trabajo como no docente?

	f	%
Administración pública	1	5.6
Empresa privada	2	11.1
Empresa familiar	2	11.1
Trabajador/a por cuenta propia	0	0
No contesta	13	72.2
TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados.Pregunta N° 9
Elaborado por las autoras

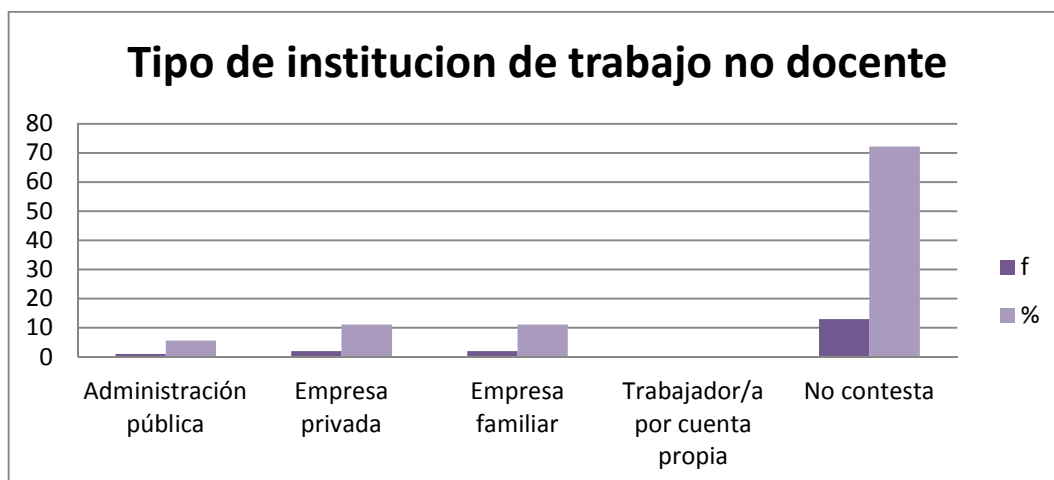


Tabla N° 30
¿Qué titulación es/era la exigida en la institución/empresa donde trabaja/trabajaba para el puesto que ocupa/ocupaba

	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría)	0	0
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	2	11.1
Ninguna/No se exige titulación	3	16.7
No contesta	13	72.2
TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados.Pregunta N° 10
 Elaborado por las autoras

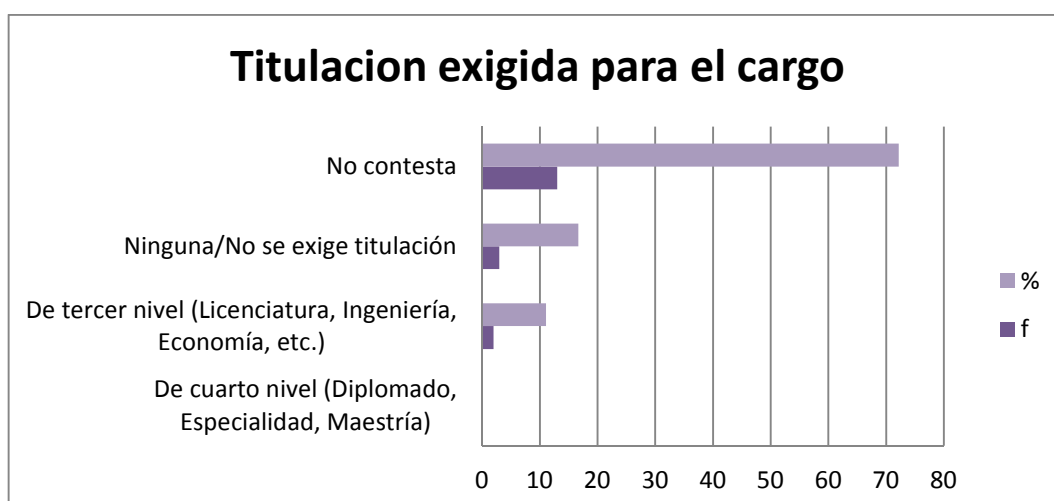


Tabla N° 31
¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía?

	f	%
Laboral indefinida	1	5.6
Laboral de duración determinada	4	22.2
Otras situaciones	0	0
No contesta	13	72.2
TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados. Pregunta N° 11
Elaborado por las autoras

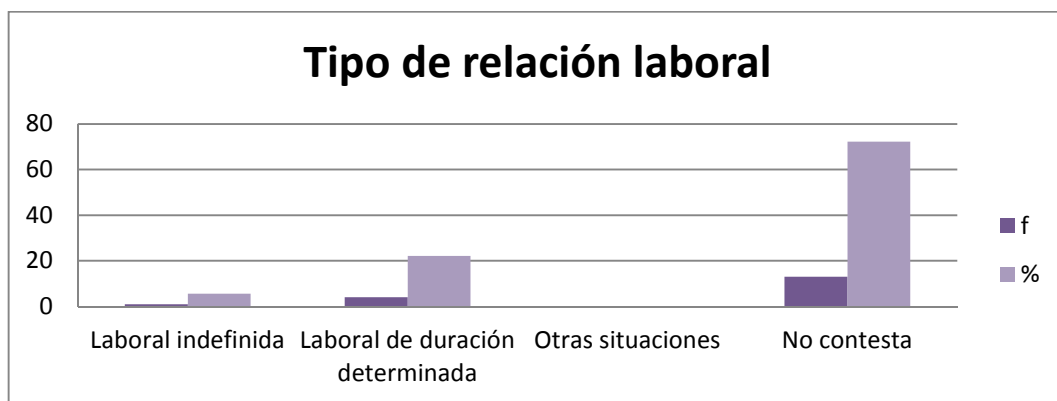


Tabla N° 32
¿La relación laboral es/era?

	f	%
A tiempo completo	4	22.2
A tiempo parcial	0	0
Por horas	1	5.6
Otras	0	0
No contesta	13	72.2
TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados. Pregunta N° 12
Elaborado por las autoras.

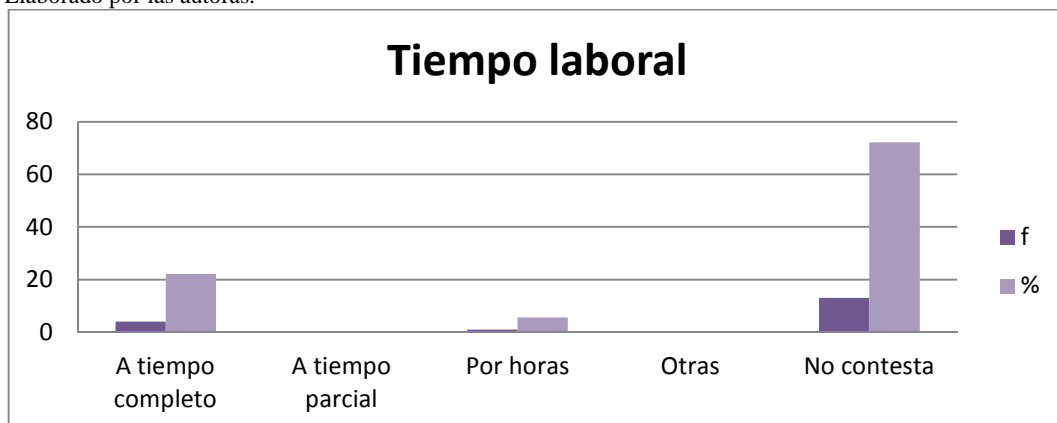


Tabla N° 33

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

	f	%
0 -5 años	4	22.2
6 -10 años	0	0
11 -15 años	0	0
15 o más	0	0
No contesta	14	77.8
TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados. Pregunta N° 13

Elaborado por las autoras

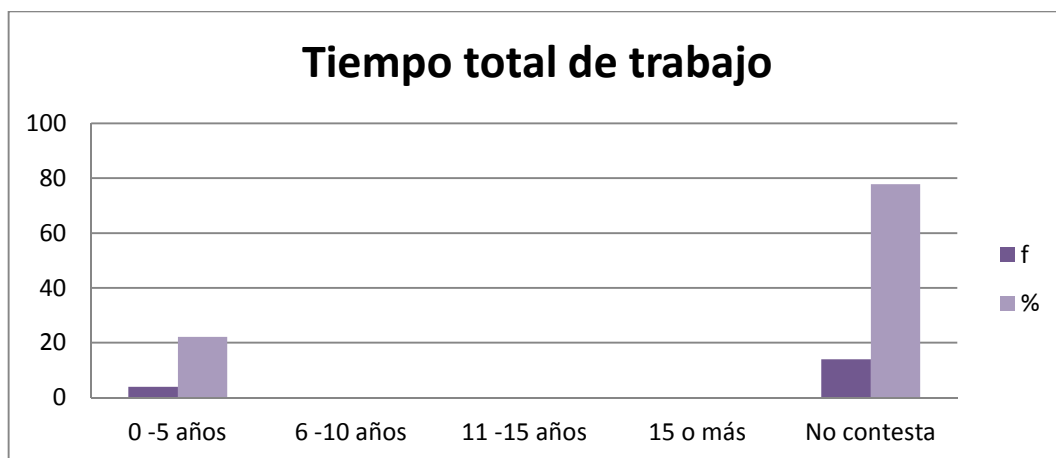


Tabla N° 34

Requisitos exigidos para postular a un cargo docente

Título	Título profesional
Méritos	
Oposición	
Dominio de contenido científico	

Fuente: Cuestionario aplicado a Empleadores/Directivos Pregunta N° 1

Elaborado por las autoras

Tabla N° 35

Ha recibido solicitudes de empleo (en el último año)

Si	2	
No	0	
¿Cuántas?	30	

Fuente: Cuestionario aplicado a Empleadores/Directivos Pregunta N° 2

Elaborado por las autoras

Tabla N° 36
¿Requiere más personal docente?

Si	2	
No	0	

Fuente: Cuestionario aplicado a Empleadores/DirectivosPregunta N° 3
Elaborado por las autoras

Tabla N° 37
En caso de respuesta afirmativa, ¿Señale el nivel y el ámbito del conocimiento?

Nivel : educación General Básica, Bachillerato
Ámbito de conocimiento: Matemática, Física, Computación, Lenguaje, CCNN

Fuente: Cuestionario aplicado a Empleadores/DirectivosPregunta N° 4
Elaborado por las autoras

Tabla N° 38
¿Cómo considera su desempeño?

Con experiencia: Puntuales, disciplinados, con más conocimientos, con buenos conocimientos.	Docentes que recién ingresan: mayor entrega al trabajo, con buen desempeño.
--	--

Fuente: Cuestionario aplicado a Empleadores/DirectivosPregunta N° 5
Elaborado por las autoras

5.4.Necesidades de formación

En esta última categoría sobre las necesidades de formación con la utilización del cuestionario a titulados y a empleadores/directivos. Se da cumplimiento al objetivo 4, de identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral. Aquí se consideró lo referente a la formación en otras lenguas, el manejo de la informática y los cursos de capacitación que requieren los titulados. También los factores que favorecen el desempeño laboral y las tareas asignadas a los titulados que laboran en instituciones educativas, esto desde la perspectiva de los directivos.

Tabla N° 39

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

	f	%
Quichua	0	0
Inglés	1	5.6
Francés	0	0
Portugués	0	0
Otros	1	5.6
No	16	88.9
No contesta	0	0
TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados. Pregunta N° 18
Elaborado por las autoras.

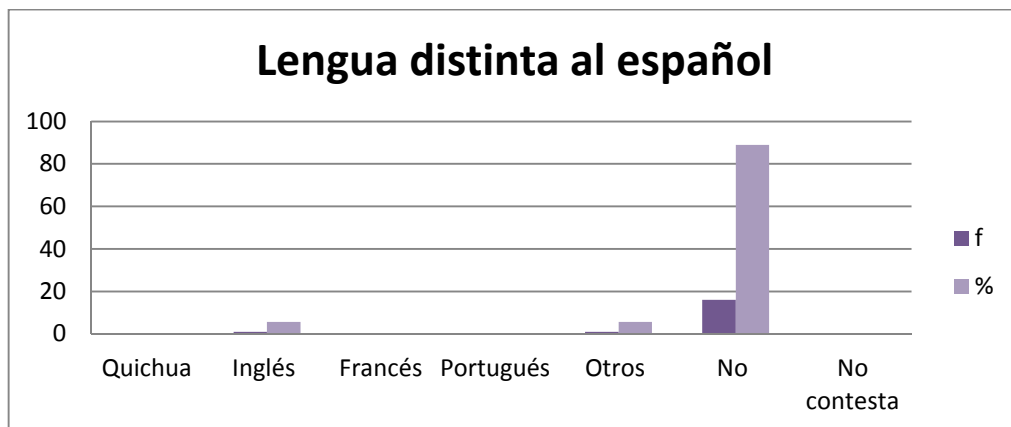


Tabla N° 40

¿Maneja la informática a nivel secundario

	f	%
Si	16	88.9
No	2	11.1
No contesta	0	0
TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados. Pregunta N° 19
Elaborado por las autoras

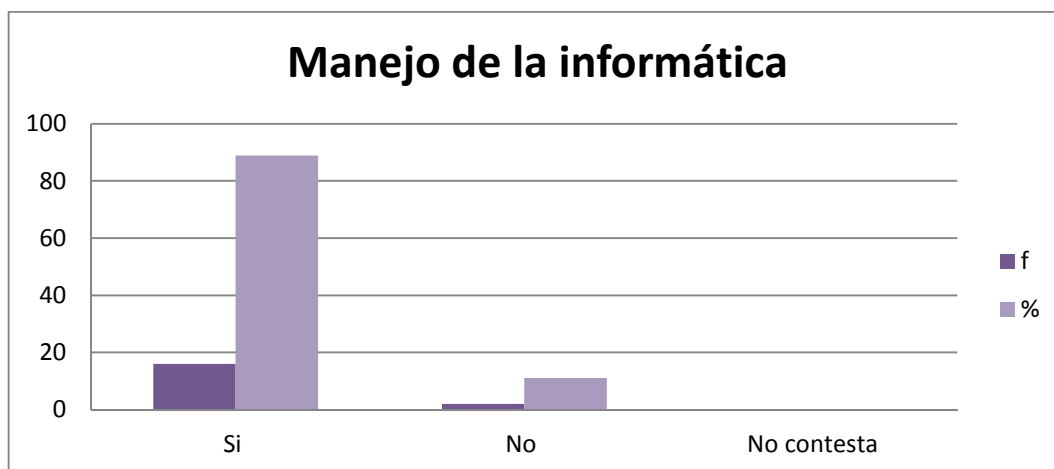


Tabla N° 41

¿Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional son?

	f	%
Didáctica y Pedagogía	15	88.3
Manejo de herramientas relacionadas con las TICs.	7	38.9
Temas relacionados con su área de formación	4	22.2
Organización y gestión de centros educativos	4	22.2
Diseño y planificación curricular	13	72.2
Educación en valores	8	44.4
Otros (multiculturalidad, educación ambiental, etc.)	3	16.7
No me interesan	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	18	100

Fuente: Cuestionario aplicado a titulados. Pregunta N° 20

Elaborado por las autoras

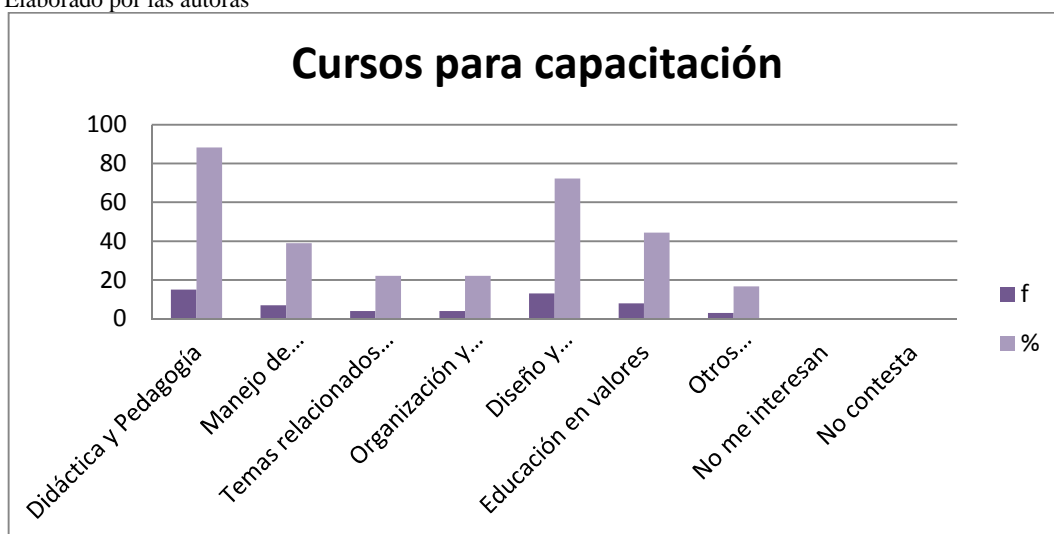


Tabla N° 42

Factores que favorecen el buen desempeño laboral

Motivación personal	Capacitación
Trato correcto	Material didáctico
Ubicación en el área de su especialidad	Salud-autoestima

Fuente: Cuestionario aplicado a Empleadores/Directivos Pregunta N° 7
Elaborado por las autoras

Tabla N° 43

¿Qué actividades realizan los docentes graduados de la UTPL?

Clases	Danza
Planificación	Banda de guerra
Sesión de áreas	

Fuente: Cuestionario aplicado a Empleadores/Directivos Pregunta N° 9
Elaborado por las autoras

Sin duda que se constituye en una gran ventaja graduarse en la UTPL. Por lo que nosotros como egresados tenemos la garantía de encontrar una oportunidad laboral muy cercana, en la totalidad de sus egresados su nivel de vida ha mejorado y ha cambiado notoriamente desde aquello. Sin duda el hecho de tener un mayor número de mujeres graduadas en la especialidad de docente, es interesante, lo que corrobora lo expuesto en el marco referencial, la mujer está ocupando poco a poco un mayor espacio en el contexto laboral y social.

En lo que tiene que ver con la encuesta a directivos notamos que se está cumpliendo con los requerimientos legales para el ingreso al magisterio, naturalmente que se requiere de mucho personal, existe esa necesidad y es muy evidente en las instituciones educativas de nivel básico y de bachillerato, mucho más ahora que se ha aprobado la nueva Ley de Educación Intercultural que se hace referencia en el marco teórico.

Como nos hemos dado cuenta, no en todas estas instituciones se planifica acciones de capacitación a sus docentes, si lo hacen no llenan las expectativas y necesidades de los mismos. Tampoco existen incentivos a su labor docente, solo pequeños alicientes que poco motivan la labor educativa, pues parece que los directivos esperan mucho de los docente y dan poco por ello, obviamente no hacemos referencia a incentivos económicos ni materiales. Finalmente los docentes provenientes de nuestra universidad tienen una buena acogida y se adaptan plenamente a las labores a que se les encomienda, ya que poseen buenas características, cualidades y potencialidades que son bien aprovechadas en las instituciones donde prestan sus servicios.

De acuerdo al estudio de campo que nosotras como investigadoras hemos realizado, estamos en condiciones de establecer las consideraciones que exponemos, las mismas que están basadas en criterios científicos y reflejan claramente los resultados de la investigación planteada. Todo ello, realizado anteriormente el análisis descriptivo con la respectiva codificación de los instrumentos, organización e ingreso en una matriz para su análisis. Con la tabulación se tiene por tanto, la descripción que la exponemos de la siguiente manera:

Caracterización Sociodemográfica

En lo que hace referencia a la titulación de los investigados(tabla N°1), todos ellos estudiantes de Ciencias de la Educación en el nivel de pregrado, de los cuales, de los 18 encuestados; 16 poseen el título en Educación Básica, correspondiendo en este caso al 88.9% y, un número menor a la especialidad de físico matemática, Todo esto nos permite colegir que ha existido una mayor predisposición por la carrera docente en lo que tiene que ver con la educación hasta décimo año; en

cambio solo dos encuestados han optado por la especialidad mencionada, en las otras opciones no hay ninguna preferencia que se pueda mencionar.

En el nivel de Posgrado, en Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, solo una persona lo ha considerado como una opción de profesionalización, lo que corresponde a un bajo porcentaje. Mientras que en su totalidad los encuestados, no han contestado esta pregunta.

Mientras en el nivel de Post Grado 1 persona ha seguido la especialidad y otro lo ha conseguido en otra universidad, la mayoría no ha contestado esta opción. Todo esto en conjunto nos da la idea del bajo nivel de preparación que tienen los titulados de nuestra universidad, al parecer muchos nos hemos conformado solo con una formación inicial que nos avale para ejercer la profesión docente y nos hemos estancado en la continuidad y preparación continua y académica en otros niveles. En su conjunto en este análisis, nos da la idea del bajo nivel de preparación continua que tienen los titulados de nuestra universidad, si se analiza esta situación se puede tener algunas consideraciones dignas de tomarse en cuenta; posiblemente los docentes no tienen oportunidades de continuar su preparación académica, puede ser por la lejanía de sus lugares de trabajo con el Centro Universitario, o quizá dificultades económicas de ellos ya que sin facilidades de acceso, en muchos casos se les hace imposible o improbable su consecución.

De los que laboran como docentes (Tabla N° 2), 6 lo hacen en el sector urbano, 8 en el área rural. Esto nos hace notar que hay una leve prevalencia de docentes que permanecen en el sector rural, seguramente porque allí hicieron su ingreso al magisterio y todavía permanecen en ese sector. Esta es una realidad del magisterio ecuatoriano, todavía y de acuerdo a la Ley de Educación y a la de Carrera

Docente, no existen todas las oportunidades para que todos puedan estar en un determinado sector, especialmente donde puedan darse las mejores condiciones personales, como la cercanía de su familia para provocar un mejor rendimiento y predisponibilidad al trabajo encomendado.

A continuación se va a analizar los datos de clasificación obtenidos y que hacen referencia al género y años cumplidos de los encuestados, provincia de residencia y Centro Asociado del matriculado (Tabla N° 3, 4, 5 y 6). De ello, se desprende lo siguiente: hay 14 mujeres; 77.8% y 4 hombres; 22.2% Esto nos hace pensar que la situación laboral relacionada con el género ha cambiado drásticamente. Si hacemos una breve referencia a la historia, fácilmente podemos notar la segregación sexual que existía en esas épocas, hoy en cambio, la mujer está ocupando un lugar preponderante en la historia y sobretodo en el ámbito laboral, familiar y social. Ya no hay el desprecio que hasta hace poco existía, no solo por las implicaciones legales, sino porque nos hemos ganado ese lugar a fuerza de voluntad y eficiencia en las labores y responsabilidades que han puesto en nuestras manos. También hay que recalcar que la profesión docente, generalmente ha sido propia de la mujer y siempre tendrá una mayor cantidad de personas de este género que escoge esta posibilidad laboral; no hay que descartar la labor masculina en este campo y los grandes exponentes que adornarán siempre la historia de la educación ecuatoriana.

Del mismo modo, hay una gran fuerza joven que pide espacio en el concierto educativo nacional, lo que nos da la idea que el futuro y sin duda el presente educacional de nuestro país está asegurado; 11 que constituyen el 61.1% están entre los 20 y 30 años de edad, 5 entre 31 y 40, o sea el 27.8%; y entre 41 y 61 solo un 5.6% de cada uno. (Tabla N° 4).

En lo que hace mención a la provincia de residencia de los titulados se puede mencionar que en su totalidad son de la provincia de Loja, en un porcentaje de un 88.9% y del Guayas y Esmeraldas en un 5.6% cada uno. (Tabla N° 5)

Finalmente, en lo que hace referencia al Centro Asociado donde estuvo matriculado podemos decir que todos los titulados que participan en esta investigación pertenecen al Centro Asociado Cariamanga, esto es el 100%. (Tabla N° 6)

Situación laboral

En lo que corresponde a la interpretación de los datos de la situación laboral actual de los encuestados (tabla N° 7), de esta tabla estadística podemos inferir lo siguiente: Trabajan como docentes 14, es decir un 77.8%, esto es una buena cifra de docentes en funciones en relación al número de encuestados que nos ha correspondido. En cambio, 1 trabaja en un puesto no docente, igualmente 1 está sin trabajo, pero ha trabajado antes como docente, 1 está sin trabajo y ha trabajado como no docente y 1 en otras situaciones, esto es el 5.6%; de lo que se puede reflexionar que pocos están en una situación laboral complicada y sobretodo están sin empleo o laborando en trabajos diferentes al docente.

Del mismo modo, de los encuestados si han trabajado antes como docentes 11, que es el 61.1%; no lo han hecho 5, esto es el 27.8%. De ello, se puede mencionar que de los 14 docentes que laboran en la actualidad como profesores, por lo menos 11 ya han laborado antes como tales, y de los 18 encuestados solo 5 no habían tenido labores docentes con anterioridad. (Tabla N° 8).

De los que tienen un trabajo docente solo 1, sea el 5.6%, tiene otro puesto no relacionado con la docencia, y 13 solo se dedican a la labor docente, esto es el 72.2%. Es decir, un gran porcentaje de los encuestados se dedican de lleno a la labor de enseñanza en sus respectivas instituciones en las que están asignados. (Tabla N° 9).

En lo que tiene que ver con los que están desempleados, la alternativa que mejor se ajusta a su situación es la siguiente: 4 preparan sus documentaciones respectivas para aspirar ser tomados en cuenta en la labor docente posteriormente, lo que constituye el 22.2%. Los otros 14 son los que están laborando actualmente como docentes (Tabla N° 10).

En esta pregunta, de los encuestados en lo que hace referencia a si trabaja en su especialidad (tabla N° 11): 15 lo hacen, el 83.3%, y solo 1 no lo hace, el 5.6%. De esto podemos deducir que la totalidad de los docentes que fueron considerados en este estudio, en lo que corresponde a nuestro grupo de investigación, la totalidad trabaja en su especialidad y solo uno no está ubicado de acuerdo a su especialidad.

Igualmente 11 de ellos lo hacen en el ámbito de la Educación Básica, el 83.3%; 1 en Lengua y Literatura, el 5.6%, y 2 en Físico Matemática, 11.1%. Por ello, en las instituciones educativas donde laboran, se respetan sus títulos y se coloca a los docentes en las áreas donde seguramente muestran un mayor potencial y pueden dar lo mejor de su preparación académica, cuando un docente, por situaciones particulares o por necesidades internas de la institución se ubica en un lugar que no está preparado, surgen muchas complicaciones y su trabajo es poco satisfactorio (Tabla N° 12).

Esta pregunta hace relación con el tiempo que los docentes están laborando en sus respectivas instituciones (Tabla N° 13), de ello se puede mencionar que de 0 a 5 años, 10 de los encuestados están en esta categoría, el 55.6%. De 6 a 10 años de docencia están 3, el 16.7%. De 11 a 15 solo hay 1 docente, el 5.6%. De 15 o más años existen 2 docentes, el 11.1%. De ello, podemos deducir que existe poca experiencia docente en este grupo de encuestados lo que podría no siempre podría decirse que la poca experiencia significa bajo desempeño en el campo profesional, al contrario muchos docentes jóvenes han demostrado mucha potencialidad y habilidad para manejar incluso grupos difíciles y dan soluciones adecuadas, se muestran muy activos y sus innovaciones pedagógicas y estrategias son muy aceptadas por los estudiantes y padres de familia. Igualmente se puede comentar lo contrario, no siempre la mayor experiencia garantiza este trabajo; hay muchos docentes que muestran ya signos de cansancio y pocas ganas de captar el cambio y la innovación pedagógica y tecnológica, por eso el ministerio ofrece oportunidades de jubilarse con dignidad, premiando oportunamente el trabajo docente ofrecido durante tantos años.

En lo que se refiere a esta pregunta (Tabla N° 14), 11 ya laboraban como docentes desde que ya eran estudiantes, el 61.1%; y 6 todavía no lo hacían, el 33.3%. De lo que podría inferirse que los docentes encuestados ya han tenido alguna experiencia docente en el campo de la educación y formación, lo que les da cierta credibilidad en su accionar y que seguramente les valió para ser considerados en sus respectivos trabajos. En nuestro medio existe una cierta dificultad para las personas recién graduadas, siempre exigen experiencia en trabajos similares, pero cómo la van a obtener, si no se les permite laborar inmediatamente.

En caso de que la respuesta haya sido negativa en la pregunta anterior, tardaron en encontrar su primer trabajo como docente desde su titulación entre 0 y 1 año, 4 de los titulados, o sea el 22.2%; y entre 1 a 2 años, 1 titulado, esto es el 5.6%

(Tabla N° 15). Esto significa, que para encontrar un trabajo en un plazo máximo de dos años, pero eso si hay que notar que este es un bajo porcentaje en relación al número de titulados, esto nos permite opinar que los graduados de la UTPL, tienen una buena aceptación y posibilidad laboral cercana.

Mientras en esta que analiza el tiempo que tardó en conseguir su primer trabajo no docente desde que se graduó (tabla N° 16), se tiene lo siguiente: hasta un año tuvieron que esperar 2 de los encuestados, el 11.1%; igualmente otros 2 ya laboraban, el mismo porcentaje, y solamente 1 le costó hasta 2 años de espera. Todo esto da a entender, que existe una dificultad notoria en las personas que todavía no encuentran un trabajo estable y menos aun en su especialidad y en el campo de trabajo para el cual se han preparado. Aunque en este caso, resultan ser pocos los que todavía no laboran formalmente, no deja de ser una situación que deje de tomarse en cuenta ya que influye representativamente en el nivel socioeconómico de vida de estas personas.

En esta parte de nuestra investigación se hace mención a los docentes que fueron encuestados y que trabajan o han trabajado. Por tanto, podemos mencionar en primer lugar se referenciará al tiempo que han laborado en total como docentes desde el momento que obtuvieron el título respectivo (Tabla N° 17). Hasta 1 año encontramos 3 encuestados, esto es el 16.7%. Igualmente hasta 2 años el mismo número. Del mismo modo, hasta 3 años son 4 encuestados, o sea el 22.2%; lo mismo hasta 5 años. De esto podemos deducir, que los docentes que están laborando han logrado ser reconocidos con su respectivo lugar de trabajo prácticamente desde el inicio y desde haber logrado su titulación, prácticamente la mitad de los encuestados pudieron ser requeridos para puestos docentes, del mismo modo, en los siguientes dos años consiguieron sus respectivos puestos aquellos que todavía no lo habían logrado; lo que demuestra la idoneidad de los

mismos, considerando el nivel formativo y el título que nuestra universidad les otorgó por su esfuerzo y tesón en las aulas escolares.

En lo que tiene que ver al tiempo que han laborado como profesional en un puesto no docente (Tabla N° 18), se puede mencionar lo siguiente: hasta el tiempo de 1 año laboraron 3 graduados, el 16.7%; de igual modo en el lapso de hasta 2 años en 1 caso que es el 5.6%; y hasta 5 años en otro, tuvieron la oportunidad de trabajo. Esto nos da a entender que aun sin tener la oportunidad de laborar en un puesto docente, tienen las ocasiones como profesionales en otros campos, aunque en esta muestra representen un bajo porcentaje, sin duda que nuestra universidad permite esta opción a sus egresados, naturalmente esto no se constituye en una solución positiva para todos los que egresan de nuestro centro de educación superior, siempre habrá que buscar alternativas viables que les permita insertarse en poco tiempo en el campo laboral y productivo del país.

En esta pregunta se pudo verificar los siguientes resultados (Tabla N° 19): a 7 encuestados les tocó cambiar de residencia por razón de su trabajo, esto es el 38.9%; en cambio, para 11 no lo tuvieron que hacer, el 61.8%. De esto, se deduce que el mayor porcentaje de los encuestados no tuvieron necesidad de cambiar de residencia, ya que encontraron trabajo docente en su lugar donde viven habitualmente, en cambio al otro porcentaje que no es nada despreciable si tuvo que hacerlo. Posiblemente esta realidad sea el reflejo de la forma como los docentes en relación a otros trabajos se ven avocados. Quizá en este caso no se de cómo premisa que hay una gran mayoría de docentes que laboran apartados de su lugar de residencia, lo que sin duda causa una serie de situaciones en el orden social y económico y con afectación directa al desarrollo psicofísico de sus hijos y familiares más cercanos y que dependen directamente de ellos.

En esta pregunta se hace mención al hecho de si ha mejorado la condición de vida desde que obtuvo su título de nivel superior (Tabla N° 20) por lo que se tiene la siguiente relación: para 11 encuestados si ha cambiado definitivamente su vida, esto es el 61.8%; y para el resto que son 7, o sea el 38.9%, mantienen una probabilidad afirmativa que es así. Esto sin lugar a dudas, hace reflexionar sobre lo positivo que resulta el estudio en nuestra universidad y lo beneficioso que es para los titulados tener una referencia de estudios en el nivel superior que le permita competir con facilidad frente a otras opciones y expresar su competencia en este campo. En lo que hace referencia a las opciones de indecisión y las probabilidades de no, podemos estar claros que todos mantienen su seguridad de estudiar y prepararse en la UTPL, constituye por tanto, un espacio nunca despreciable y apetecible para la formación docente, en este caso.

Es muy probable que los incentivos (Tabla N° 21) que las instituciones educativas dan a su docentes no sean tan atractivos y solo representen formalismos que no son apreciables y que tampoco encierran en si el estímulo que un docente necesita para desempeñarse mejor en su labor educativa. Como vemos en el gráfico: Diplomas y ascensos en un caso; homenaje en su jubilación, como ya lo expusimos no representan mayores posibilidades de atractivo que haga que el docente se esfuerce y exponga ante ello su mejor capacidad y sacrificio en tiempo y medios para hacerse acreedor de ellos.

En todo caso, con lo que se expuso, las expectativas de los directivos en cuanto a sus docentes (Tabla N° 22), son que tengan mayor preparación, que sean leales, que manifiesten su identidad institucional, que sean responsables y muestren mística profesional. Pero como ya lo expresamos, no en todas las ocasiones los directivos dan apertura a sus docentes, en muchos casos exigen mucho y casi no dan nada. Los valores fundamentales que revisten al ser humano son parte de su naturaleza y la lealtad no se compra, los mismos estudiantes tienen grandes

dificultades por cuanto no se identifican plenamente con su institución, no se diga de los docentes que son los que forman esas ideas en sus alumnos. Sin duda que un valor como la responsabilidad no puede quedar como un punto de discusión entre docentes, formar el carácter de los estudiantes es una tarea de responsabilidad del docente que no puede abandonar y si el mismo no tiene esta característica, como podemos esperarla de los educandos.

En este caso (Tabla N° 23), los graduados de nuestra universidad también están inmiscuidos en la actividad institucional formando parte del desarrollo y vinculación con la comunidad, formando parte de comisiones, en las sesiones de área, en los respectivos departamentos de los cuales forman parte. Aquí es necesario puntualizar que todos los docentes deben participar activamente en el desarrollo armónico y funcional de su institución; todos deben conocer a ciencia cierta cuáles son sus objetivos, su misión y visión institucional, de modo que trabajen siempre para su consecución y se sientan allí sí, identificados con la institución. Pensamos que el docente no solo debe dedicarse a la labor pedagógica, o a la comisión o departamento asignado, sino íntegramente participar en todas las actividades y también responsabilizarse del desarrollo institucional, esta no solo es labor directiva, es de todos.

Los directivos han mencionado que los graduados de la UTPL, tienen mucho que ofrecer a la institución que los ha acogido (tabla N° 24), estas cualidades en el campo deportivo, cultural, como individuos. Por ello, se debe aprovechar este potencial, seguramente al inicio, todos mostramos cierto recelo por dar a conocer nuestras cualidades. Muchos creemos que si se las da a conocer, solo se van a aprovechar de ellas sin dar ningún incentivo o reconocimiento, pero hay que tener mucho cuidado, no solo la recompensa es signo visible de agradecimiento, cualquier señal evidente y aceptable puede ser más incentivadora que cualquier estímulo material.

Contexto laboral

En lo correspondiente al contexto laboral de los titulados y directivos podemos mencionar lo siguiente:

En lo que hace referencia al tipo de institución y al nivel en el cual desarrolla sus actividades (Tabla N° 25), se puede mencionar lo siguiente: 12 de los encuestados laboran en instituciones educativas fiscales, el 66.7%; esto significa que hay mayor preferencia por este tipo de instituciones al escoger la modalidad en la cual van a trabajar como docentes; en instituciones fisco misionales, están 3 docentes, o sea el 16.7%; en particulares 1, esto es el 6.6%. También está el factor posibilidades de trabajo, no todos pueden escoger el tipo de institución, sino más bien la necesidad de laborar que en todo caso es abundante. En nuestro medio existe una sana competencia entre estas dos modalidades y los docentes prefieren muchas veces las instituciones fiscales por la comodidad y estabilidad laboral que ofrecen.

En lo que tiene que ver con el nivel en el cual se desenvuelven los maestros, (Tabla N° 26), 9 lo hacen en el nivel básico, lo que constituye el 50%; 6 en el bachillerato, el 33.3%. Esto nos da a entender que por lo menos la mitad de los encuestados de los graduados en nuestra universidad están ubicados de acuerdo a su titulación y un bajo porcentaje en cambio no lo está y seguramente cumple funciones de acuerdo a las necesidades de esa institución o por la necesidad de trabajar muchas veces se acepta cualquier posibilidad con tal de trabajar

En referencia a la relación laboral (Tabla N° 27), podemos comentar lo siguiente: 8 están en una relación de contrato ocasional, o sea el 44.4%; 5 con nombramiento, el 27.8%; 3 con contrato indefinido, el 16.7%. De ello, logramos

deducir que la mayoría de docentes no tienen una relación laboral estable con su patrono. Aunque un pequeño número está con contrato indefinido, podría sumarse a los que tienen nombramiento, pero no les garantiza una total seguridad en su desempeño docente. De acuerdo a la nueva ley de Educación, esta garantiza la situación laboral de los que trabajan en esta modalidad en el ámbito educativo, notemos que no solo en esta muestra se hace notoria esta realidad, a nivel nacional hay una gran cantidad de docentes contratados, naturalmente su labor poco reconocida está sujeta a una serie de contrariedades y una inestabilidad latente, los docentes trabajan bajo esta presión y hasta bajo amenazas de directivos de destituirlos o no renovarles su contratación.

Igualmente se puede completar la situación de los docentes (Tabla N° 28) con las siguientes consideraciones: 14 están a tiempo completo, lo que significa el 77.8%; 2 laboran por horas, el 11.1%. En esta condición nos hace notar que por lo menos la mayoría de los encuestados están trabajando con una carga horaria completa lo que podría dar a entender una relativa estabilidad laboral en lo que atañe a su remuneración, pero como lo dijimos en el párrafo anterior esto no da ninguna garantía de estabilidad laboral. Igualmente muchos mencionan su preocupación ya que se les carga exageradamente de horas de clase o responsabilidades para que acepten estos trabajos.

En lo que corresponde a la situación si trabaja o ha trabajado en un puesto no docente en una institución o empresa (Tabla N° 29), se puede reflexionar lo siguiente: 2 han trabajado en empresas privadas o familiares, esto es el 11.1%; y solo 1 en la administración pública, el 5.6%. En este caso se está haciendo mención a los docentes que no laboran en el campo docente y en otras situaciones lo hacen en otro tipo de actividades y que contando con título educativo no han podido encontrar una oportunidad laboral adecuada a su capacidad y a su titulación recibida en la universidad. Como ya dijimos anteriormente, no es tan

fácil insertarse con prontitud en el sistema educativo nacional, hay muchos graduados para la docencia que no pueden laborar y aún así, se sigue manifestando de la falta de personal y la poca atención que hay en centros escolares por falta de personal calificado, muchas escuelas trabajan con un solo profesor para todos los grados y en otras hay muchos profesores y un mínimo número de alumnos.

En mención al título que le exigieron en la institución o empresa donde trabaja o trabajaba en el puesto que ocupa u ocupaba (Tabla N° 30). De ello, se pudo mencionar lo siguiente: 3 encuestados no se les solicitó ninguna titulación, esto es el 16.7%. A solo 2 se les solicitó un título de tercer nivel, el 11.1%. Es decir, lo reglamentado se cumple a medias, no en todas las instituciones se rigen a lo legal, en cambio en otras exageran en ellos y se constituyen en posibilidades remotas por la inmensidad de documentación necesaria para ingresar a veces solo por fastidiara los participantes o simplemente por darse importancia en circunstancias de poca importancia.

Hacemos referencia aquí, al tipo de relación laboral que tenía el encuestado (Tabla N° 31) en el caso que esté desarrollando una labor fuera del campo docente. De ello se desprende que: 4 tenían una situación laboral determinada, el 22.2%; y solo 1 una situación laboral indefinida, el 5.6%. Esto nos permite de igual manera definir y juzgar la situación de los titulados que no ejercen la profesión docente y que están sujetos a una serie de peripecias en los trabajos en los que se desenvuelven. La inestabilidad laboral en el Ecuador se constituye en una premisa repetitiva, el abuso y la falta de oportunidades es muy común, por ello muchos optan por salir del país, a pesar de tener una preparación académica y predisposición inmediata al trabajo.

Mientras que en lo que hace mención al tiempo de esa relación laboral (Tabla N° 32) hemos podido definirla de la siguiente forma: 4 están laborando a tiempo completo, o sea el 22.2%; y solamente 1 encuestado lo hace por horas, el 5.6%. Aquí se puede comentar que la mayoría de los que no laboran en actividades docentes, por lo menos están desarrollando su actividad a tiempo total, lo que por lo menos les puede garantizar cierta estabilidad económica por el momento. Desde que se eliminó la modalidad de trabajo por horas, las personas pueden trabajar con tranquilidad en lo que hace referencia a esta situación, el abuso termina y la posibilidad de tener un trabajo garantizado ha sido la preocupación del actual gobierno en el proyecto del buen vivir para los ecuatorianos, todos esperamos que se haga realidad.

Al respecto del tiempo que labora actualmente o en el último como no docente (Tabla N° 33) se pueden mencionar las siguientes cifras: solamente lo han hecho 4 encuestados en un lapso de tiempo de 0 a 5 años, esto es el 22.2%. En los demás lapsos de tiempo, no se muestra ninguna cifra representativa. Sin duda, esto muestra que las personas tituladas objeto de esta investigación han iniciado recientemente su actividad laboral, seguramente al no encontrar una posibilidad en el campo en el cual se han preparado, igualmente no trabajaban antes, seguramente por la situación de estudios o de lejanía que no les ha permitido insertarse positivamente en un actividad laboral con la cual puedan solventar sus necesidades elementales, incluso el mismo estudio y costo de una carrera de nivel superior.

A continuación se analizarán las encuestas realizadas a autoridades, considerando lo mencionado, podemos comentar en lo que respecta a los requisitos exigidos para postular a un cargo docente (Tabla N° 34), los encuestados hacen conocer que son los exigidos por la correspondiente ley y que los podemos resumir en: el título docente, los méritos correspondientes, el concurso de oposición y el

dominio científico de los contenidos. Aspectos que forman parte de las competencias profesionales docentes y que son exigencias para la aceptación de los mismos en los cargos por los cuales optan.

Sobre la pregunta si las autoridades de las instituciones educativas que se han encuestado han recibido solicitudes de empleo (tabla N° 35), en ambos casos es positiva y el número de ellas es de por lo menos 30. Esto nos hace reflexionar sobre la necesidad de las personas que han concluido sus estudios superiores y su preparación académica y, que todavía no han logrado insertarse en el campo laboral con su título profesional; ojalá con el cambio estructural mencionado en la nueva Ley de Educación Intercultural aprobada y puesta en ejecución pueda haber espacio para un gran número de aspirantes que desean laborar a la vez servir a la comunidad con su contingente y su voluntad de cambiar el país.

Es indudable como lo muestra la tabla correspondiente que existe una necesidad latente en los establecimientos educativos de un mayor número de personal docente calificado y confiable para que se les pueda encomendar la labor docente (tabla N° 36). El mayor número se requerirá en la educación básica, según lo propuesto en la nueva Ley de Educación, de igual forma en el bachillerato por las mismas condiciones expresadas anteriormente.

El ámbito del conocimiento de estos nuevos docentes es en este caso en Matemática, Física, Computación, Lenguaje y Ciencias Naturales. (Tabla N° 37).

De los docentes que están laborando en estas instituciones educativas las autoridades califican su desempeño de la siguiente manera (Tabla N° 38): a los que ya tienen su experiencia como disciplinados, y con más y mejores

conocimientos. Esto seguramente porque el hecho de haber trabajado los docentes en estas instituciones ya avala su desempeño y pueden hasta cierto punto mostrarse confiables. En lo que tiene que ver con los que recién ingresan, al parecer existe una cierta desconfianza y por lo tanto exigen un mejor desempeño en las actividades encomendadas, una mayor entrega frente al trabajo.

Necesidades de formación

En lo que concierne a las necesidades de formación docente e puede mencionar los siguientes aspectos:

Tomando en consideración esta pregunta, que menciona la posibilidad de comunicarse con soltura en una lengua distinta al español (Tabla N° 39), tenemos: que solo 1 titulado tiene esa posibilidad, una en inglés y otra en italiano, lo que constituye un 5.6% en cada caso. En cambio, 16 mencionan que no, esto es el 88.9%. De lo que podemos inferir que la mayoría de docentes no tiene una preparación adicional que incluye el conocimiento de un idioma secundario y alternativo que le pueda ayudar en su formación académica y docente, considerando que existe una enorme cantidad de información científica en otros idiomas y que podría ser muy bien aprovechada y no tomarla como un obstáculo para ello. También pensamos que muchos de los estudiantes, cuando están en las aulas universitarias o secundarias, solamente tratan de cumplir con los requerimientos para obtener sus calificaciones mínimas y aprobar, por lo que no muestran mucho interés en los idiomas alternativos, o quizá la metodología utilizada es muy pobre en procedimientos metodológicos que causan desinterés, con las consecuencias ya vistas.

Así mismo, en lo que tiene que ver con el manejo de herramientas informáticas por parte de los docentes (Tabla N° 40): tenemos que 16 si las manejan, esto constituye el 88.9%; solo 2 no las manejan, o sea el 11.1%. Igualmente, como lo mencionamos en la explicación de la tabla anterior, en la actualidad ya no se puede estar apartado de la tecnología, en este caso de la informática y sus herramientas que para el docente deben constituirse en una alternativa indispensable, si una persona se aparta de esta realidad, prácticamente se está quedando estancada y los alumnos se están perdiendo una gran oportunidad de mejorar su estructura cognoscitiva y su relación sociocultural con el mundo. Si bien es cierto, muchos podrán mencionar la falta de medios para implementar estas innovaciones, pero en este mundo globalizado y con la política educativa del gobierno, no habrá en poco tiempo un lugar donde no llegue el mundo de la informática y la comunicación, todo será finalmente responsabilidad del docente y los pocos que todavía no se integran deberán hacerlo sin otra alternativa que lo justifique.

El análisis de los resultados se centra en esta ocasión, con los docentes luego de haber cursado sus estudios en la UTPL, si requieren cursos de capacitación en diferentes áreas del conocimiento (Tabla N° 41) como las siguientes: en Didáctica y Pedagogía lo solicitan 15 encuestados, el 88.3%; en Diseño y Planificación Curricular 13, el 72.2; luego en Educación en valores 8, el 44.4%; en temas relacionados con su área de formación y en Organización y Gestión de Centros Educativos necesitan 4 de los titulados encuestados, 22.2%; finalmente, en Multiculturalidad, Educación Ambiental y Desarrollo del Pensamiento lo requieren 3 de ellos, esto es el 16.7%. De ello podemos reflexionar, que la preparación docente debe seguir en el maestro, todos necesitamos una formación continua; esta puede ser un gran aporte para el formador de juventudes ya que la constante evaluación que el Ministerio del ramo está implementando a los docentes para ubicación y control de sus logros, determinará a la larga la permanencia de los mismos en el Sistema Educativo. La preferencia de los cursos

de capacitación coincide con lo expuesto y sin duda se convierte en una gran necesidad de la Educación Nacional y en un reto para los docentes que debemos afrontar sin necesidad de afrentas y controversias, sino con la predisposición y el pleno convencimiento de esta realidad.

Para finalizar, Aquí se analizan los factores que favorecen el buen desempeño laboral (Tabla N° 42) en el primer caso, el directivo hace referencia a la motivación personal, al trato correcto, y a la ubicación en el área de su especialidad. El otro directivo en cambio menciona la capacitación, el material didáctico, la salud y la autoestima. Hay que considerar que esa es la opinión de los encuestados, nosotras también le podemos poner como un factor muy atractivo la remuneración que se le oferte al docente, no mencionamos como la indispensable pero no creemos que haya una persona que solo labore con vocación, tomando en consideración las condiciones de trabajo que esta profesión exige. Muchos docentes laboran apartados de su familia y en lugares incluso inaccesibles. Hay muchos docentes que tienen poca motivación personal siendo maestros, no todos reciben un trato correcto y adecuado, y algunos no están ubicados en el área de su especialidad, pero aún así con tal de tener trabajo aceptan, o se ven presionados a hacerlo.

Sin duda, las tareas que realiza el docente en torno a su trabajo como tal, los titulados de la UTPL (Tabla N° 43), efectúa actividades relacionadas con su desempeño en clase, la planificación y las reuniones de trabajo de sus respectivas áreas; así mismo, danza y la preparación de la banda cívica. Nosotras pensamos que los graduados en nuestra universidad al igual que todos los demás poseen las habilidades y potencialidades necesarias que le permitan desenvolverse en su campo con soltura y sobriedad. Cuando nos toque estar en el ámbito laboral docente, no tendremos mayores dificultades en exponer toda nuestra capacidad lograda en la formación inicial y no poseeremos mayores dificultades en

adaptarnos a cualquier realidad, no solo por cumplir con nuestro trabajo, sino haciendo de él, el instrumento más viable para el logro de nuestras aspiraciones y el cumplimiento de metas y proyectos, que seguramente siempre tendremos.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- ✓ Queda determinado con claridad que el 77.8 % de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL se encuentran insertados en el ámbito laboral docente, también hay un 22.2% de titulados que no están trabajando en un puesto docente actualmente y tienen dificultades para conseguir oportunidades laborales en instituciones educativas.
- ✓ Existe por lo menos el 43% de necesidades de formación continua en los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de nuestra universidad.
- ✓ El 100% de las instituciones educativas encuestadas presentan algunas necesidades por falta de personal docente en algunas áreas.
- ✓ El 50% de las instituciones educativas no siempre exigen a sus docentes para su ejercicio profesional el título correspondiente, sino simplemente la competencia para el cargo que oferta.
- ✓ El perfil del Licenciado en Ciencias de la Educación de la UTPL, es de alta calidad, ya que posee una buena preparación inicial y una sólida formación que le garantiza su éxito y solvencia en su campo.

- ✓ Muchos directivos esperan demasiado en sus docentes, con altísimas expectativas y muy pocos incentivos y bajos niveles de motivación.

- ✓ El ambiente de trabajo docente, en muchas ocasiones no es motivante, atractivo o seductor para algunos que optan por esta profesión como una última alternativa y no como una posibilidad aceptable de profesionalización.

- ✓ El titulado de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, si está actualmente laborando como docente en establecimientos de Educación Básica y Bachillerato en la provincia y el país.

6.2. Recomendaciones

- ✓ La Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, tiene que seguir con el programa de ayuda a los titulados en educación, en la que incluya a más de la formación inicial la continua oferta en posgrados como lo ha venido haciendo.

- ✓ El Estado ecuatoriano tiene que garantizar, tal como lo señala la Constitución y la Ley de Educación, la posibilidad de tener una remuneración justa y equitativa en relación al trabajo docente realizado y la responsabilidad mostrada por él, de modo que no tenga que buscar otras entradas económicas y se dedique por entero a su responsabilidad.

- ✓ Los directivos de los establecimientos educativos deben buscar alternativas que premien el trabajo, la investigación pedagógica, la iniciativa de sus docentes; igualmente, promover y propiciar una constante capacitación y actualización de su personal.

- ✓ El ministerio de Educación, los directivos y docentes, debemos propiciar el ambiente más atractivo para los que se inclinen por la profesión de maestros, creando las condiciones óptimas para su labor y jerarquizando la carrera docente en el Ecuador.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ Arciniegas, D., 2010, Metodología para la planificación de proyectos pedagógicos de aula en la educación inicial, Ecuador.
- ✓ Carbonell, J. Y Tort, A. (2006). La educación y su representación en los medios. Madrid, España.
- ✓ Rodríguez, Fraga, R., 2005, Didáctica de la Educación Superior, Quito, Ecuador.
- ✓ De Lella, C., 2006, I Seminario Taller sobre Perfil del Docente y Estrategias de Formación. Modelos y tendencias de la Formación Docente.
- ✓ Medina R., 2001, Didáctica e interacción en el aula, Cincel, Kapelusz, Madrid, España
- ✓ Constitución Política del Ecuador, 2008. Montecristi, Ecuador.
- ✓ Diccionario de la Lengua Española, 2010, Madrid España Real Academia Española, XXI edición.
- ✓ Ley de Carrera Docente, 1990, MEC.

- ✓ Ley de Educación Intercultural Bilingüe, 2010, Quito, Ecuador.

- ✓ Plan Decenal de Educación, 2006, MEC, Quito, Ecuador.

- ✓ Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013, SENPLADES, Quito, Ecuador.

- ✓ www.educacion.gob.ec (enero 2011)

- ✓ www.mujerpalabra.net/pensamiento/lenguaje/lenguaje_inclusivo.htm (enero 2011)

- ✓ www.oei.es/quipu/ecuador/informe_docentes.pdf (enero 2011)

- ✓ www.stes.es/mujer/92001.pdf (enero 2011)

- ✓ www.wikipedia.com (enero 2011)

ANEXOS

8. ANEXOS

Anexo 1. CUESTIONARIOS PARA TITULADOS



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(Especifiqu.....	2
▪ En otra universidad (Especifique)).....	3
▪ No he realizado estudios de diplomado o especialidad.....	4

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

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

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

▪ Urbano	1
▪ Rural.....	2

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

P.2c. En caso de 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?

▪ Sí.....	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?

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

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

▪ Sí.....	1
▪ No.....	2

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

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

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

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

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

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

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

..... años meses
▪ Ya trabajaba cuando obtuve la titulación.....	1

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

PARA TODOS

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

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

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

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

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

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

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

▪ 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

Anexo 2: CUESTIONARIO PARA DIRECTIVOS

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

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 3. CERTIFICACIONES



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Oficio No. 046- CC.EE.
Loja, 1 de Enero del 2011

Dr.
Ángel Salazar Neira
DIRECTOR DE LA ESCUELA FISCAL MIXTA AMBATO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

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





UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Oficio No. 046- CC.EE.
Loja, 6 de Enero del 2011

Dr.
Wilson Bravo Ludeña
RECTOR DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO MARIANO SAMANIEGO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

Anexo 4: FOTOGRAFÍAS



ENTREVISTA CON EL DIRECTOR DE LA ESCUELA FISCAL MIXTA “AMBATO” Y APLICACIÓN DE CUESTIONARIO PARA AUTORIDADES.



APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO A TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.