



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

Trabajo de fin de carrera previo a la obtención del Título de Licenciado en Ciencias de la Educación.

AUTORAS:

Carmita Lucía Ojeda Cuesta

Rosaura Ojeda Cuesta

MENCIÓN:

EDUCACIÓN BÁSICA (3 ciclos)

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano.

TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:

Lcda. Mónica Cecilia Burneo

CENTRO UNIVERSITARIO LA TRONCAL

2011

CERTIFICACIÓN

Lcda. Mónica Burneo

TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

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

CERTIFICA:

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

(f) _____

Lcda. Mónica Burneo

Loja, Junio del 2011

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Nosotras, Carmita Lucía Ojeda Cuesta y Rosaura Ojeda Cuesta, 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) _____

Carmita Ojeda Cuesta

C.I. 030149018-1

(f) _____

Rosaura Ojeda Cuesta

C.I. 030142265-5

AUTORÍA:

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

(f) _____

Carmita Ojeda Cuesta

C.I. 030149018-1

(f) _____

Rosaura Ojeda Cuesta

C.I. 030142265-5

DEDICATORIA

Es grato dedicar este pequeño pero significativo trabajo a mis queridos padres quienes con su apoyo moral y económico han estado siempre pendientes para que yo pueda cumplir una meta tan anhelada, culminar mis estudios.

CARMITA

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestra inmensa y eterna gratitud al personal docente de la UTPL por sus sabios conocimientos compartidos, quienes con su vocación de educadores nos han formado exitosamente, de manera especial a la Lcda. Mónica Burneo por su valiosa asesoría por su dinamismo, responsabilidad y transparencia nos orientó para la realización del presente trabajo investigativo.

INDICE

Portada	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	Vii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. MARCO TEÓRICO.....	4
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	4
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	6
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	6
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	8
3.1.4 El género y la profesión docente.....	11
3.1.5 Síntesis.....	12
3.2 CONTEXTO LABORAL.....	17
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	18
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	21
3.2.3 Estructura de los Sistemas Educativos.....	24
3.2.4 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de	

Educación, DINAMEP.....	25
3.2.5 Políticas micro: institucionales.....	31
3.2.6 Síntesis.....	32
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	33
3.3.1 Definición.....	33
3.3.2 Competencias profesionales.....	34
3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	35
3.3.4 Competencias profesionales docentes.....	39
3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador.....	42
3.3.6 Síntesis.....	43
4. METODOLOGÍA	45.
4.1 Diseño de la investigación	45
4.2 Participantes de la investigación.....	45
4.3 Técnicas e instrumentos de investigación.....	45
4.3.1 Técnicas.....	45
4.3.2 Instrumentos.....	46
4.4 Recursos.....	47
4.4.1 Humanos.....	47
4.4.2 Institucionales.....	47
4.4.3 Materiales.....	47
4.4.4 Económicos.....	48
4.5 Procedimiento.....	48
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	49
5.1 Caracterización sociodemográfica.....	51
5.2 Situación laboral.....	55
5.3 Contexto laboral.....	66
5.4 Necesidades de formación.....	86

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	91
5.1 Conclusiones.....	91
5.2 Recomendaciones.....	93
7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	94
8. ANEXOS.....	96

RESUMEN

1. RESUMEN

La situación actual de los titulados de la provincia del Cañar en el área de la docencia, es significativamente positiva, por cuanto les ha brindado la oportunidad de mejoramiento profesional, elevar la calidad de vida, desenvolverse en el ámbito de su especialización, y lo más importante que a través de la obtención del título se han abiertos las puertas para poner en práctica los conocimientos recibidos por parte de los maestros de la universidad.

La importancia de conocer la situación laboral de los titulados en la escuela de Ciencias de la Educación nos ha demostrado que ejercen su trabajo profesional en Educación Básica, en el sector rural, durante por lo menos 5 años y que las edades oscilan entre los 20 y 50 años, lo que equivale a pensar que son un buen porcentaje de personas jóvenes están predispuestos a trabajar frente a niños y niñas.

Deducimos de esto que la mayor parte del magisterio provincial está conformado por personas jóvenes que pertenecen al sexo femenino, pero que está abierta la oportunidad a todos los varones que engrosen esas filas.

El mejoramiento de la calidad de vida proporciona el obtener un título de tercer o cuarto nivel. Generando con esto mayor entrega y compromiso con su labor y frente al conglomerado educativo que está bajo su formación.

Desde el comienzo de su vida productiva y de servicio han desempeñado actividades docentes lo que les da el aval, para ponerse al frente de cualquier grupo humano que se encuentra motivado por obtener conocimientos y así poder hacer frente a los desafíos del tercer milenio.

Por su parte los directivos están conscientes que los docentes que laboran en los establecimientos educativos son profesionales titulados en docencia, y es deber y compromiso personal estar constantemente capacitándose, para de esta manera estar a la vanguardia de los adelantos técnicos y tecnológicos y sobre todo en lo que respecta a su accionar dentro del aula, para generar con mayor facilidad y pertinencia que los nuevos aprendizajes sean más significativos.

INTRODUCCIÓN

2. INTRODUCCIÓN

La propuesta se fundamenta en base a la realidad vivencial de los titulados en la rama de Ciencias de la Educación, para esto se trabajó con la aplicación de encuestas dirigidos a los docentes así como a los directivos, sin perder el punto de vista de nuestro estudio sobre la situación laboral que tienen los titulados en la UTPL en Ciencias de la Educación en las menciones de Ciencias humanas y religiosas, Lengua y literatura, educación básica, Físico matemática, Químico biológicas durante el periodo 2005-2010.

Con esta investigación se pretende que la universidad conozca la realidad, necesidades y expectativas básicas de formación para definir el perfil de competencias profesionales de los docentes que se desempeñan dentro de las funciones de la facultad como es la Escuela Ciencias de la Educación.

La misión de todo centro educativo es formar a las personas para que sean sujetos capaces de desenvolverse solos en la vida, a través de la obtención de un título académico, que les servirá para superarse intelectual y económicamente para que así satisfagan las necesidades del crecimiento y desarrollo nacional en aras de ofertar discentes competitivos y bien capacitados.

Bajo esta premisa la universidad se convierte en el vínculo para que cada persona se desarrolle profesionalmente y así obtener sus propios recursos y que llevarán en alto el nombre de la institución académica y de todos los docentes que con sus sabios conocimientos supieron impartir y de esta forma alcanzar el objetivo deseado y llegar a ser excelentes profesionales en el área en que fueron preparados.

Para ello se han aplicado encuestas las mismas que han sido sistematizadas para recabar toda la información veraz sobre el tema propuesto a directivos y titulados. Estos resultados servirán para que la facultad de Ciencias de la Educación inicie un proceso de replanteamiento del pensum de estudios, para estar acordes con la necesidad imperiosa de vencer los retos de la educación del tercer milenio.

Por supuesto, este es el referente para saber cuáles han sido los problemas de forma y de fondo que presentan los titulados una vez que egresan de la universidad y se ponen el frente de un grupo de estudiantes, para conocer además como se sienten de haber sido parte de la Universidad Técnica Particular de Loja y saber de las ventajas que les ha proporcionado la misma para así poder verificar si el programa de estudio que recibieron les sirvió para desempeñarse en la vida profesional en la actualidad y les ha permitido mejorar su calidad de vida. A través del proceso seguido en la investigación se han logrado clarificar aspectos relevantes como el logro de los objetivos planteados al inicio de esta investigación, sean estos en el ámbito general como específico.

Sobre la base de todo esto la importancia de nuestro trabajo radica, no en dejar un tema más de investigación para ser apilonado, sino que se convierta en una fuente de información para el equipo de profesionales que están al frente del directorio, sean los encargados de establecer las mejoras y cambios en cuanto al programa de estudio que exige en la actualidad de sociedad globalizada del tercer milenio.

Los objetivos que se propuso alcanzar en la presente investigación son:

Objetivo general

- Determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Objetivos específicos

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

MARKCO TEÓRICO

3. MARCO TEÓRICO

3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

3.1.1 FORMACIÓN INICIAL DOCENTE Y FORMACIÓN CONTINUA

La inserción de las TIC en los contextos educativos puede reportar beneficios para todo el sistema educativo: alumnos, docentes y la comunidad educativa en general.

En el caso de los docentes, gracias a las tecnologías tienen a su disposición diversos recursos digitales: software, documentos, página web, etc., los que facilitan la participación en redes de docentes y apoyan el trabajo de proyectos en forma colaborativa con otros centros educativos (Harasim, 2003)

Tradicionalmente, la educación ha propiciado la enseñanza centrada en la transmisión del conocimiento y en un rol pasivo del estudiante. Sin embargo, se requiere cambiar este modelo formativo e incorporar en la formación del profesorado las herramientas para capacitarlo como un profesional que esté más cerca de ser un trabajador del conocimiento, un diseñador de entornos de aprendizaje, que un mero transmisor de información (Gros y Silva, 2005)

Como señala Meter (2004), los docentes tienen que familiarizarse con las tecnologías, saber qué recursos existen, dónde buscarlos y aprender a integrarlos en sus clases.

En efecto, tienen que aprender métodos y prácticas nuevas de enseñanza, que le permitan utilizar los nuevos métodos de evaluación apropiados para su nueva pedagogía y las tecnologías que sean más pertinentes.

Y que les permitan a sus estudiantes aprender las nuevas tecnologías en clases, ya que si bien la mayoría de ellos conocen las tecnologías, solo hay que emplearlas en clases.

La inclusión de las TIC en los planes de estudio de formación docente no es sencilla, ya que ello dependerá de la capacidad de intervención del gobierno en el desarrollo curricular, así como de la autonomía de las propias universidades.

También hay que tener en cuenta que se precisan de muchos recursos técnicos y formativos. En muchos casos, el propio profesorado universitario es el que no está capacitado en TIC y, por ello, no puede hacer un uso integrador de las mismas durante la formación de los futuros docentes. (Harasimet Al., 2000)

La formación inicial del profesorado no debería ignorar estos nuevos espacios de aprendizaje.

La actuación del profesorado no puede pensarse sólo en un aula situada en un espacio físico, entre los muros del aula.

Por ello, el rol del profesor va a ir cambiando notablemente, lo que supone una formación mucho más centrada en el diseño de las situaciones y contextos de aprendizaje, en la mediación, tutorización, y en las estrategias comunicativas.

En la perspectiva del Sistema de Formación Continua, la Formación Inicial prepara a los profesores para el desempeño eficaz y eficiente de sus responsabilidades educativas en los lugares en los que laboren.

Esto garantiza el futuro profesional en la educación, la formación inicial y la formación continua.

Esta sería de calidad, permitiendo el desarrollo de las capacidades personales, sociales y profesionales para desempeñarse de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los alumnos y sus instituciones, en distintos contextos educativos, así como responder a sus propias expectativas.

3.1.1 LA CONTRATACIÓN Y LA CARRERA PROFESIONAL

CONTRATACIÓN.- Los maestros en el sector público pueden ser nombrados o contratados. Para ser nombrado, e ingresar a la Carrera Pública del Profesorado, se requiere título pedagógico.

Según la Ley del Profesorado de 1984 y su modificatoria de 1990, el proceso de selección de maestros debe ser descentralizado y en función de los nuevos puestos de trabajo disponibles.

Se debe formar un Comité de Evaluación a nivel local que evalúe a los postulantes en función a su experiencia y grado educativo y si se juzga necesario, una prueba de aptitud.

Quienes ingresan al magisterio estatal deben hacerlo trabajando en zonas rurales o urbanas de menor desarrollo de la región de origen o de realización de los estudios. Sin embargo la última vez que se cumplieron estos procedimientos fue en el concurso público de septiembre de 1991.

Desde esa fecha, el nombramiento se otorga por la aprobación de una prueba diseñada por el nivel central de la administración a la que se postula mediante un concurso público a nivel nacional. La Comisión de Evaluación está conformada por funcionarios de la sede central del Ministerio de Educación.

Una vez que ingresan a la carrera Pública los maestros tiene derecho a la estabilidad laboral en la plaza, nivel, cargo y lugar de trabajo.

Los maestros públicos sin título pedagógico pueden estar nombrados interinamente. Estos maestros todavía no forman parte de la carrera pública, y se encuentra organizado en una escala con cinco categorías:

“A” con estudios pedagógicos concluidos

“B” con título profesional no pedagógico

“C” con estudios pedagógicos no concluidos y

“D”, con estudios superiores.

Son interinos en la medida que se espera que eventualmente puedan ingresar a la Carrera Pública. En el momento que se titulen, ingresan a la misma al Nivel I

De otro lado los maestros públicos, con o sin título pueden también ser contratados.

En principios los profesores contratados deberían de ser sólo personas con Educación Secundaria que se contratan en áreas rurales cuando no hay personas de mayor calificación.

Sin embargo en la práctica se utilizan también estos contratos cuando hay que cubrir el retiro de un maestro del servicio o cuando aumenta la matrícula y no se ha convocado a concurso público para el nombramiento de maestros o cuando luego de los concursos no se cubren las vacantes así como cuando hay profesores con licencia.

Los contratos temporales se firman usualmente por diez meses y la renovación depende de funcionarios de instancias intermedias.

A diferencia de los maestros nombrados los contratados no gozan de estabilidad laboral y no es seguro su empleo en la misma escuela al siguiente año.

Según la encuesta aplicada a los docentes que pertenecen a instituciones públicas y privadas la estabilidad laboral es el aspecto más importante de la relación contractual especialmente en las escuelas públicas.

En las escuelas privadas donde no hay estabilidad laboral la importancia de esa característica contractual se refiere más bien a una carencia. Debe notarse que muchos maestros de escuelas privadas provienen de escuelas públicas de donde han salido debido a los bajos salarios y a pesar de haber tenido allí estabilidad laboral. En ambos sectores la estabilidad laboral es más importante que las

condiciones de trabajo o el régimen disciplinario (sanciones derechos e instancias de reclamos).

En una encuesta aplicada a maestros destaca la importancia del director como instancia principal en el proceso de toma de decisiones de lo que se hace en la escuela. En el caso del sector privado también se reconoce la importancia del subdirector y del promotor.

CARRERA PROFESIONAL.- A partir de 1993 los maestros de educación básica en servicio tienen la posibilidad de decidir individualmente si participan o no en Carrera Magisterial que se les ofrece como una posibilidad de desarrollo. Se objetará que es una decisión forzada “impuesta” porque no hacerlo significa perder los incentivos y estímulos correspondientes; sin embargo es una decisión personal que los maestros asumen conscientes de sus consecuencias en ambos sentidos.

Como cuando eligieron su carrera profesional pues sabían de las condiciones salariales sociales culturales y políticas ideológicas que la caracterizan en relación con otras carreras contemporáneas y aun así lo decidieron.

En este sentido parece que la Carrera Magisterial no debe iniciar con la decisión individual de participar o no en ella, sino que debería atender o tendría mucho que decir sobre la decisión personal de ingresar precisamente a la carrera de maestro de escuela.

Esta elección marca no sin conflictos el proyecto de vida de quien decide dedicarse a la enseñanza, porque puede no hacerlo aunque haya estudiado para ello, dedicarse a la enseñanza implica entre otras cosas su ingreso al magisterio su ubicación en los primeros años su carrera magisterial (desarrollo profesional) sus últimos años en el servicio y su jubilación.

3.1.2 LAS CONDICIONES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

Desde nuestro punto de vista actuar estratégicamente ante una actividad de enseñanza-aprendizaje supone ser capaz de tomar decisiones conscientes para regular las condiciones que delimitan la actividad en cuestión y así lograr el objetivo perseguido.

En este sentido enseñar estrategias implica enseñar al alumno a decir conscientemente los actos que realizará, enseñarle a modificar conscientemente su actuación cuando se oriente hacia el objetivo buscado y enseñarle a evaluar conscientemente el proceso de aprendizaje.

En los últimos años, a través de nuevas normas legales se ha comenzado a desmontar el dispositivo de las políticas. Ha aumentado la inversión para alcanzar las justas y ambiciosas metas que se fijan en la nueva ley de educación.

Pensar en procesos educativos que sean eficaces en términos de apropiación de conocimientos necesarios para cada etapa de escolarización, implica sostener políticas educativas que contemplen una gran cantidad de variables necesariamente entramadas en un proceso de mutua interrelación.

Hablar de calidad educativa es pensar en edificios equipados para generar las condiciones de posibilidad del proceso de enseñanza y aprendizaje, con un número razonable de estudiantes por curso, dotados de un personal suficiente en cantidad y especificidad, que a su vez esté bien remunerado y que tenga garantizados procesos de formación permanente que posibiliten la reflexión sobre la propia práctica pedagógica para su mejoramiento.

Por otra parte, dado que venimos de varias décadas de enseñanza permanente y sistemática del sistema educativo, en un contexto donde la capacidad de intervención del Estado.

Sobre todos estos temas se ha trabajado y ha hecho propuestas; de hecho, muchas de sus propuestas históricas han sido incluidas en la nueva ley de Educación.

La nueva ley de Educación ha creado ámbitos participativos para avanzar en el mejoramiento integral del sistema educativo.

Los equipos político-pedagógicos están en condiciones de aportar información y propuestas para todos los temas que constituyen el desafío de hacer realidad la nueva ley de Educación.

La construcción del conocimiento sobre la enseñanza está ligada a la deliberación sobre la planificación, el uso de estrategias, innovaciones, recursos; en fin, implica examinar la práctica y transformarla, lo cual no es otra cosa que la recuperación de los principios de una buena enseñanza basada en la contextualización de experiencias acordes con las realidades actuales.

En el texto se proponen estrategias como talleres, proyectos, relatos y preguntas como experiencias para comprender e interpretar las dimensiones personales, afectivas, sociales implicadas en los aprendizajes y por tanto, valiosas para lograr en los estudiantes interés, entusiasmo por aprender.

La autora aboga por diseños curriculares abiertos, flexibles, creativos, que humanicen los espacios e incentiven el aprendizaje significativo.

Visto de este modo, es el compromiso del docente provocar interés por aprender, por consiguiente, orientar estrategias y actividades para el desarrollo de los procesos cognitivos.

Este compromiso exige al profesor planificar, y simultáneamente mediar el proceso, en otras palabras, clarificar, monitorear, motivar la actividad y favorecer la valoración del trabajo realizado, es decir, acompañar al estudiante en su proceso de aprendizaje, consciente de que no existe un solo camino en la enseñanza, por ello no hay receta en el oficio de enseñar.

El uso de medios, ayudas y recursos es una consideración que se impone.

La autora declara que los medios de comunicación, la tecnología, la cultura multimedia, en general, se constituyen en una gran oportunidad de desarrollar el pensamiento, las competencias todo ello sin desvalorizar el uso del pizarrón, el peculiar recurso que ha permanecido en el tiempo dentro de las escuelas, y cuyo buen uso es inestimable para esquematizar, ejemplificar y establecer relaciones fundamentales para el aprendizaje.

Es enfática al afirmar que el uso de medios, ayudas, recursos y su efectividad están vinculados a la intencionalidad del docente. (*Edith Litwin Paidos, 2008*)

3.1.3 EL GÉNERO Y LA PROFESIÓN DOCENTE

GÉNERO.- Desde los orígenes de los sistemas escolares públicos, los docentes han ejercido importantes funciones simbólicas y legitimadoras de los estados modernos, fundamentalmente a través de la transmisión del *conocimiento oficial*.

De hecho “Ser maestra quería decir que además de dominar las *artes y ciencias de la enseñanza*, se poseía la *vocación*: una profesora o un profesor, lo eran porque tenían que responder a su “llamado vocacional”, en contextos sociales que consideraban que transmitir conocimientos y los valores colectivos de la nación era casi una “misión sagrada” (Puiggrós, 1987).

La falta de reconocimiento de las características específicas de las mujeres que trabajan en las escuelas (tales como condiciones profesionales, estado civil, edad, sexualidad, y su reemplazo por denominaciones románticamente estereotipadas) asociadas al ámbito de lo hogareño-doméstico, estimula una suerte de “domesticación” e infantilización social de las maestras.

Los hombres no sólo generan ansiedad en las escuelas, también apaciguan, ya que son considerados como transmisores y responsables del orden, la practicidad y la disciplina.

Esta combinación de miedo y seguridad parece estar estrechamente relacionada con las dinámicas de género y, por ende, en las diferentes maneras de organizar la carrera docente de hombres y mujeres.

Estos modos diferenciales de ver y nombrar a los y las docentes, de estimular a unos a tomar posiciones de autoridad mientras que a las otras se les exige cariño y afecto, son manifestaciones de regímenes de género imperantes en la sociedad; pero además, indican la existencia de otros procesos relacionados con la formación y el estatus profesional y social de los docentes.

En el siglo XX las mujeres hacen su ingreso al ámbito público inicialmente a través del mercado laboral.

La entrada masiva de mujeres casadas, es decir de madres al ámbito productivo, así como, el ingreso a la educación superior, configuraron el telón de fondo en los países desarrollados del impresionante renacer de los movimientos feministas a partir de los años sesenta.

De esta manera, se constituirían más tarde en un movimiento que se destacó por su lucha a favor de una sociedad más justa e igualitaria.

En las últimas décadas la mujer ha irrumpido en un proceso de lucha por ser reconocida por la sociedad como un actor relevante y principalmente por su gran aporte al ámbito del trabajo productivo, sin dejar de ejercer la multiplicidad de roles que le han sido destinados a cumplir.

Esta adquisición de nuevos roles conlleva un cambio social de gran trascendencia, ya que tiene efectos en los niveles político, económico, cultural y familiar.

Las implicancias de esta situación se pueden observar en aquellos países donde el proceso de incorporación de las mujeres al mundo laboral se inició más tempranamente que en el nuestro y en el interés manifestado por la comunidad internacional, el cual refleja en la “Convención sobre la eliminación de las formas de discriminación contra la mujer”, la necesidad de investigar la visión que la educación entrega sobre la división de los roles sexuales.

En 1995 quedó establecido en la Plataforma de Beijing la preocupación por las diferencias de género y la necesidad de construir una plataforma de acciones que abordaran esta discriminación.

En ella, los gobiernos participantes comprometieron su adhesión para los siguientes cinco años y su colaboración en la inclusión de la temática en las políticas públicas que desarrollasen.

En este significativo encuentro se pudo discutir y levantar propuestas relativas a la mujer en distintas dimensiones, proponiéndose la generación de líneas de acción respecto a promover relaciones equitativas entre géneros.

Algunos de los aspectos tratados dicen relación con el área Educación. (E. Hobsbawm, 1998)

PROFESIÓN DOCENTE.- Los educadores han dedicado una gran parte de su vida para llegar a ser un profesional.

Y las condiciones de trabajo profesional han cambiado el profesional está en un mercado de servicios, esta profesión es una categoría de la práctica social que se va desarrollando con el pasar del tiempo.

Una carrera profesional sin conocimientos nos lleva al fracaso absoluto de la familia y la sociedad.

El profesional que ha adquirido los conocimientos para desarrollarse y desarrollar al alumnado siguiendo un esquema o modelos educacionales que

permite el avance tecnológico y científico de los niños; es sin duda lo que necesita el estado y la sociedad.

El docente debe tener:

- Dominio basado en el conocimiento abstracto.
- Provisión de formación y educación
- Certificación sobre la base de pruebas de competencia
- Organización formal
- Adhesión a un código de conducta
- El servicio altruista.

Sin embargo, los modelos de rasgos siguen siendo un aspecto importante de la *ideología profesional*. La labor de enseñar se encuentra estrechamente vinculada con la historia de la humanidad.

Sin embargo, algunos elementos que permiten caracterizar como profesión esta actividad sólo se encuentran a partir de la conformación de los sistemas educativos.

La llamada profesión docente constituye, sin lugar a dudas, una de las actividades que ha invitado al estudio y reflexión en la historia del pensamiento sin afectar cuáles sean las denominaciones con las que se ha definido esta práctica.

Maestro, profesor, enseñante o docente, existe una amplia evidencia del interés por analizar esta práctica aún antes de que se conformara el sistema, hay que tener presente que la actividad docente tal como la conocemos sólo se conformó en cuanto se fue estructurando el sistema educativo.

La función del docente, la cual se encuentra vinculada a una ética educativa, como orientación global de esta práctica. (Daniel D. Ventura, 2010)

3.1.4 SÍNTESIS

Con el pasar del tiempo los docentes han tenido que seguir con su formación para poder transmitir los conocimientos a los alumnos, teniendo en cuenta la constante evolución que da la humanidad, es por eso que su formación inicial debe ser con bases sólida.

La inserción de las TIC en los contextos educativos puede reportar beneficios para todo el sistema educativo: alumnos, docentes y la comunidad educativa en general.

Como señala Meter, los docentes tienen que familiarizarse con las tecnologías, saber qué recursos existen, dónde buscarlos y aprender a integrarlos en sus clases.

Los maestros en el sector público pueden ser nombrados o contratados. Para ser nombrado, e ingresar a la Carrera Pública del Profesorado, se requiere título pedagógico. Según la Ley del Profesorado.

Los maestros de educación básica en servicio tienen la posibilidad de decidir individualmente si participan o no en Carrera Magisterial que se les ofrece como una posibilidad de desarrollo.

En la administración de una carrera profesional determina la obtención de conocimiento que permiten al docente desempeñarse acorde al avance tecnológico, científico y cultural, donde asegurar un futuro seguro depende de sus conocimientos adquiridos y de la contratación respectiva, para dar a conocer su profesionalismo es necesario que el educador este bien preparado para enfrentar y desarrollar a los futuros profesionales en las diversas áreas.

La construcción del conocimiento sobre la enseñanza está ligada a la deliberación sobre la planificación, el uso de estrategias, innovaciones, recursos; en fin, implica examinar la práctica y transformarla, lo cual no es otra cosa que la recuperación de los principios de una buena enseñanza basada en la contextualización de experiencias acordes con las realidades actuales.

Según Edith Litwin los medios de comunicación, la tecnología, la cultura multimedia, en general, se constituyen en una gran oportunidad de desarrollar el pensamiento, de esta manera el profesor debe aprovechar estos recursos necesarios para la educación de los niños.

Desde los orígenes de los sistemas escolares públicos, los docentes han ejercido importantes funciones simbólicas y legitimadoras de los estados modernos, fundamentalmente a través de la transmisión del *conocimiento oficial* “Ser maestra quería decir que además de dominar las *artes y ciencias de la enseñanza*, se poseía la *vocación*: una profesora o un profesor, lo eran porque tenían que responder a su “llamado vocacional”, en contextos sociales que consideraban que transmitir conocimientos y los valores colectivos de la nación era casi una “misión sagrada.

Los hombres no sólo generan ansiedad en las escuelas, también apaciguan, ya que son considerados como transmisores y responsables del orden, la practicidad y la disciplina. Esta combinación de miedo y seguridad parece estar estrechamente relacionada con las dinámicas de género y, por ende, en las diferentes maneras de organizar la carrera docente de hombres y mujeres.

El docente tiene que ser un ente dispuesto al cambio, para que las condiciones de enseñanza sean un referente de cambio sistemático en la educación y el aprendizaje.

Donde no haya ningún tipo de complejos de ser educador(a). Ya que esto afectaría al desarrollo de los estudiantes de los centros educativos o escuelas públicas y particulares, estamos llamados al cambio y todos tenemos que aportar y aceptar gustosos el cambio en la educación y en la transformación positiva de la sociedad.

3.2 CONTEXTO LABORAL

Las inquietudes que intentaremos reflejar en el desarrollo del trabajo provienen de nuestra situación actual como estudiantes avanzadas de la carrera. Estando casi a punto de recibimos, descubrimos, en el intercambio cotidiano con nuestros pares y en los primeros contactos con el mundo laboral, el valor positivo en la medida en que constituye una de las posibilidades de apertura hacia una conciencia crítica sobre la disciplina. (Moos, 1992)

Venimos incorporando, desde el comienzo de la carrera hasta este momento, elementos, categorías, conceptos, criterios, juicios de valoración estética y formal, herramientas y metodologías propios del campo de la carrera profesional en Ciencias de la Educación.

Frente al mundo académico y al contexto laboral como docente se podría pensar en la definición de la disciplina Ciencias de la Educación como campo específico, donde el docente dentro de la disciplina profesional alcanza un nivel académico que es la base para entender el rol como educadores.

Además los contextos donde se desarrollan las actividades humanas presentan características distintivas que tienen importantes implicaciones cuando se elaboran y aplican procedimientos de evaluación.

La elección del contexto de empleo se debe a la acuciante relevancia que tiene para la salud de importantes sectores de nuestra población.

Se ha desarrollado un marco conceptual socio ecológico y postula que la relación entre los sucesos vitales estresantes y las conductas adaptativas se encuentran influidas por el sistema personal y el contextual.

La elaboración de un instrumento cuya consigna es evaluar el grado de malestar (excesivo, mediano o escaso) que provocan hechos relacionados con: medio ambiente físico en el trabajo, factores propios de la tarea, organización del tiempo de trabajo, aspectos institucionales, cambios tecnológicos y aspectos personales.

3.2.1 ENTORNO EDUCATIVO, LA COMUNIDAD EDUCATIVA

Son lineamientos generales del Programa Integral para la Igualdad Educativa. Específicamente, la relación entre la escuela y la comunidad, así como también algunas posibles líneas de acción.

EL ENTORNO EDUCATIVO.- En la actualidad las instituciones que tradicionalmente se han encargado de la educación, deben replantearse el papel que desempeñan en el hecho educativo debido al cambio acelerado sufrido por la sociedad y que se concreta, entre otros, en los siguientes aspectos:

LA FAMILIA

Aparecen nuevas formas familiares: presencia de mujeres solas con hijos, familias separadas o reconstituidas, monoparentales, desestructuradas o con riesgo de exclusión por razones sociales, económicas, culturales.

En general tiende a delegar su labor educadora en la escuela y se dan situaciones compartidas entre ambas asumiendo esta última (la escuela), cada vez más, algunas tareas que ya no son exclusivas del ámbito familiar como la comida, el descanso, etc.

LA SOCIEDAD

La socialización como elemento de desarrollo interpersonal sigue siendo el principal motivo de subsistencia de las escuelas.

Los cambios en este sector son: escala de valores, tiempo y disponibilidad para el ocio, concepción de la cultura, existencia de barrios y ciudades devaluados por el urbanismo especulativo para ser espacios de encuentro para el ocio gratuito o la colaboración social, etc.

Uno de los elementos que más caracteriza a la etapa actual es la venida al menos de los servicios públicos en su conjunto y de la educación en particular en tanto que es considerada como un servicio público para la construcción colectiva de una sociedad democrática y solidaria que, en coordinación con otros aportes sociales (sanidad, seguridad social.) mantuvieron o desarrollaron el llamado estado de bienestar.

Una nueva organización de trabajo en la que habrá más población desocupada en las actividades tradicionales con la consiguiente necesidad de reacomodo educativo. Además se acentúan fenómenos como el de la inmigración que plantea situaciones novedosas.

LA ESCUELA

Cambios en las funciones de los educadores que deben establecer relaciones que deben fortalecer el orden psicológico del infante o niño(a); porque la motivación de ellos debe prevalecer.

Por lo tanto el entorno es muy importante para la educación de los educandos que sin saberlo llevan consigo la problemática de la deserción de sus padres, y la vivencia en la falta de protección para el niño y el mundo socio económico; todo esto involucra un peligro constante que debe ser analizado por las autoridades educativas como también a los educadores.

El rol histórico de la escuela como la institución destinada a la producción, apropiación y distribución de los bienes culturales en una comunidad determinada.

Con el fin de optimizar la relación entre la escuela y la comunidad, ya que se concibe a dicha relación como un gran impulso a la tarea educativa de la escuela y de inestimable ayuda para los niños y jóvenes en su tarea de aprender, fundamentalmente en contextos de pobreza.

LA COMUNIDAD EDUCATIVA

En este sentido, se desarrolla una propuesta que se asimila con la idea de conformación de Comunidades de Aprendizaje entendida esta, como una expansión de la propuesta escolar al desarrollar alianzas con organizaciones de la comunidad y que asume un proyecto educativo propio.

Dicha comunidad se propone reforzar la tarea educativa de la escuela con el fin de mejorar las condiciones socio históricas de los sujetos que la transitan, y contribuir a la transformación de la comunidad en la que la escuela está inserta.

Al referimos a comunidad en sentido amplio, todas las organizaciones sociales (comedores comunitarios, bibliotecas, tecnología (Internet), asociaciones civiles, grupos juveniles, asociaciones religiosas, sociedad, cooperadoras, grupos de padres, gremios, organizaciones vecinales, y otras que sean propias de la especificidad de cada región).

A partir de la articulación de los recursos culturales y materiales locales, jurisdiccionales y nacionales, se propone una visión integral de lo educativo, poniendo especial énfasis en los aprendizajes y la cultura en sentido amplio como forma de acceso a una ciudadanía plena.

En el sistema educativo nacional existe una larga tradición en las escuelas de entablar proyectos con la comunidad desde diferentes perspectivas. Para generar formas creativas de colaboración tanto en el quehacer educativo de la escuela como en mejoras en la vida de la comunidad.

Una de las modalidades que podemos reconocer es aquella que piensa a la escuela y a su cultura como un elemento externo a la comunidad. La función de la escuela es socializar según los valores de la sociedad. Desde esta perspectiva, la escuela es la transmisora de una única cultura legítima.

La escuela se "coloca" por encima de los problemas sociales de la comunidad que la rodea y a la vez la integra, creyendo que esta negación "le permite" seguir formando a los niños.

Es importante, notar el esfuerzo de muchas escuelas por seguir formando y enseñando en el marco de esta modalidad con una actitud de preservación hacia los fundamentos de la escuela pública.

Una frase que reflejaría esta modalidad sería "...cuando cierro las puertas de la escuela no me importa nada lo que ocurre afuera o de donde vienen los niños solo es importante enseñar..."

En otros casos la comunidad prima sobre la escuela; en esta perspectiva, la escuela pierde su especificidad y su sentido político y social en función de incluir la problemática de la comunidad en la que está inserta.

La escuela se ve invadida permanentemente por las dificultades de la comunidad perdiendo espacios la tarea de enseñar y de aprender. Es necesario rescatar el esfuerzo de directores, docentes, no docentes y padres que luchan por revertir situaciones sociales por las que atraviesan sus alumnos en el espacio educativo.

La siguiente frase reflejaría esta modalidad "...en las condiciones que hoy llegan estos chicos a la escuela no podemos preocuparnos solo por enseñar, es necesario ayudar, dar de comer, preocuparse por la salud, por lo emocional y no queda tiempo para lo educativo..."

Resulta interesante considerar las experiencias que se vienen desarrollando en las que se establece un vínculo solidario entre escuela y comunidad.

Desde esta perspectiva, la escuela difunde la práctica de la solidaridad a través de la participación de los estudiantes, docentes e instituciones en actividades colaborativas a partir de la detección de una necesidad en la comunidad.

En este vínculo se inscribe con una larga e importante trayectoria Escuela y Comunidad el Ministerio de Educación. La escuela desde sus propios saberes se constituye en un sujeto solidario hacia su comunidad y en esa instancia genera nuevos aprendizajes. (Pérez, 2005-2006).

3.2.2 LA DEMANDA DE EDUCACIÓN DE CALIDAD

Todos los países están haciendo un gran esfuerzo por cambiar.

En la actualidad se asiste a un período de turbulencias y de cambios drásticos a nivel planetario, que están dando lugar al surgimiento de una nueva época, caracterizada por la incertidumbre sobre el futuro: cambian las demandas de la sociedad y de las personas, cambia la situación internacional, se proponen nuevas reglas de juego, cambia el rol de los agentes permanentes y surgen nuevos actores sociales.

La educación no es ajena a estas transformaciones, y los cambios necesarios en una conciencia muy fuerte de que se están agotando los estilos tradicionales de operar.

Hay mayor margen para la creatividad en la resolución de los problemas y también mayor tolerancia frente a la inseguridad y a las incertidumbres. Se generan nuevas condiciones y oportunidades favorables para los cambios.

Frente a esta difícil situación, es necesario tener en cuenta un modelo de transformación y de desarrollo alternativo que considere como estrategias básicas.

Las nuevas demandas en el sistema educativo ha iniciado procesos de reformas y transformaciones, como consecuencia de la aguda conciencia del agotamiento de un modelo tradicional que no ha sido capaz de conciliar el crecimiento cuantitativo con niveles satisfactorios de calidad y de equidad, e incorporar como criterio prioritario y orientador para la definición de políticas y la toma de decisiones la satisfacción de las nuevas demandas sociales.

Hoy hablamos de un nuevo orden mundial competitivo basado en el conocimiento, en el cual la educación y la capacitación son el punto de apoyo de largo plazo más importante que tienen los gobiernos para mejorar la competitividad y para asegurar una ventaja nacional.

El funcionamiento óptimo de los sistemas educativos pasa a ser una prioridad esencial en el país. Enunciamos a continuación las principales demandas que los cambios plantean a los sistemas educativos y que se incorporan a las agendas de especialistas y de gobernantes.

Preparar ciudadanas y ciudadanos capaces de convivir en sociedades marcadas por la diversidad, capacitándolos para incorporar las diferencias de manera que contribuyan a la integración y a la solidaridad, así como para enfrentar la fragmentación y la segmentación que amenazan a muchas sociedades en la actualidad.

En consecuencia, los sistemas educativos serán responsables de distribuir equitativamente los conocimientos y el dominio de los códigos en los cuales circula la información socialmente necesaria, y formar a las personas en los

valores, principios éticos y habilidades para desempeñarse en los diferentes ámbitos de la vida social.

Formar recursos humanos que respondan a los nuevos requerimientos del proceso productivo y a las formas de organización del trabajo resultantes de la revolución tecnológica.

Para incrementar la competitividad, el mayor desafío es la transformación de la calidad educativa: grupos cada vez más numerosos de individuos con buena formación, impulso de la autonomía individual, logro de un mayor acercamiento entre el mundo de las comunicaciones.

La esfera del trabajo y de la educación y otorgamiento de prioridad a las necesidades del desarrollo económico: los usuarios, los mercados laborales y las empresas que utilizan conocimientos.

Capacitar al conjunto de la sociedad para convivir con la racionalidad de las nuevas tecnologías, transformándolas en instrumentos que mejoren la calidad de vida (Mello, 2006).

Le corresponde a los sistemas educativos impulsar la creatividad en el acceso, difusión e innovación científica y tecnológica.

Deben desarrollar capacidades de anticipación al futuro y de actualización permanente para seleccionar información, para orientarse frente a los cambios, para generar nuevos cambios, para asumir con creatividad el abordaje y resolución de problemas.

Los miembros activos de una sociedad no sólo necesitan tener una formación básica, sino que deben incorporar conocimientos sobre informática y tecnología, aspectos que no eran imprescindibles hace sólo una década.

3.2.3 ESTRUCTURA DE LOS SISTEMAS EDUCATIVOS

Los niveles, la combinación de principios políticos, pedagógicos y administrativos configura la estructura de los sistemas educativos a partir de los cuales se definen los niveles, los ciclos, la obligatoriedad y los criterios de articulación y de coordinación.

Los niveles identifican los tramos en que los sistemas atienden el cumplimiento de las necesidades educativas que plantea la sociedad en un determinado contexto de espacio y de tiempo. (Aguerrondo, 2008).

Las tendencias de desarrollo de los niveles en relación con las nuevas demandas permiten diferenciar tres grandes campos:

- ❖ La adquisición de competencias básicas de apropiación de conocimientos elementales y comunes, imprescindibles para toda la población.

Esta tendencia se acompaña con estrategias relacionadas con la cobertura, como la mayor duración de la escolarización y el incremento de la obligatoriedad de la Educación Básica, incluida la educación preescolar, y con estrategias relacionadas con la equidad y la calidad, como la homogenización de los objetivos y de los resultados.

Este nivel actúa como compensador de las desigualdades de origen económico y social en tanto garantiza el acceso equitativo a una educación de calidad para que todos aprendan conocimientos socialmente significativos.

- ❖ El dominio de conocimientos y capacidades intermedias, deseables para toda la población. El nivel de la Educación Secundaria es el que refleja con mayor nitidez la tensión en la relación entre educación y economía.

La aparición de perfiles profesionales nuevos estrechamente vinculados a las nuevas tecnologías y la profunda modificación de las existentes,

demandan del sistema educativo, ante todo, una formación amplia con aprendizajes básicos comunes a diversos campos, que se anticipen a la eventualidad de la diversificación y a la necesidad de futuras adaptaciones; al mismo tiempo, lograr una flexibilización curricular que lleve en sí misma los mecanismos de actualización permanente, capaces de incorporar los cambios al ritmo en que se producen en la sociedad.

- ❖ El logro del objetivo del gobierno, exige mantener un equilibrio entre la amplitud y la especialización de la formación impartida. Se incluyen conceptos de la vida laboral en el currículum general y se refuerzan componentes de formación general en los programas de capacitación.
- ❖ El logro de alta capacitación y de competencias diferenciales para distintos grupos de la población.

Desde el punto de vista de los requerimientos en materia de competitividad, la Educación Superior tiene que asegurar una formación de calidad compatible con las exigencias del desarrollo científico, técnico y profesional, así como de la economía y de la política, que ayuden a los países a insertarse con éxito en el ámbito internacional.

Calidad entendida no sólo en función del grado de desarrollo de cada país, sino en condiciones de ofrecer formación y de realizar investigación a la altura de las exigencias de la inserción internacional (Casassus, 2009).

3.2.4 POLÍTICAS EDUCATIVAS, CARTA MAGNA, PLAN NACIONAL DE DESARROLLO. LEY DE EDUCACIÓN, PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN, DINAMEP.

“POLÍTICA EDUCATIVA”: se trata de las acciones del Estado en relación a las prácticas educativas que atraviesan la totalidad social y, dicho en términos sustantivos, del modo a través del cual el Estado resuelve la producción, distribución y apropiación de conocimientos y reconocimientos.

Definición de política educativa como acción del Estado sobre la educación sistemática restringe una concepción de educación permanente como derecho inalienable de todos los ciudadanos a lo largo de su vida. (Pablo Imen, 2008)

“Las políticas no sólo crean marcos legales y directrices de actuación. También suponen la expansión de ideas, pretensiones y valores que paulatinamente comienzan a convertirse en la manera inevitable de pensar. (Teresa Sirvent, 2008)

La política Educativa, es el conjunto de leyes, decretos, disposiciones, reglamentos y resoluciones, que conforman la doctrina pedagógica de un país y fijan así mismo los objetivos de esta y los procedimientos necesarios para alcanzarlas.”(Tagliabue, 2007)

La política de la educación nos facultará para conocer la realidad que le es propia desde un doble plano: una parte, será posible estudiar todo grupo social en el que se manifieste cualquier tipo de poder en la aplicación de unos medios a unos fines: política de la iglesia, de los sindicatos e, incluso, de la misma familia en cuanto agente de la educación ; por otra parte, será necesario estudiar las manifestaciones en la educación del poder político por excelencia, el Estado, el poder político por antonomasia, garantiza la realización de sus objetivos gracias a la posibilidad eventual, monopolio que se estima legítimo en función de los valores que encarna el Estado y que en las sociedades democráticas se concreta en la carta magna que es la constitución”

CARTA MAGNA

La Carta Magna es la Constitución de un país que regula el régimen básico de los derechos y libertades de los ciudadanos y los poderes e instituciones de la organización política.

Normalmente, es aplicada por una Corte Suprema o Tribunal Constitucional que es el encargado de resolver los litigios o recursos de inconstitucionalidad por los ciudadanos y los poderes del Estado. (Quisbert H., Ermo (2005)

La Constitución, como todo acto jurídico, puede definirse tanto desde el punto de vista formal como desde el punto de vista material.

Desde el punto de vista material, la Constitución es el conjunto de reglas fundamentales que se aplican al ejercicio del poder estatal.

Desde el punto de vista formal, Constitución se define a partir de los órganos y procedimientos que intervienen en su adopción, de ahí genera una de sus características principales: su supremacía sobre cualquier otra norma del ordenamiento jurídico.

La Carta Magna es muy importante en la vida de un país, por que regula y protege los derechos de los ciudadanos, si no existiera esta constitución sería un caos, no habría orden político y todos estuvieran en libertinaje, esto no sería lo que necesitan las personas.

EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO.- Con un estudio minucioso en el Ecuador. El Plan de Gobierno cuenta con la legitimidad democrática

Por eso este Plan recoge y busca concretar las revoluciones delineadas por dicho programa, a fin de proponer a la ciudadanía una hoja de ruta que posibilite un punto de quiebre y cambio en las trayectorias históricas de desarrollo y la democracia ecuatoriana.

Para sentar las bases de una comunidad política incluyente y reflexiva, apostando a la capacidad de la nación ecuatoriana para definir otro rumbo como sociedad justa, intercultural y soberana, dirigido a re institucionalizar el país por medio de la expresión soberana de la ciudadanía y que fije las bases materiales de un proyecto nacional inspirado por la utopía de la igualdad y abarcador de la rica diversidad del país. . (www.senplades.gov.ec,2009-2013)

Para derrotar la corrupción e instituir la transparencia y la rendición de cuentas, como pilares para la construcción de relaciones sociales, que posibiliten el mutuo reconocimiento entre personas y el aumento de la confianza colectiva del

país, elementos imprescindibles para impulsar procesos sostenidos de desarrollo humano.

El modelo de exclusión heredado a orientar los recursos de la educación, la salud, la vialidad, la vivienda, la investigación tecnológica, el empleo y la reactivación productiva, donde todas y todos seamos parte activa de la construcción del progreso y desarrollo de nuestro país, pero trabajando en nuestra propia tierra, en nuestra propia patria.

La política social articulada a una política económica incluyente y movilizadora en donde el Estado garantice como derechos fundamentales la salud y la educación.

Esta política socioeconómica integral, coherente e integradora será la que abra las oportunidades para la inserción socioeconómica y a la vez que fortalezca las capacidades de las personas como individuos para que ejerzan su derecho a una vida digna, que les permita la libertad para optar por su propio desarrollo.

Mantener una posición clara, digna y soberana frente a los principales problemas del país en sus relaciones internacionales y frente a los organismos multilaterales.

LEY DE EDUCACIÓN.- Busca garantizar los derechos constitucionales y estipula, entre otros aspectos, el aumento de sueldo para los maestros, la enseñanza de algún idioma ancestral y la estimulación a la investigación científica.

Estos artículos reflejan los derechos y deberes del Estado, los estudiantes, los docentes, la familia, la comunidad y las instituciones educativas en este ámbito.

"Todos los habitantes de Ecuador son titulares del derecho a la educación de calidad, laica y gratuita en los niveles inicial, básico y bachillerato", existen

algunas reformas sumamente importantes, como el bachillerato único que es la tendencia mundial”.

La Ley precisa que el ente que regulará y controlará el funcionamiento de todos los centros educativos será la Autoridad Educativa Nacional.

El aumento salarial para los maestros, además de establecer que las instituciones deben enseñar un idioma ancestral y estimular la investigación científica, la creación artística, la práctica del deporte, la protección y conservación del patrimonio cultural, natural y del medio ambiente, etc.

Es lo que nuestro país necesita para mejorar la calidad de la educación y así formar individuos capaces de desenvolverse en cualquier ámbito en el cual se han preparado.

PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN.- A veces nos quejamos de que en nuestro país no existe continuidad en las políticas diseñadas para los diversos 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 es ahora una realidad concreta: la ciudadanía ecuatoriana convirtió las ocho políticas del Plan Decenal de Educación (2006 – 2015) en políticas de Estado.

En ese sentido, nuestro país comprendió que debemos hacer de la educación un compromiso de todos para cambiar la historia.

El mandato ciudadano nos obliga a institucionalizar el Plan Decenal de Educación; esto es, que los programas, sus objetivos y metas, sean construidos en el marco de las políticas de Estado ya definidas y que, como país, le demos continuidad.

DINAMEP.- La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional, 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 el diagnóstico de Necesidades de la Formación, Capacitación y Perfeccionamiento Docente, y es a nivel nacional y en coordinación con la Subsecretaría General de Educación, las Subsecretarías Regionales, las Direcciones Nacionales, las Direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional 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, capacitación y perfeccionamiento docente, facilitados por Universidades contratadas, asistencia técnica 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.

3.2.5 POLÍTICAS MICRO: INSTITUCIONALES

POLÍTICAS MICRO.- Es la manera de regular un ordenamiento en las cuáles se estipulan o se crean reglas para el desarrollo de un centro o unidad educativa para el cumplimiento de la labor educativa; además estas normas condicionan el desempeño para lograr objetivos en función del desarrollo del niño(a). (Zevallos 2009)

Además las políticas micro buscan el bienestar y el desarrollo de la institución y del alumnado para que exista el orden y la planificación de nuevas estrategias.

Cada uno de los colaboradores tienen una misión específica en donde ponen toda la capacidad para lograr el objetivo propuesto, el alumnado también tiene su rol, la de asimilar y aprender lo que el docente enseña; para que se desenvuelva el mundo tecnológico y competitivo.

La política micro busca la formación y competitividad del alumno y del docente, controla, regula y genera cambios positivos en la educación, provee información confiable e inequívoca que sirva para el desarrollo de niño(a).

El elemento de política y estrategias institucionales se basa en buscar nuevas formas de tecnología para la enseñanza y está dirigida al ámbito micro institucional. La modernización de un centro educativo, como resultado de un cambio cualitativo y cuantitativo en donde el/ la niño(a) tenga la posibilidad de crecer físico y mental.

Como fuente de empleo y que constituyen una parte del tejido productivo son también los centros educativos y las escuelas de nuestro país que ha constituido las políticas micros para regular el buen funcionamiento de cada una de las instituciones, con planificación de desarrollo educativo para los docentes y alumnos, implementa estrategias de estudio y evaluaciones buscando la estabilidad institucional

3.2.6 SÍNTESIS

Hablar de la educación total de un niño(a) da la pauta para dar nuevas alternativas que permitan el desarrollo de un infante bien capacitado porque es ahí donde el alumno reciba lo más importante de la instrucción educativa, por citar un ejemplo: si un niño (a) recibe una mala educación este no tendrá oportunidad de ser un excelente profesional por que no ha sido preparado para que alcance en el futuro buenos resultados educativos.

En cambio si un niño (a) recibe una educación de calidad tendrá muchas oportunidades de ser un excelente profesional que ayudará al cambio social y de la familia.

Es por eso que el entorno es muy importante para que el alumno reciba una buena educación y crezca con una mentalidad sana en donde la demanda de alumno como la de educadores sea saludable, es por eso que las políticas educativas buscan mejorar la educación; que sea de calidad las cuales se encuentran estipuladas en la carta magna, donde prioriza la educación de calidad, donde no solo el alumno se capacita sino que el docente también lo hace, el plan nacional de desarrollo busca conseguir el cambio en la historia de la educación, la ley educativa plantea muchos cambios que solidifica la educación y que los centros educativos tienen que poner en práctica, esta ley los regula y los encamina a dar una buena educación.

El plan decenal consigue que los organismos educativos generen nuevas estrategias para educar y el compromiso de todos para cambiar.

La DINAMEP ha permitido capacitar a los docentes que están dando clase en diferentes centros educativos buscando siempre mejorar el desempeño del docente.

3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

El diseño de formación docente ha de partir inevitablemente de las necesidades del profesorado, es por ello que es importante conocerlas ya que constituye un factor importante en el proceso formativo. Las necesidades permiten conocer los parámetros que tiene un profesional en la docencia. (Díaz Barriga A. Frida. 2002

Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesional.

Una de las prioridades de la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional docentes es buscar el perfeccionamiento y prestar un buen servicio, planificar muy bien cuáles son las necesidades de la formación. Para poder llegar así a todos los maestros del Ecuador.

Sus necesidades de formación con lleva al conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor diaria y que por lo tanto han de constituir atención en los programas de formación docente.

La formación del profesorado permite afrontar las exigencias de la formación de niños (as) de Educación Básica, la actividad formativa del docente es sin duda lo que necesita para estar siempre preparado y acrecentar los conocimientos.

3.3.1 DEFINICIÓN

Los contenidos principales y esenciales de la formación docente, se establece mediante la determinación de los elementos de formación que considera el currículo y los resultados esperados o la operacionalización de los elementos de formación en la realidad escolar.

Los elementos de formación, cumplen una función orientadora para definir y contextualizar los objetivos del currículo y al mismo tiempo facilitar la delimitación en amplitud e intensidad de los contenidos.

3.3.2 COMPETENCIAS PROFESIONALES

Esencialmente, la competencia es la relación existente entre lo interno de la persona y lo externo. Es decir, el mismo proceso de adquisición y de demostración de la capacidad, reconocida públicamente, así como la aceptación individual (competente) como miembro de una comunidad, se torna o transforma a su vez en un incremento efectivo de capacidad para posteriores incrementos o nuevas competencias. (José Tejada, 2009)

No es fácil acotar el concepto de competencia, cuando una somera revisión de la literatura sobre este campo, además de evidenciar los continuos esfuerzos dedicados a esta tarea y los diferentes vaivenes habidos en su concreción desde lo psicológico, pedagógico, laboral, social, etc., indican que este término no es unívoco.

Además, en las diferentes definiciones sobre competencia se incluyen otros conceptos, capacidad, cualificación, aptitud, destreza, etc., que por sí mismos también resultan en la mayoría de las veces ambiguos o incluyen en su seno dificultades semánticas.

Desde el punto de vista etimológico, encontramos el origen del término competencia en el verbo latino “competere” (ir al encuentro una cosa de otra, encontrarse) para pasar también a acepciones como “responder a, corresponder” “estar en buen estado” “ser suficiente”.

Otra acepción 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.

“La competencia profesional es la capacidad de realizar las actividades correspondientes a una profesión conforme a los niveles esperados en el empleo. Como también, capacidad de transferir las destrezas a nuevas situaciones dentro del área profesional y, más allá, a profesiones afines.

3.3.3 LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN PARA EL SIGLO XXI

La educación debería llevar a cada persona a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas, actualizando así el tesoro escondido en cada uno de nosotros, lo cual supone trascender una visión puramente instrumental de la educación, percibida como la vía obligada para obtener determinados resultados (experiencia práctica, adquisición de capacidades diversas, fines de carácter económico), para considerar su función en toda su plenitud, a saber, la realización de la persona que, toda ella, aprende a ser. (Barría 2008)

La educación encierra un tesoro, Educación del Siglo XXI. Cuatro aprendizajes fundamentales. Pilares del conocimiento en la persona APRENDER A CONOCER, APRENDER A SER, APRENDER A VIVIR JUNTOS, APRENDER A HACER.

Aprender a conocer, 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 educador; y debe 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 está 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 ineluctable 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 vínculo que la educación debe mantener entre los diversos aspectos de aprendizaje.

La “desmaterialización” del trabajo y las actividades de servicios en el sector asalariado.

Las repercusiones de la desmaterialización de las economías avanzadas en el aprendizaje ponen de manifiesto inmediatamente al observar la evolución cuantitativa y cualitativa de los servicios.

Muchos servicios se definen principalmente en función de la relación interpersonal que generan.

El desarrollo de los servicios obliga a cultivar cualidades humanas que las formaciones tradicionales no siempre inculcan y que corresponde a la capacidad de establecer relaciones estables y eficaces entre personas.

El problema se plantea también de la formación profesional en los países en desarrollo.

En las economías en desarrollo en que la actividad asalariada no predomina, el trabajo es de naturaleza muy distinta. Los conocimientos técnicos suelen ser de tipo tradicional; la función del aprendizaje no se limita al trabajo, sino que debe satisfacer el objetivo más amplio de una participación en el desarrollo dentro de los sectores estructurados o no.

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.

La educación tiene una doble misión: enseñar la diversidad de la especie humana y contribuir a una toma de conciencia de las semejanzas y la intra dependencia entre todos los seres humanos.

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 si 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

En el momento actual no podemos seguir considerando a los docentes como almacenes del saber y por lo tanto dispensadores omnipotentes del conocimiento.

La calidad de información que existe sobre cualquier tema es de tal envergadura que es imposible pensar que pueden existir personas que pretendan saber todo de todo. Afortunadamente están los medios electrónicos para ayudar con este volumen de información.

En la sociedad de la información el modelo del profesor cuya actividad se basa en la del conocimiento debe prepararse para estar acorde con el mundo tecnológico. (Escolano Benito 2008)

La doble faceta de docente e investigador, del profesor exige una correcta preparación tanto para la adquisición de conocimientos y actualización de los mismos como para el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas exigibles en una sociedad en permanente cambio.

Las nuevas competencias docentes y de cómo su desarrollo profesional se encuentra al influjo de la sociedad de la información y la comunicación.

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

La enseñanza y el aprendizaje muestran la necesidad de gestionar clases cada vez más diversas en términos étnicos, lingüísticos y culturales. Estos nuevos desafíos y demandas requieren nuevas capacidades y conocimientos por parte de los profesores. La situación actual es dinámica y variada.

Las escuelas se organizan ahora de diferente forma, en términos tanto de las tareas como de las responsabilidades asignadas a los profesores y a la diferenciación de roles entre profesores.

No cabe duda de que las nuevas tecnologías están transformando la tecnología del aula y las funciones docentes, y estos cambios están induciendo una transformación sistemática en las teorías y en las prácticas didácticas

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

Ante estos desafíos surgen numerosas interrogantes: ¿transformará radicalmente la nueva tecnología la manera en que tiene lugar la educación?

¿Qué competencias habrá de asumir el profesor para dar respuesta a la sociedad del siglo XXI?

¿Están los profesionales de la educación suficientemente preparados para asumir el reto tecnológico para la formación de las futuras generaciones?

¿La integración curricular de las nuevas tecnologías en el marco de la educación formal contribuirá a la mejora de los procesos de enseñanza, aprendizaje?

El desarrollo tecnológico actual nos está situando ante un nuevo paradigma de la enseñanza que da lugar a nuevas metodologías y nuevos roles docentes.

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

Al definir la profesión docente, en su rol básico:

Primero es un papel técnico, que permite identificar a los docentes como expertos habilitados para guiar el aprendizaje de los alumnos conforme a determinadas reglas metódicas de reconocida solvencia.

La gestión didáctica y la innovación. Como la identidad se define por una tarea de claro matiz tecnológico.

Segundo papel; se asocia a los aspectos éticos y socializadores de la profesión. El docente es un agente de primer orden en el proceso de socialización metódica de los menores en el tejido social.

Los valores, actitudes y otras pautas de conducta que exhibe o constituyen un marco de referencia normativo para las personas en formación.

El docente desempeña una función fundamental de control social, al legitimar a través del sistema de exámenes, calificaciones y grados los prerrequisitos del orden meritocrático e influir en las estrategias de reproducción, movilidad, igualitarismo y compensación.

Tercer papel del profesor se vincula a la satisfacción de las necesidades de autorrealización de los individuos en formación y de sus demandas de bienestar.

Este papel enlaza con algunas tradiciones bien enraizadas en el mundo pedagógico, como las que enfatizan el papel del docente como preceptor.

El rol del docente como profesional eficaz de la instrucción, justo, debe abordar las nuevas tareas del nuevo milenio, debe tener una actitud abierta a los múltiples acontecimientos e informaciones que se generan a su alrededor. Y es que el cambio tecnológico se produce a una gran velocidad y requiere por parte de los profesionales un esfuerzo de adaptación, actualización y perfeccionamiento permanente.

3.3.5 NECESIDADES DE FORMACIÓN EN EL ECUADOR

Ecuador no escapa de los múltiples cambios que ha experimentado la economía en los países latinoamericanos, en los cuales persisten problemas de tipo social, cultural y político entre otros, que dificultan su desarrollo. Ante esta realidad, Ecuador mantiene las esperanzas en sus potencialidades, para lograr, el desarrollo integral del país.

Lo cual ha motivado llevar a cabo un novedoso proyecto educativo en la búsqueda de una metodología que permita valorar los conocimientos y experiencias adquiridas por los docentes. (Avalos 2008).

Los docentes deberán tener una titulación y cualificación profesional, según los requisitos del área y materia en que impartan clases. La formación permanente constituye un derecho y una obligación de todo el profesorado y una responsabilidad de las Administraciones educativas y de los propios centros.

Teniendo esto en cuenta, vemos la necesidad que tienen los docentes de formarse de forma permanente en diferentes ámbitos (nuevas tecnologías, idiomas, etc.) y es esto precisamente lo que se materializa en los resultados de los cuestionarios que se han aplicado.

Otra de las necesidades que los propios docentes perciben es lo referente a la orientación así como también hacen referencia a la necesidad de conocimientos psicológicos que ayuden a dirigir el aprendizaje de los alumnos; del mismo modo una orientación más dirigida a la familia, a la resolución de conflictos o problemas de conducta.

Se ha detectado que algunos de los profesores ven necesaria la formación en los temas relacionados con las innovaciones pedagógicas por ejemplo la diversidad, la integración, educación especial, todas ellas son necesidades muy recientes teniendo en cuenta que la reforma educativa, entre otras cosas, se basa en la atención a la diversidad. Esta necesidad está siendo abordada y atacada por el estado para desterrar la insuficiencia de nuevas forma de enseñar, sumamente importante en nuestro país.

Asimismo en términos generales, la evidencia sobre el impacto de los programas de formación permanente de profesores señala la importancia de factores contextuales y de proceso en su eficacia.

De hecho, que se le puede ofrecer a los profesores, propuestas metodológicas para enfrentar problemas en áreas determinadas como por ejemplo sus áreas de trabajo.

De esta forma la transformación se produce cuando el profesor colabora en un diseño participativo, en las actividades que realiza, de las formas de organizar la enseñanza, de los materiales que utilizará, etc.

3.3.6 SÍNTESIS

Para la formación de un profesional es necesario saber cuáles son las necesidades que urge resolver, porque un docente debe tener muchas posibilidades de superación tanto personal como intelectual, en la actualidad ya se está tomando muy en cuenta lo que necesita un docente para cumplir su labor como maestro.

La formación docente, es considerada por el currículo ligada a la formación en la realidad escolar.

Por otra parte, también es importante destacar que las competencias profesionales están opacadas por el egoísmo y que al profesional no le ha permitido surgir relegándolo de las responsabilidades como docente.

Un docente que demuestra su calidad en la educación puede designarsele competencias a las que llevará con entusiasmo esta tarea.

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”, los logros

de un titular que debe sobrepasar para acceder o mantenerse satisfactoriamente en una ocupación con garantías de solvencia y profesionalidad.

La sociedad del siglo XXI vive cambios y transformaciones radicales en todos los ámbitos de la vida. Muy probablemente, sea la primera ocasión en la historia, en que se acumulan tantas y tan intensas variaciones estructurales.

El sistema educativo no escapa a esta serie de hechos sociales, donde tanto docentes como dicentes están involucrados junto con todo el sistema educativo mundial.

Los nuevos tiempos reclaman, día con día, que cada una de las partes de su estructura se ajusten, volviéndose funcionales, es decir, atendiendo las exigencias de un sistema globalizado que no admite objeciones en su inserción.

En este tema, el papel de la educación y de sus profesores, requiere de cambios drásticos e inmediatos que permitan cubrir las expectativas de un nuevo modelo de orden mundial donde el sistema educativo en su conjunto, Los cuatro pilares de la educación juega un papel histórico y trascendente para la humanidad.

La capacitación de los profesionales de la educación en el dominio y explotación didáctica de las nuevas tecnologías tras reconocer que con su auxilio se puede lograr la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje en sintonía con los cambios que hoy se operan en la sociedad y en el individuo.

En el Ecuador el docente atraviesa por cambios sorprendentes creando nuevas necesidades en este mundo globalizado, en donde la tecnología avanza a pasos agigantados, esto hace que la educación en nuestro país se fortalezca paulatinamente, ahora el docente tiene que capacitarse e investigar para que los nuevos descubrimientos no sean desconocidos siempre buscando el desarrollo de la sociedad y de la humanidad.

METODOLOGIA

4. METODOLOGÍA

4.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo mixta descriptiva realizada en la provincia del Cañar, a 18 titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja desde el año 2005 – 2010.

Para alcanzar los objetivos y contestar las interrogantes que se ha planteado hemos utilizado el método Descriptivo con el cual analizamos los parámetros o las respuestas, las cuales describen el fenómeno que se desarrolla dentro de cada uno de ellos. Este método nos permitió conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.

4.2 PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación ha sido realizada por: Carmita Lucía Ojeda Cuesta y Rosaura Ojeda Cuesta, con el objeto de conocer la situación laboral de 18 titulados de la UTPL en Ciencias de la Educación desde el año 2005 hasta el 2010, los mismos que fueron sugeridos por el equipo de Planificación de la UTPL, considerando el lugar de procedencia de los investigadores.

Los 18 titulados participaron llenando encuestas sobre su situación laboral y además intervinieron en esta investigación 2 autoridades de instituciones educativas, dando la respectiva autorización para realizar las encuestas a los titulados que trabajan en dichas instituciones y llenando las encuestas.

4.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

4.3.1 TÉCNICAS

Durante el proceso de recolección de información, se emplearon las siguientes técnicas de investigación:

LA ENCUESTA.- Es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador, para ello se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregarán a los sujetos, a fin de conteste igualmente con escrito. Ese listado se denomina cuestionario.

Es impersonal porque el cuestionario no lleva el nombre ni otra identificación de la persona que lo responde ya que no interesan esos datos.

EL CUESTIONARIO.- Es una técnica derivada de la entrevista y la encuesta tiene como objeto lograr información sobre rasgos definidos de la personalidad, la conducta o determinados comportamientos y características individuales o colectivas de la persona (inteligencia, interés, aptitudes, rendimiento, memoria, etc.). a través de preguntas, actividades, manipulaciones, etc., que son observadas y evaluadas por el investigador.

4.3.2 INSTRUMENTOS

Para realizar esta investigación hemos utilizado los siguientes instrumentos: Cuestionario 1 para los titulados y cuestionario 2 para autoridades, los mismos que fueron tomados por ANECA.

El cuestionario 1 consta de 21 preguntas de las cuales 14 eran de selección múltiple, 5 cerradas de las cuales algunas de las preguntas tenían 1 y 4 literales tales como la P2, P3, P4.

El cuestionario 2 constaba de 11 preguntas, 4 cerradas y 7 abiertas.

Las encuestas fueron aplicadas a 17 titulados personalmente por los investigadores y 1 por vía telefónica ya que el lugar donde se encontraba la titulada era distante y 1 titulado que no dio la información por cuanto no disponía de tiempo para llenar la encuesta y otra persona que no se localizó ya que salió del país según la información que proporcionó su ex esposo.

4.4 RECURSOS

4.4.1 HUMANOS

18 titulados y 2 autoridades de instituciones educativas.

4.4.2 INSTITUCIONALES

- Canchas deportivas
- Laboratorio de computación
- Profesores especiales
- Escenarios
- Bares

4.4.3 MATERIALES

- Cuestionario 1, Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.
- Cuestionario 2, Directivos de las Instituciones educativas.
- Cámara fotográfica
- Computadora
- Útiles de escritorio
- Libros
- Revistas
- Papel bond
- Oficios
- Documento de apoyo

4.4.4 ECONÓMICOS

Materiales	Valor
Impresión de oficios y cuestionario	2,10
Copias de los cuestionarios	4,00
Rollo	5,00
Útiles de escritorio	3,50
Internet	50,00
Impresión	90,00
Anillados	3,00
Revelado de fotos	7,00
Pasajes	50,00
Viáticos	30,00
Llamadas telefónicas	15,00
Total:	259,60

4.5 PROCEDIMIENTO

El desarrollo de este trabajo se inició el día sábado 13 de noviembre del 2010 con la primera asesoría presencial en la sede central de la UTPL en la ciudad de Loja desde las 8:h00am hasta las 13:h00pm.

El Mgs. Fabián Jaramillo Director del Proyecto de Investigación y la Lcda. Tania Valdivieso Coordinadora Académica nos dieron las explicaciones y sugerencias generales de cómo realizar el trabajo. Posteriormente fuimos distribuidos a las aulas por centros asociados en donde la Dra. Alida Jara fue explicando punto por punto la estructura del informe de investigación.

El 15 de diciembre del 2010 la universidad proporcionó la nómina de los veinte titulados a los que se tenía que investigar a los mismos que se nos hizo difícil localizarlos ya que no teníamos ninguna dirección ni teléfono, por lo que optamos por acudir a los centros asociados en donde estaban matriculados

ventajosamente la coordinadora del centro asociado La Troncal nos facilitó direcciones y números telefónicos de 6 titulados de los cuales una persona no fue localizada ya que se encontraba fuera del país.

En cuanto al centro asociado del cantón Cañar acudimos en varias ocasiones sin obtener resultados ya que siempre se encontraba cerrado, pero esto no impidió que continuáramos con nuestra investigación ya que con ayuda de algunos colegas, compañeros y amigos que nos dieron información pudimos localizarlos.

La mayor dificultad que tuvimos fue localizar a dos religiosas que según información proporcionada se encontraba trabajando en la Escuela Domingo Sabio del cantón Sigsig donde tuvimos que trasladarnos pero en esa institución educativa nos manifestaron que no laboraban ahí y que posiblemente trabajan en la Escuela de las Madres Salesianas del mismo cantón, al cual también acudimos pero allí nos dieron información de que podrían encontrarse en Paute o en Cuenca.

Nos dirigimos a la ciudad de Cuenca al Colegio Corazón de María de las Madres Oblatas donde conversamos con la Rectora de dicho establecimiento en donde nos manifestó que una de las religiosas si laboraba ahí y que la otra si trabajaba ahí hace un año atrás y que en la actualidad está en el cantón Alamor y nos facilitó su número telefónico, al cual llamamos y conversamos con ella y le explicamos el porqué de la llamada, la misma nos facilitó la información por teléfono ya que por la distancia en que se encontraba se nos hizo difícil ir hasta allá.

Otra dificultad que se nos presentó fue con un titulado que no dio la información porque no disponía de tiempo.

Una vez obtenida la información en los cuestionarios procedimos a tabularlos, desarrollar las respectivas tablas estadísticas que se enviaron al mail del Director del Programa de Investigación. De las tablas procesadas se obtuvieron los respectivos análisis e interpretaciones, relacionándolos con la respectiva

información bibliográfica, para culminar con las conclusiones y recomendaciones.

**INTERPRETACIÓN
ANÁLISIS Y
DISCUSIÓN DE
RESULTADOS**

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

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

Tabla N° 1

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	4	22,22
Educación Básica	10	55,56
Lengua y Literatura	2	11,11
Químico Biológicas	-	-
Físico Matemáticos	-	-
Ciencias Humanas y Religiosas	-	-
Otra mención y Educación Básica	2	11,11
En otra universidad	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	18	100,0
NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA)		
	f	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	-	-
Maestría en Pedagogía	-	-
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	-	-
Otro Postgrado	-	-
En otra universidad	-	-
No contesta	18	100,0
TOTAL	18	100,0
NIVEL DE POSTGRADO		
	f	%
Especialidad	-	-
Diplomado	1	5,6
En otra universidad	1	5,6
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	16	88,9
No contesta	-	-
TOTAL	18	100,0

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

El surgimiento y desarrollo de esa oferta educativa con calidad se está dando a partir de que el docente asume que debe de seguir preparándose día a día.

Considerando las relaciones familia escuela como un área concreta de indagación (Glaser y Strauss, 1967), y siendo el propósito describir y comprender rasgos de la vida social en el contexto de ámbitos, de esta manera la educación de calidad depende de los profesionales que imparten sus conocimientos en su totalidad, buscando siempre el progreso del alumno.

Tomando en consideración la realidad ecuatoriana el 55,56% de docentes indagados manifiestan que durante los cinco años se han formado en la UTPL, en la mención de Educación Básica esto es en lo que respecta a pregrado, en cuanto al postgrado el 100% no contesta, será por causa de la crisis económica vigente en nuestro país o la poca motivación por parte de los educadores para acceder a una nueva titulación. Similar respuesta hacen en cuando al ámbito a la especialidad del postgrado, que también no contestan los 100% de personas involucradas.

La crisis económica reinante por una parte y la poca motivación por parte de los docentes de mejorar su nivel de preparación son las causas que han generado estos resultados, sin dejar a un lado que el sistema educativo superior nos da la posibilidad de mejorar nuestro nivel de mejoramiento profesional, esto es sistemas universitarios a distancia, capacitación Online, etc.

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

Tabla N° 2a

INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL SECTOR	f	%
Urbano	6	33,3
Rural	8	44,4
No contesta	4	22,2
TOTAL	18	100,0

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

La ubicación geográfica de los centros educativos, siempre han sido objeto de absoluta preocupación, porque los nuevos profesionales docentes se resisten a trasladarse a laborar en zonas muy lejanas, pero a pesar de ello hay que llenar las vacantes y el 44,4% de indagados declaran que ejercen su docencia en instituciones del sector rural.

Esta situación es relevante y al mismo tiempo digno de admiración a las personas que todavía creen en que el servicio a los demás es lo más importante.

A1. Género.

A2. Edad en años cumplidos.

Tabla N° 22

Género y años cumplidos de los titulados

Edad	Género	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL
		f	%	f	%	
20 - 30 años		9	45,0	2	10,0	11
31 - 40 años		5	25,0	-	-	5
41 - 50 años		1	5,0	1	5,0	2
61 - 60 años		-	-	-	-	-
más de 61 años		-	-	-	-	-
No contesta		-	-	-	-	-

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

El género no es inmutable ni puede entenderse aislado de otros aspectos de nuestra identidad (de clase social, estatus, profesión, grupo político). Lo que significa ser mujer y ser hombre (y hablar como tales) cambia de una generación a otra, y varía según se pertenezca a uno u otro grupo social, político o religioso. Es decir, una mujer no es únicamente ‘mujer’, sino además, católica practicante, campesina, abogada en un bufete internacional, médica, intelectual, atea, terrateniente

Según nuestra realidad vivencial el 75% de los docentes pertenecen al sexo femenino y sus edades oscilan entre 20-50 años.

Significa que en el Ecuador el magisterio nacional está integrado por un altísimo porcentaje de docentes pertenecientes al sexo femenino, será tal vez por el grado de entrega de las mujeres hacia las tareas con niños, o porque como madres tienen desarrollado el sentimiento fraternal hacia los niños, adolescentes y jóvenes.

5.2 SITUACIÓN LABORAL

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

Tabla N° 2

SITUACIÓN LABORAL	f	%
Trabaja como docente	14	77,8
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, etc.)	1	5,6
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	-	-
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	-	-
Otras situaciones (especifique)	1	5,6
No contesta	-	-
TOTAL	18	100,0

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

Al pensar en el sentido misional del maestro en correspondencia con su comunidad, lo que predomina cuando ha sido puesto frente a un grupo, su labor es la de transferir conocimientos y no otra cosa, de modo que las escuelas de nuestro tiempo tienen que tener una visión innovadora, crítica y autocrítica, y sus logros lo cuenten como fructíferos

El 77,8% de personas involucradas manifiestan que la situación laboral actual se encuentra reflejada en el ejercicio profesional docente. La presente aseveración nos hace pensar que pese a ser el docente el empleado con la menor paga a nivel de función, sigue manteniendo en determinados grupos sociales ese afán de servicio a la colectividad.

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?

Tabla N° 2b

HA TRABAJADO COMO DOCENTE	f	%
Si	13	72,2
No	2	11,1
No contesta	3	16,7
TOTAL	18	100,0

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

El surgimiento y desarrollo de esa oferta educativa con calidad se está dando a partir de que el docente asume que debe de seguir preparándose día a día. Considerando las relaciones familia escuela como un área concreta de indagación (Glaser y Strauss, 1967), y siendo el propósito describir y comprender rasgos de la vida social en el contexto de ámbitos, de esta manera la educación de calidad depende de los profesionales que imparten sus conocimientos en su totalidad, buscando siempre el progreso del alumno

El 72,2% manifiestan que si han trabajado antes como docentes. Lo que genera el interés de profesionalización y actualización pedagógica.

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

Tabla N° 2c

TRABAJA EN UN PUESTO NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA	f	%
Si	1	5,6
No	13	72,2
No contesta	4	22,2
TOTAL	18	100,0

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

La existencia de un nuevo mapa socio laboral de crecimiento sin empleo, segmentación creciente del mercado de trabajo, polarización de las tareas y precarización del empleo constituyen algunas de las circunstancias laborales que afectan a la labor docente

Desde esta realidad el 72,2% de investigados responden que no trabajan en otro puesto no relacionado con la docencia.

Esto nos abre las posibilidades de que mayor sea el porcentaje de docentes que opten por un título de cuarto nivel, para mejorar la calidad de la educación.

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

Tabla N° 2d

ALTERNATIVAS QUE SE AJUSTAN MEJOR A LA SITUACIÓN ACRTUAL	f	%
Prepara carpetas para trabajar en docencia	1	5,6
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	-	-
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	-	-
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación (especifique)	-	-
Continúa estudiando en otra área de conocimiento (especifique)	-	-
Está tomando cursos de formación continua (especifique)	-	-
Otras situaciones (especifique)	-	-
No contesta	17	94,4
TOTAL	18	100,0

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

La Comunidad Educativa integra a todos los sectores implicados en la educación de nuestros alumnos/as. Precisamente, debido a la importancia de esta comunidad en el desarrollo de la calidad de educación de nuestro centro, creemos necesario incluir toda la información sobre los diferentes órganos y personas que la integran.

Desde esta óptica se puede decir que el 100% de personas investigadas no contestan, debido que la gran mayoría se encuentran desempeñándose en el área docente y lo único que les falta es optar por el título de cuarto nivel.

Es por esta razón que el 94,4% de investigados se abstienen de contestar. La nueva política educativa a través de docentes por contrato la posibilidad de que otros profesionales se incluyan en los centros educativos.

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

Tabla N° 4

TRABAJA/BA EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD	f	%
Si	15	83,3
No	3	16,7
No contesta	-	-
TOTAL	18	100,0

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

La Formación Inicial, hacia la entrega de competencias profesionales, fortaleciendo aspectos relacionados con la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje de las diferentes especialidades; la responsabilidad individual por los resultados de sus propias prácticas pedagógicas y la capacidad de innovación y emprendimiento, revirtiendo así paulatinamente la problemática planteada. Sin duda es un proceso a mediano y largo plazo.

Manifiestan el 83,3% de investigadores que si se desenvuelven en el ámbito de su especialidad, elementos que garantiza el éxito docente.

La formación docente es una profesión que se inclinan a ejercer un altísimo número de personas.

P.4a. ¿En caso de que su respuesta es afirmativa en P.A. ¿en qué ámbito ejerce o ejercía?

Tabla N° 4a

AMBITO EN QUE EJERCE O EJERCÍA	f	%
Educación Infantil	4	22,2
Educación Básica	10	55,6
Lengua y Literatura	1	5,6
Químico Biológicas	-	-
Físico Matemáticas	-	-
Ciencias Humanas y Religiosas	-	-
Otra/s(especifique)	-	-
No contesta	3	16,7
TOTAL	18	100,0

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

El Estado garantizará al personal docente en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La Ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

El 55,6% manifiestan que ejercen la profesión en el ámbito de Educación Básica y un porcentaje apreciable ejercen su profesión en el nivel infantil.

Esto se debe que antes solamente se podía ser docente, estudiando en los Institutos pedagógicos y pocos en la universidad, porque era más probable que ingrese al magisterio primario que al secundario.

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?

Tabla N° 7

TIEMPO EN QUE TRABAJA/JÓ EN UN PUESTO DOCENTE	f	%
0-5 AÑOS	11	61,1
6-10 AÑOS	3	16,7
11-15 AÑOS	-	-
15-+ AÑOS	1	5,6
No contesta	3	16,7
TOTAL	18	100,0

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

Las nuevas demandas en el sistema educativo han iniciado procesos de reformas y transformaciones, como consecuencia de la aguda conciencia del agotamiento de un modelo tradicional que no ha sido capaz de conciliar el crecimiento cuantitativo con niveles satisfactorios de calidad y de equidad. Pero a pesar de esta cruda realidad los docentes se han mantenido en sus instituciones educativas, para tratar de solventar la formación de los educandos y para que el sistema continúe dinámicamente.

Un factor que apoya a los docentes es la capacitación permanente y el nivel de experiencia en la rama educativa, desde esta óptica manifiestan los investigados que el 61,1% oscilan de 0 – 5 años.

Es por ello que para establecer los contratos de docentes, el factor que genera confianza al directivo, es el grado de capacitación y nivel que disponga el docente, porque abaliza su estancia en el cargo, para el cual fue contratado.

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

Tabla N° 8

TRABAJABA COMO DOCENTE CUANDO INICIO SUS ESTUDIOS	f	%
Si	11	61,1
No	7	38,9
No contesta	-	-
TOTAL	18	100,0

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

Uno de los elementos que más caracteriza a la etapa actual es la venida a menos de los servicios públicos en su conjunto y de la educación en particular en tanto que considerada como un servicio público para la construcción colectiva de una sociedad democrática y solidaria que, en coordinación con otros aportes sociales (sanidad, seguridad social....) mantuvieron o desarrollaron el llamado estado de bienestar.

Es por esta razón que el 61,1% de los investigados declaran que cuando iniciaron sus estudios estuvieron trabajando ya como docentes.

La falta de plazas de empleo, en donde se puedan ubicar al gran conglomerado profesional del Ecuador ha provocado desajustes acelerados, uno de los medios para poder subsistir a esta crisis ha sido el sector educativo, que a través de la corrupción desde las Direcciones de Educación que ha generado empleo a varias personas que por medio de la coima, se han hecho acreedoras de puestos dentro de las instituciones educativas aún sin ser profesionales docentes.

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?

Tabla N° 8a

TIEMPO QUE TARDÓ EN CONSEGUIR EMPLEO COMO DOCENTE	f	%
0-1 AÑOS	2	11,1
1 - 2 AÑOS	1	5,6
2 + AÑOS	3	16,7
No contesta	12	66,7
TOTAL	18	100,0

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

Una nueva organización del trabajo en la que habrá más población desocupada en las actividades tradicionales con la consiguiente necesidad de reacomodo educativo. Además se acentúan fenómenos como el de la inmigración que plantea situaciones novedosas.

En concordancia con la respuesta anterior, el 66.7% de investigados no contestan a esta interrogante.

Esto pone de manifiesto que nos falta un poco de veracidad para establecer respuestas francas sobre la temática abordada.

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

Tabla N° 14

TIEMPO QUE TARDÓ EN CONSEGUIR EMPLEO NO DOCENTE	f	%
0-1 AÑOS	2	11,1
1-2 AÑOS	-	-
2 + AÑOS	1	5,6
Ya trabaja cuando obtuve la titulación	3	16,7
No contesta	12	66,7
TOTAL	18	100,0

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

El 66,7% de investigados se abstienen a contestar, será tal vez por la falta de sinceridad de parte de ellos, o por la crisis económica aguda por lo que atraviesan los países subdesarrollados, que dio oportunidad a personas no profesionales en el área docente para trabajar desde el inicio de su carrera.

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

Tabla N° 15

TIEMPO QUE HA TRABAJADO COMO DOCENTE DESDE LA TITULACION	f	%
0-1 AÑOS	1	5,6
1.1-2 AÑOS	2	11,1
2 .1-3 AÑOS	1	5,6
3.1-4 AÑOS	5	27,8
4.1-5 AÑOS	9	50,0
No contesta	-	-
TOTAL	18	100,0

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

Las oportunidades que se presentan en la vida hay que aprovecharlas al máximo, por ello los sujetos investigados manifiestan que se encuentra trabajando por el lapso de 5 años, declara el 50.0% , aunque un porcentaje considerable declara que el tiempo como docente es de 4 años, lo cual representa al 27,8%.

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

Tabla N° 16

TIEMPO QUE HA TRABAJADO COMO NO DOCENTE DESDE LA TITULACION	f	%
0-1 AÑOS	4	22,2
1.1-2 AÑOS	1	5,6
2 .1-3 AÑOS	-	-
3.1-4 AÑOS	1	5,6
4.1-5 AÑOS	-	-
No contesta	12	66,7
TOTAL	18	100,0

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

Existen algunos ítems que a pesar de tener conexión con el tema abordado, si sustenta la parte teórica, porque no es asunto de trato en la presente investigación, prueba de ello es que el 66,7% se abstienen a contestar. Demostrando con ello que no le dan la importancia que reviste en la investigación el tratamiento de estos temas.

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

Tabla N° 17

EL TRABAJO ACTUAL O ÚLTIMO LE DEMANDÓ CAMBIAR DE DOMICILIO	f	%
Si	2	11,1
No	13	72,2
No contesta	3	16,7
TOTAL	18	100,0

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

Cabe recordar que ninguna persona es profeta en su propia tierra, razón que en la realidad la mayoría de personas han tenido que migrar internamente, para poder tener o conseguir un sustento económico para satisfacer sus necesidades más apremiantes. Pero que resulta a veces oneroso dar a conocer esta realidad prueba de ello es que el 16,7% de investigados no responden. Puede ser quizá por causas personales.

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

Tabla N° 21

LA CONDICIÓN DE VIDA LUEGO DE TITULARSE HA MEJORADO	f	%
Definitivamente, si	15	83,3
Probablemente, si	1	5,6
Indeciso	2	11,1
Probablemente, no	-	-
Definitivamente, no	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	18	100,0

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

El Estado garantizará al personal docente en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La Ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles

A sabiendas que una de las preocupaciones por parte del gobierno es mejorar la calidad de vida de los maestros,, por ello en la Nueva Ley de Educación Intercultural se sustenta un salario digno, por ello el 83,3% de docentes declaran que definitivamente si ha mejorado la condición de vida luego de titularse.

Pero no debemos dejar a un lado el compromiso de la capacitación permanente por parte de los docentes, para hacerse acreedores a este beneficio fiscal.

6. ¿Qué tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa, descríbalos?

Uno de los encuestados respondió que en la institución que dirige no dan incentivos, mientras que la otra considera un incentivo entregar diplomas, copas según el caso.

Aunque las instituciones educativas, carecen ahora de presupuesto, porque todo aparentemente maneja en Estado, no existe ningún monto que esté asignado para los centros educativos con la finalidad de estimular o incentivar ya sea a profesores como alumno, para ello se está trabajando con las directivas de los comités centrales de padres de familia, quienes al inicio del lectivo ven la posibilidad de manejar un pequeño presupuesto para este tipo de actividad, por ello el 50% de directivos declaran que se brindan como incentivos para los alumnos diplomas y en algunos casos copas o trofeos, en tanto que para los maestros nada. Esa es la realidad institucional ecuatoriana.

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

Las expectativas que ellos esperan de los docentes que laboran en su institución educativa son:

- Entrega total
- Puntualidad
- Planificación
- Conocimiento del pensum
- Profesor de aula
- Coordinación
- Buena voluntad
- Vocación
- Dedicación

El sistema educativo de aquí en adelante aspira estar conformado por un grupo de talento humano altamente capacitado, por ello lo que se demanda es compromiso

serio, responsabilidad, planificar y cumplir con los requerimientos de la institución, eso es lo que declaran el 100% de directivos.

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

A esta pregunta respondieron que los graduados de la UTPL, no realizan ninguna otra actividad además de ejercer la docencia.

Los docentes de los diversos tipos o modalidades son los llamados para coadyuvar acciones en junta con los directivos del plantel, y que mejor oportunidad para poner en práctica los valores al hablar de responsabilizarse otras actividades, pero en el caso presente el 100% de directivos no han contestado la pregunta, dando una clara demostración que la contestación de la pregunta anterior se relaciona con esta.

11. Los docentes de la institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia?

Los docentes tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia	f	%
Si	2	100,0
No	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	2	100,0

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

No debemos olvidarnos que los docentes no se hacen, sino que nacen con esa vocación, es por ello que tienen intrínseco algunas cualidades como la creatividad, la investigación y la curiosidad. Esto se ve plasmado con lo que responden el 100% de directivos investigados.

5.3 CONTEXTO LABORAL

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

Tabla N° 3

INSTITUCIÓN QUE DESARROLLA/BA SU TRABAJO	f	%
Institución educativa fiscal	14	77,8
Institución educativa municipal	-	-
Institución educativa particular	-	-
Institución educativa fiscomisional	2	11,1
No contesta	2	11,1
TOTAL	18	100,0

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

Los contextos donde se desarrollan las actividades humanas presentan características distintivas que tienen importantes implicaciones cuando se elaboran y aplican procedimientos de evaluación. La elección del contexto de empleo se debe a la acuciante relevancia que tiene para la salud de importantes sectores de nuestra población.

Un altísimo porcentaje representado por el 77.8% aseveran que trabajan actualmente en instituciones educativas fiscales. Por la acogida que sustenta el gobierno actual de atender al sector educativo en todos sus niveles, el cual ha emprendido la misión de contratación de docentes por contrato, abriendo así oportunidades de formación educativa a todos los sectores del país.

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

Tabla N° 3ª

NIVEL DE LA INSTITUCIÓN EN QUE LABORA/BA	f	%
Inicial	2	11,1
Básico	12	66,7
Bachillerato	2	11,1
Superior	-	-
No contesta	2	11,1
TOTAL	18	100,0

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

Los niveles, la combinación de principios políticos, pedagógicos y administrativos configura la estructura de los sistemas educativos a partir de los cuales se definen los niveles, los ciclos, la obligatoriedad y los criterios de articulación y de coordinación.

El 66.7% responden que desarrollan su actividad educativa en el nivel básico.

El desarrollo y adelanto educativo, sobre la base de niveles de superación educativa permiten que las nuevas ofertas tres grandes campos: las competencias, el dominio de conocimientos y capacidades intermedias y el logro de la alta capacitación y de competencias diferenciales.

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

Tabla N° 5

TIPO DE RELACION CON LA INSTITUCION EDUCATIVA	f	%
Nombramiento	10	55,6
Contrato indefinido	1	5,6
Contrato ocasional	5	27,8
Reemplazo	-	-
Otras (especifique)	-	-
No contesta	2	11,1
TOTAL	18	100,0

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

La ley de reforma establece una serie de modalidades contractuales específicas que, por las características propias del trabajo y por las condiciones de la relación laboral.

Docentes con nombramiento el 55.6%, sustentado esta realidad que la profesionalización es la base para conseguir el adelanto profesional, pero además existe la presencia de un porcentaje apreciable de personas con contrato ocasional, que asciende al 27.8%.

Los centros educativos en la actualidad exigen la profesionalización de su personal docente, para estar acorde con el sistema político del nuevo milenio, que demanda la competencia profesional desde todas sus esferas.

P. 6. ¿La relación laboral es/era...?

Tabla N° 6

LA RELACION LABORAL ES/ERA	f	%
A tiempo completo	11	61,1
A tiempo parcial	1	5,6
Por horas	4	22,2
Otras (especifique)	-	-
No contesta	2	11,1
TOTAL	18	100,0

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

La nueva Ley de Educación, exige a los docentes el cumplimiento de las cuarenta horas laborales por semana, distribuidas 30 horas con los alumnos y 10 para actividades educacionales, pero dentro del plantel educativo.

De esta manera la relación laboral que presenta el 61.1% de indagados es a tiempo completo.

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

Tabla N° 9

TIPO DE EMPRESA DESARROLLA/BA SU TRABAJO NO DOCENTE	f	%
Administración Pública	2	11,1
Empresa privada	3	16,7
Empresa familiar	1	5,6
Trabajador/a por cuenta propia	3	16,7
No contesta	9	50,0
TOTAL	18	100,0

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

La doble faceta de docente e investigador del profesor exige una correcta preparación tanto para la adquisición de conocimientos y actualización de los mismos como para el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas exigibles en una sociedad en permanente cambio

A pesar de que no existe un marco teórico pertinente para sustentar este análisis, la verdad desde el punto de vista vivencial salta a la vista prueba de ellos es que el 50.% no contestan, pero un porcentaje apreciable unificado declara que han prestado su contingente laboral en la empresa privada y trabajo por cuenta propia.

La sustentación a las preguntas por parte de un marco teórico que certifique su severidad resulta en muchos de los casos onerosa, por cuanto no todos los aspectos es de fácil respaldo teórico y además por el tema propio de investigación.

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

Tabla N° 10

TIUTLACIÓN QUE ERA EXIGIDA EN SU EMPLEO	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	-	-
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	6	33,3
Ninguna/No se exige titulación	5	27,8
No contesta	7	38,9
TOTAL	18	100,0

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

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

Existe una ambivalencia en cuanto a esta pregunta porque los investigados contestan que para unos era el tercer nivel en un 33.3% y el 38.9% no contesta.

Desde este parámetro de respuesta podemos decir que un buen grupo de docentes ya eran merecedores de estar al frente de un grupo de estudiantes, sin tomar en cuenta su preparación en el campo de la docencia.

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

Tabla N° 11

TIPO DE RELACIÓN LABORAL	f	%
Laboral indefinida	5	27,8
Laboral de duración determinada	5	27,8
Otras situaciones (especifique)	1	5,6
No contesta	7	38,9
TOTAL	18	100,0

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

Política educativa se trata de las acciones del Estado en relación a las prácticas educativas que atraviesan la totalidad social y, dicho en términos sustantivos, del modo a través del cual el Estado resuelve la producción, distribución y apropiación de conocimientos y reconocimientos

Sustentando la respuesta decimos que de los 18 docentes investigados que representan al 100%, 7 que corresponde al 38.9.0% se abstienen a contestar, 5 que representan al 27.8. % existe o existía una relación indefinida de igual manera labor de duración determinada.

En los albores del tercer milenio, la creación de puestos de trabajo permanente están suspendidas desde hace 6 años en el ámbito educativo, prueba de ello son los resultados de esta pregunta.

P. 12. ¿La relación laboral es/era?

Tabla N° 12

LA RELACIÓN LABORAL ES / ERA	f	%
A tiempo completo	7	38,9
A tiempo parcial	2	11,1
Por horas	2	11,1
Otras (especifique)	-	-
No contesta	7	38,9
TOTAL	18	100,0

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

Para el 38.9% la relación laboral es o era a tiempo completo, y un porcentaje apreciable manifiesta que está representado por el 38.9% no contesta.

En la actualidad se pone de manifiesto la forma de contrato en relación de dependencia, el mismo que estipula trabajo a tiempo completo, porque ahora no se toma en cuenta el salario sino se exige trabajo a bajo costo.

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

Tabla N° 13

TIEMPO QUE LLEVA TRABAJANDO O QUE TRABAJÓ	f	%
0-5 AÑOS	5	27,8
6-10 AÑOS	-	-
11-15 AÑOS	-	-
15-+ AÑOS	-	-
No contesta	13	72,2
TOTAL	18	100,0

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

De los 18 maestros indagados, 13 que representan al 72.2% se abstienen a contestar esta interrogante, porque no valoran que de las respuestas que ellos emiten depende el éxito de la investigación.

Los docentes investigados no dan la importancia debido a las preguntas planteadas, por ello las respuestas son muy cómodas no dando contestación, o tal vez será que las preguntas no presentan la claridad necesaria para ser respondidas.

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

Para los directivos a los cuales se realizó las encuestas, los requisitos exigidos para postular un cargo docente son:

- Título docente
- Experiencia (no indispensable)
- Que tenga la vocación de ser docente
- Tenga la predisposición

La Nueva Ley de Educación pone de manifiesto en forma clara y precisa las personas que postulan para llenar la vacante o un puesto de profesorado, es requisito indispensable haber aprobado los cursos de capacitación, mejoramiento profesional sobre la base del tercer nivel de formación profesional y por último haber aprobado la clase demostrativa, no con el interés de molestar al magisterio, sino estar conscientes de la albor delicada de formar mentes y personalidades que en lo posterior van a dirigir la base que es un hogar y porque no decir llegar a dirigir una provincia o nación.

Prueba de ello es que el 100% de directivos investigados manifiestan que ellos exigen el título docente, una vasta experiencia y sobre todo que este predispuesto a trabajar en cualquier ámbito o lugar en el quehacer educativo.

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

Durante el último año ha recibido solicitudes de empleo	f	%
Si	1	50,0
No	1	50,0
No contesta	-	-
TOTAL	2	100,0

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

A pesar que desde hace seis años se cerró la oportunidad de que el Ministerio genere plazas de trabajo en el sector docente, los profesores jamás perdieron la esperanza de alguna vez ejercer su profesión, es así que el 50% de investigados manifiestan que si han recibido solicitudes de empleo, más aún ahora que se ejerce el trabajo docente a través del contrato.

3. ¿Requiere de más personal docente?

¿Requiere de más personal docente?	f	%
Si	2	100,0
No	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	2	100,0

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

El aumento poblacional en el Ecuador es cada vez más alarmante, por ello se requiere un mayor número de profesionales en todas las áreas. Al hacer énfasis en educación no se escapa de esta realidad, porque cada año se da la apertura de centros educativos o al menos la sobrecarga de alumnos por grado o curso genera malestar pedagógico en las aulas, es por esta razón que el 100% de docentes investigados manifiestan que si requieren de más personal docente.

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

A las autoridades educativas a los cuales se aplicó los cuestionarios consideran que los docentes con experiencia dominan mejor los métodos y técnicas, conocen los contenidos y saben cómo manejar al grupo. Mientras que los recién ingresados tienen poco o carecen de estos aspectos.

La experiencia es la base para un buen desempeño, esto quiere decir, que los docentes que presentan experiencia en el campo docente son portadores de la puesta en práctica de los métodos y técnicas activas, para desarrollar en los educandos sus habilidades y destrezas. En tanto que los educadores novatos puede que posean una multitud de saberes pero desde el plano teórico, aunque no hay que subestimar el hecho de que hay docentes novatos pero con un alto índice de vocación, que se actualizan desde el nivel de profesionalización, que llegando a las aulas desde el inicio demuestran un nivel de desempeño formidable. El 100% de directivos consideran que los docentes con experiencia tienen un cierto dominio en su quehacer educativo, en tanto que los novatos recién comienzan a saber en verdad lo que es la teoría y la práctica.

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

Se han planificado cursos de formación continua en los 2 últimos años	f	%
Si	1	50,0
No	1	50,0
No contesta	-	-
TOTAL	2	100,0

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

Con la puesta en marcha de la Reforma Curricular y ahora con la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica. El Ministerio se ha visto en la obligación de ofertar cursos permanentes de capacitación docente, mismos que dan la pauta para que los docentes puedan trabajar con la planificación por bloques curriculares, poniendo énfasis en las destrezas con criterio de desempeño. Este factor ha generado y a la vez motivado a los docentes escoger por el mejoramiento profesional por medio de la obtención de títulos de tercero y cuarto nivel. Así lo manifiesta el 50% de directivos investigados.

5.4 NECESIDADES DE FORMACIÓN

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

Tabla N° 18

SE COMUNICA CON SOLTURA EN UNA LENGUA DISTINTA AL ESPAÑOL	f	%
Quichua	1	5,6
Inglés	1	5,6
Francés	-	-
Portugués	-	-
Otros (especifique)	-	-
No	16	88,9
No contesta	-	-
TOTAL	18	100,0

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

El sistema educativo ecuatoriano plantea en su propuesta el dominio del idioma ancestral y del idioma inglés como idiomas básicos, por ello el buen conocimiento hablado y escrito de una lengua extranjera (con preferencia el inglés). Refuerza la capacidad de organización y planificación del trabajo propio.

El colectivo docente investigado manifiesta que el 88.9% no se comunica utilizando una segunda lengua, a pesar de que el Inglés es una lengua casi general entre las sociedad globalizada.

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

Tabla N° 19

MANEJA LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO	f	%
Si	14	77,8
No	3	16,7
No contesta	1	5,6
TOTAL	18	100,0

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

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

El 77.8 % de los docentes investigados manifiestan que si manejan información a nivel de usuarios. Lo que genera un alto grado de capacitación y puesta de manifiesto las técnicas activas dentro del aula y las TICs.

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

Tabla N° 20

CURSOS EN LOS QUE REQUIERE CAPACITACIÓN	f	%
Didáctica y Pedagogía, Educación en valores, Diseño y planificación Curricular	2	11.1
Didáctica, Manejo de herramientas relacionadas con la TIC y Educación en valores	1	5.6
Didáctica y Pedagogía	1	5.6
Didáctica y pedagogía, Organización y Gestión de centros educativos	1	5.6
Didáctica y pedagogía, Diseño y planificación curricular	7	38.9
Diseño y planificación Curricular	1	5.6
Didáctica y pedagogía y manejo de herramientas relacionadas con la TICs	1	5.6
Manejo de herramientas relacionadas con la TICs y Diseño y planificación Curricular	1	5.6
Didáctica y Pedagogía, Educación en valores	1	5.6
Otros	2	11.1
No me interesan	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	18	100.0

Fuente: UTPL Escuela Ciencias de la Educación.

Autoras: Carmita y Rosaura Ojeda Cuesta

La enseñanza y el aprendizaje muestran la necesidad de gestionar clases cada vez más diversas en términos étnicos, lingüísticos y culturales. Estos nuevos desafíos y demandas requieren nuevas capacidades y conocimientos por parte de los profesores. La situación actual es dinámica y variada. No cabe duda de que las nuevas tecnologías están transformando la tecnología del aula y las funciones docentes, y estos cambios están induciendo una transformación sistemática en las teorías y en las prácticas didácticas.

El 38.9% manifiestan que los cursos de capacitación de los que necesita apoyo es didáctica y pedagogía y en diseño y planificación curricular.

El resto de la educación del tercer milenio al nivel educativo está planteado, ahora es deber de cada uno poner de manifiesto a través de la capacitación permanente.

Análisis a directivos

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

A esta interrogante las autoridades respondieron de la siguiente manera:

- Salarial
- Capacitación continua
- Relación entre profesores-autoridades y padres de familia
- Predisposición
- Conocimiento
- Planificaciones
- Responsabilidad, compañerismo, puntualidad

Contar con buenos recursos didácticos que estén innovados, para de esta manera estar en igualdad de condiciones con lo que solicita la nueva actualización y fortalecimiento curricular para educación básica. Y cursos de capacitación no solamente en línea, sino que dan oportunidades de formación a todos los docentes que se ven truncados porque la forma como se está llevando ahora en práctica solamente abarca un reducido grupo, que existe una gerencia educativa horizontal, es lo que manifiestan el 100% de directivos investigados.

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

Las actividades que realizan los titulados graduados en la UTPL son:

- Profesor de aula
- Consulta
- Planificaciones
- Soluciona problemas

Todo ámbito educativo requiere de trabajo mancomunado de todos sus integrantes para hacer realidad las aspiraciones que se proponen durante el año lectivo o para cumplir con los principios del modelo educativo que ostentan. El 100% de

directivos encuestados parecen que no encuentran en el trabajo compartido el éxito del proceso educativo, por solamente requieren de ellos que ejerzan su profesorado.

CONCLUSIONES
Y
RECOMENDACIONES

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

Luego de la sistematización de los resultados podemos desprender las siguientes conclusiones:

- a) ¿Cómo caracterizar la situación sociodemográficas de los titulados de la Escuela de CC.EE. de la UTPL?

Caracterizar una realidad presente del docente graduado en la UTPL, resulta un tanto difícil, por cuanto ellos desde el inicio de su carrera productiva lo han ejecutado en centros educativos de nivel básico, en el sector rural, y en instituciones educativas fiscales y, lo más notable es que casi la mayoría son estables dentro de las filas del magisterio ecuatoriano. Lo que podemos sugerir es que estos profesionales mejoren cada vez más su calidad profesional, a través de la obtención de título de tercer o cuarto nivel, porque la nueva Ley de Educación Intercultural Bilingüe así lo establece.

- b) ¿Cómo determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral?

En el transcurso de esta investigación se ha venido recalando que nuestro país vive un periodo de crisis económica alarmante. Encontrar una fuente de trabajo estable ahora es un reto, porque existe una gran cantidad de profesionales en las diversas ramas del saber, esto hace que cualquier oportunidad de trabajo sea en su ámbito laboral en la cual se profesionalizó sea útil para acceder a esa oportunidad. Lo que sería sustentable es que los titulados aspiren a conseguir su titulación en Ciencias de la Educación o si ya lo obtuvieron capacitarse permanentemente o mejorar su profesionalización.

- c) ¿Cómo reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL?

El ejercicio docente se desarrolla en cualquier contexto institucional y en cualquier nivel, tipo y ubicación, ahora no es tarea reconocer el contexto institucional laboral, sino más bien cómo la Nueva Ley de Educación nos va a distribuir en base a las categorías y salarios que percibirá el docente. Lo que si podemos sugerir es para los docentes que trabajan en relación de dependencia si quieren seguir en el contexto institucional-laboral presente acatarse a todas las disposiciones que demanda ser un docente calificado.

d) ¿Para qué identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos o empleados).?

Es imperioso identificar las necesidades de formación laboral, porque la sociedad del tercer milenio exige que los docentes estén a la vanguardia con los avances vertiginosos de la ciencia y la tecnología, dominio de por lo menos dos idiomas, manejo pertinente de la información a nivel de usuario y sobre todo tener amplio conocimiento sobre métodos, técnicas y estrategias activas, para desarrollan las capacidades especiales de los educandos y ofertar a la comunidad estudiantes eficientes, eficaces, competitivos y de calidad.

6.2 RECOMENDACIONES

1. Que los titulados en Ciencias de la Educación en la UTPL, sean permanentes investigadores, desarrollan la capacidad de la creatividad e innovación dentro y fuera de las aulas, estén con un alto nivel de predisposición para aceptar cambios en el devenir educativo, todo esto se logrará por medio del mejoramiento profesional y capacitación permanente.
2. Todo titulado de la rama que fuere, debe buscar usando todos los medios y estrategias un empleo acorde a su formación profesional, porque nadie puede dar lo que no tiene. Por ello es importante que los directivos les motiven titulados se comprometan a mejorar su nivel académico y no se estanquen en la docencia primaria sino que avancen al nivel secundario.
3. Asistir a todos los cursos de capacitación sean organizados por el Ministerio de Educación o no, porque si queremos hacer docencia en una institución de nivel de bachillerato es indispensable ser calificado en las áreas que necesita una institución sea este ciencias exactas o ciencias de la vida.
4. Estar atentos a la página del Ministerio, para que sepan a ciencia cierta que cursos de capacitación se abren para los maestros, y no dejar al último como sucede en casi todos los cursos online que oferta el Ministerio del ramo, porque la cobertura es para un escaso porcentaje de docentes y los que no ingresaron la primera vez poca motivación presenta para las posteriores. Comprometerse de corazón que los nuevos aprendizajes que adquieren van a poner en práctica dentro del aula, que es la aspiración utópica del Ministerio del ramo.

BIBLIOGRAFIA

7. BIBLIOGRAFÍA

Avalos 2008 (Pág. 1-14)

www.uned.ac.cr/pace/documents/ponenciaVERSIONCorregida131008.pdf

Barría, 2008

www.slideshare.net/.../los-4-pilares-de-la-educacin

www.cecies.org/imagenes/adicion_278.pdf

Carta Magna (<http://es.wikipedia.org/wiki/Constituci%C3%B3n>)

Casassus, 2009

www.odiseo.com.mx/.../calidad-educacion-reflexiones-sobre-concepto-su-medicion/

Edith Litwin Paidos Buenos Aires, 2008. 1-6) (226)

www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/29548/1/resenas.pdf

Edit. Mc Graw-Hill. México.2002)

E. Hobsbawm, 1998pás. 15-20

www.mag-piliticasociales.cl/investigacion/LeylaPadilla.pdf

Eresa Sirvent, 2008 (pág. 4-9)

Ademys.org.ar/secret.pedag/interr_ley.doc

Escolano Benito 2008 (pág. 7-16)

esteban-principiosdelaeducacion.blogspot.com/2008/.../competencias-docentes.html

(Dr. Fabian Luis Triolo Dra. Marcela Zevallos 2007)

www.buenastareas.com/.../el-genero-y-la-profesion-docente/160

www.buenastareas.com/.../El-Genero-Y-La-Profesion-Docente-1405460.html

Gros y Silva, 2005 (pág. 9-114)

Revista iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)

www.redenlaces.cl/cedoc_publico/12446555451391Silva.pdf

(Harasim, 2003)

Revista iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)Pág. 1-6

www.redenlaces.cl/cedoc_publico/12446555451391Silva.pdf

Harasimet.Al., 2000

Formación inicial de Docentes y Formación Permanente de Docentes

www.redenlaces.cl/cedoc_publico/12446555451391Silva.pdf

José Tejada, 2009 pág. 3-12

www.scribd.com/.../Acerca-de-Las-Computadoras-Profesionales
Meter 2004 Formación Docente (UNESCO, 2004) pág. 3-10
www.redenlaces.cl/cedoc_publico/12446555451391Silva.pdf
www.tise.cl/2009/tise_2009/pdf/16.pdf
Mello, 2006 pág. 5-14
www.scribd.com/.../Problemas-y-Políticas-de-la-Educación-Básica-Aguerrondo,
2008 (pág. 2-14)
www.eumed.net/rev/cccss/02/ddb.pdf
Moos, 1992 (pág. 1-15)
www.aidep.org/03_ridep/R11/R119.pdf
M Karolys – 2010
www.historia-actual.org/Publicaciones/index.php/haol/article/.../466/375
Pablo Imen, 2008 (pág. 2-15)
www.fae.ufmg.br/estrado/cdrom...2008/.../Ponencia%20Pablo%20Imen.pdf
Rós, 1987
www.fae.ufmg.br/estrado/cdrom.../Ponencia%20Gustavo%20Fischman.pdf
Zevallos, 2009
www.desco.org.pe/.../Fortalecimiento_capacidades_DTR_rimisp.pdf

ANNEXOS

8. ANEXOS

Nómina de Titulados

CAN 116	GUILLEN SANTANDER LAURA AZUCENA
CAN 117	MONCAYO MOLINA LUIS SALVADOR
CAN 118	BARSALLO PARRA TERESA ROSAURA
CAN 119	CAMPOVERDE ARIAS FANNY SUSANA
CAN 120	CAÑAR CAMACHO MARIA INES
CAN 121	CAZAR VALENCIA MARIA DEL CARMEN
CAN 122	HERAS GARCIA KARINA AURORA
CAN 123	JIMENES CARRION IRMA MERCEDES
CAN 124	MIGUITAMA SALINAS ROSA PATRICIA
CAN 125	QUEZADA PADRON LUCIA FERNANDA
CAN 126	QUEZADA PADRON MARIA GABRIELA
CAN 127	QUITO PAREDES DELIA PAULINA
CAN 128	QUIZHPILEMA PINGUIL MARIA ELENA
CAN 129	ROMAN AVILA JOSE VICENTE
CAN 130	ROMERO ROMERO MARIA CRISTINA
CAN 131	TENEZACA PADILLA HERNAN JESUS
CAN 132	VASQUEZ BERMEO MARIA DOMINGA
CAN 133	PADILLA URGILEZ MARIA MARISOL
CAN 134	PILLAGA AGUALEMA JULIO TOBIAS
CAN 135	PIÑA ANGULO FANNY ALEXANDRA

ENCUESTA A TITULADOS

CAN 120
CAÑAR CAMACHO MARÍA INÉS



CAN 132
VÁSQUEZ BERMEJO MARÍA DOMINGA



CAN 119
CAMPOVERDE ARIAS FANNY SUSANA



CAN 129
ROMAN ÁVILA JOSÉ VICENTE



CAN 131
TENEZACA PADILLA HERNÁN JESÚS



CAN 130
ROMERO ROMERO MARÍA CRISTINA



ENCUESTA A DIRECTIVOS





CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Código titulado:

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

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

Educación b...

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

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

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

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

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

<input type="checkbox"/> Urbano	1
<input type="checkbox"/> 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?

<input type="checkbox"/> Sí.....	1
<input type="checkbox"/> No.....	2

¹ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

.....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?

.....añosmeses

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?

.....añosmeses

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

.....añosmeses

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

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

.....añosmeses

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

.....añosmeses

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

PARA TODOS

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

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

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

▪ Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, <i>del internet</i> : 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 sí.....	1
▪ Probablemente sí.....	2
▪ Indeciso	3
▪ Probablemente no	4
▪ Definitivamente no.....	5

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

▪ Hombre	1
▪ Mujer	2

A.2. Edad en años cumplidos:

A.3. Provincia de residencia:

A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado.....

Gracias por su colaboración



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

Código del investigador:

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

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

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

- _____
- _____
- _____

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

SI NO

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

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI NO

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

NIVEL	Ámbito de conocimiento
<ul style="list-style-type: none"> • _____ • _____ • _____ 	<ul style="list-style-type: none"> • _____ • _____ • _____

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

CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN
<ul style="list-style-type: none"> ▪ _____ ▪ _____ ▪ _____ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ _____ ▪ _____ ▪ _____

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

- _____
- _____
- _____

² Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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
- a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?
- _____
 - _____
 - _____

Gracias por su colaboración



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

Señor
RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

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

La Escuela de Ciencias de la Educación entre sus Programas de Investigaciones a nivel Nacional, en esta oportunidad, tiene el interés de conocer cuál es la situación laboral de los profesionales de la Escuela de Ciencias de la Educación, 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)**

