



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA A DISTANCIA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**“SITUACIÓN LABORAL DE LOS TÍTULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA – ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, ESTUDIO
REALIZADO EN LA CIUDAD DE MANTA PROVINCIA DE MANABÍ EN EL AÑO
2011”**

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

AUTORA:

Laura María Mena Sánchez

MENCIÓN:

EDUCACIÓN INFANTIL

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:

Mgs. Gonzalo Morales

CENTRO UNIVERSITARIO MANTA

2011

i



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

TUTOR DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

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

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 lo tanto, autoriza su presentación para los fines legales pertinentes.

(f)-----

Loja, Junio del 2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Laura María Mena Sánchez, declaro ser autora del presente trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f)

C.I.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AUTORÍA:

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

(f)
C.I. _____

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de licenciatura a :

Mis padres: Laura Sánchez y Jorge Mena por todo el amor y el apoyo brindado a través de mis años de estudio.

Mi esposo Pablo Sotomayor, compañero de mi vida, juntos forjamos el futuro

Mis hijas: Melanie, María José y Mía Antonella, razones de vida, alegrías y ternuras, bendiciones de Dios. Las amo mucho

Laura Mena

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios autor de mi existencia, Señor de todo lo creado

A la Universidad Técnica Particular de Loja por la oportunidad de adquirir esta noble profesión: la docencia

A cada uno de los docentes que participaron en mi formación entregando sus conocimientos y experiencias.

Al tutor Mgs. Gonzalo Morales, quien con competencia y pertinencia guió cada una de las fases de este trabajo investigativo.

A todos muchas gracias.

Laura Mena

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.....	5
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	5
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	5
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	9
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	11
3.1.4 El género y la profesión docente.....	14
3.1.5 Síntesis.....	17
3.2 CONTEXTO LABORAL	
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	25
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	32
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	27
3.2.4 Políticas micro: institucionales.....	32
3.2.5 Síntesis.....	34

3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	
3.3.1	Definición..... 36
3.3.2	Competencias profesionales..... 37
3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI..... 40
3.3.4	Competencias profesionales docentes..... 42
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador..... 45
3.3.5	Síntesis..... 48
4. METODOLOGÍA	
4.1.	Diseño de la investigación 50
4.2	Participantes de la investigación..... 50
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación..... 50
4.4	Recursos..... 51
4.5	Procedimiento..... 52
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	
5.1	Caracterización sociodemográfica..... 54
5.2	Situación laboral..... 56
5.3	Contexto laboral..... 63
5.4	Necesidades de formación..... 67
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1	Conclusiones..... 72
6.2	Recomendaciones..... 73
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS..... 74
8.	ANEXOS..... 76



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**MODALIDAD ABIERTA A DISTANCIA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

***SITUACIÓN LABORAL DE LOS TÍTULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA – ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
ESTUDIO REALIZADO EN LA CIUDAD DE MANTA PROVINCIA DE MANABÍ
EN EL AÑO 2011”***

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

MENCION: EDUCACIÓN INFANTIL

AUTORA:

LAURA MARIA MENA SÁNCHEZ

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

MGS: FABIAN JARAMILLO SERRANO

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:

MGS. GONZALO MORALES

CENTRO UNIVERSITARIO MANTA 2011

1.- RESUMEN:

El tema de este estudio es: "Situación Laboral de los titulados de la Universidad Particular de Loja, Escuela de Ciencias de la Educación. Estudio realizado en la ciudad de Manta, año 2011. Con este trabajo de investigación se pretendió conocer la situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja. El tema central se lo planteó en preguntas, se formularon los objetivos a alcanzar y en base a estos se proyectó los alcances o dimensiones de la investigación, siendo estas: Caracterización sociodemográfica, situación laboral docente, contexto laboral y necesidades de formación de los docentes titulados.

La muestra, asignada por la Universidad Técnica Particular de Loja consistió en 10 docentes y dos empleadores. Luego de seguir la secuencia del proceso, aplicando todos los procedimientos recomendados y utilizando la encuesta y la entrevista como técnicas e instrumentos de recolección de datos, a docentes y empleadores, se obtuvo resultados válidos y confiables que luego de analizados e interpretados permitieron llegar a conclusiones en el estudio como: Que los titulados de la UTPL en Ciencias de la Educación laboran en la profesión que poseen; que en su formación docente cumplen con los requisitos que requieren las instituciones educativas, todas laboran en instituciones de reconocido prestigio en la comunidad, ninguna de las docentes tiene estudios de postgrado se han quedado en el pregrado, etc.

Estos resultados permitirán a los directivos de la U.T.P.L. tener una visión integral de las necesidades del mercado laboral nacional en el campo de la docencia en sus niveles, inicial, básica y de bachillerato. Y un conocimiento real de las necesidades de formación profesional de acuerdo a la demanda del mismo docente egresado de la Universidad así como de los directivos de las instituciones educativas donde laboran.

2.- INTRODUCCION

En las últimas décadas se ha cuestionado la función tradicional del profesorado y se ha propuesto alternativas para cambiar el rol que tiene que desempeñar. Los nuevos roles que se proponen desde la reflexión y el análisis pedagógico vienen determinados por la evolución de los sistemas educativos que desarrollan reformas en la enseñanza para adaptarse a la sociedad actual. Estas reformas implican nuevas tareas, especializaciones y competencias de los docentes.

La formación del docente en el siglo XXI, es un reto de nuestros días producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollo que se experimenta en el mundo científico tecnológico. La formación y la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología son estrategias que el docente del siglo XXI debe asumir como herramientas prácticas para asumir los cambios y transformaciones

En el marco de un análisis holístico es importante resaltar que la dinámica general del cambio en nuestra sociedad crea desajustes, hace surgir nuevas demandas en la formación de competencias profesionales, psicológicas y especializadas para los docentes que buscan iniciarse o posicionarse en el mercado laboral educativo; si bien el sistema educativo no es el responsable exclusivo de la formación de los docentes, este juega un papel importante e impulsor dentro de todo este proceso socializado de saberes.

La Universidad Técnica Particular de Loja comprometida con la formación de docentes con calidad académica y formación humanista, y preocupada por el desempeño laboral de sus egresados/as, realiza esta investigación cuya finalidad es elaborar un diagnóstico sobre la situación laboral y de las necesidades básicas de formación para redefinir el perfil y competencias profesionales de los docentes titulados egresados de la escuela de Ciencias de la Educación.

Apreciamos, a través de los resultados de la investigación que la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de Educación de la UTPL,

en los últimos 5 años es buena, están laborando en la profesión que estudiaron, tienen relativa estabilidad laboral, reconocen que su condición de vida ha mejorado luego de titularse en la UTPL. El total de la muestra determinada son mujeres, lo que nos indica que aún subsisten estereotipos de género en nuestra sociedad: “la docencia es para mujeres, especialmente en los niveles inicial y básica”.

Se conoció también que la edad de las encuestadas se ubica entre los 31 y 51 años lo que nos da a entender que son docentes que se profesionalizaron, ya que primero trabajaron para luego estudiar en base a sus ingresos económicos. Además todas están trabajando en la docencia, para lo cual han sido formadas; tienen una relación laboral estable, cumplen con los requerimientos que demandan las instituciones educativas y trabajan y oportunidad de crecer en su profesión.

Cabe resaltar que el hecho de ser profesionales en docencia les garantiza trabajo en instituciones educativas, sean fiscales o particulares. Además los titulados/as de la UTPL son reconocidos por su formación didáctica – pedagógica,

El informe que presentamos consta de los contenidos siguientes:

En la parte inicial se presenta título y las páginas preliminares que manda el formato de la universidad. Sigue el resumen donde se trata en pocas palabras obtener una idea objetiva y específica del trabajo realizado, y la introducción donde se presenta el contenido del informe

Luego se sigue con el Marco teórico, para su elaboración se recolectó y seleccionó información de libros, documentos, e internet, etc. Sobre trabajos e investigaciones realizadas sobre el tema, para fundamentarlo teóricamente. Abarcando aspectos como: situación laboral docente, contexto laboral y necesidades de formación docente.

Se describe la metodología utilizada iniciando con el diseño de la investigación, los participantes, instrumentos, recursos y el procedimiento que se siguió. Se sigue con el análisis y tratamiento de la información recopilada, para llegar a las conclusiones y recomendaciones que en base a los resultados he creído pertinente exponer.

Al final presentamos la bibliografía consultada y los anexos con los instrumentos de investigación utilizados.

3- MARCO TEORICO

3.1.- SITUACIÓN LABORAL DEL DOCENTE

3.1.1.- FORMACIÓN INICIAL DOCENTE Y FORMACIÓN CONTINUA.

En las últimas décadas se ha cuestionado la función tradicional del profesorado y se han propuesto alternativas para cambiar el rol que tiene que desempeñar. Esto ocurre en todos los niveles educativos, desde el inicial hasta el superior, con las características necesarias a cada nivel. Los nuevos retos que se proponen desde la reflexión y el análisis pedagógico vienen determinados por la evolución de los sistemas educativos, que desarrollan reformas en la enseñanza aprendizaje para adaptarse a la sociedad actual. Estas reformas implican nuevas tareas, especializaciones y competencias de los docentes.

En la actualidad, la escuela, a la par que enfrentarse al reto de incrementar los niveles de calidad y equidad de la educación, ha de confrontar los desafíos que supone una sociedad sujeta a rápidos cambios sociales, culturales, económicos y tecnológicos; desafíos que exigen un docente nuevo para el que reproducir esquemas aprendidos en sus años de formación inicial ya no es suficiente. Ahora se exige a los centros de formación de docentes que formen profesionales bien preparados y comprometidos con su trabajo, flexibles y capaces de dar respuesta a nuevas necesidades y demandas, innovadores y con recursos para transformar su realidad inmediata. En palabras de Denis Valliant (2004) “Ya no alcanza con que un maestro o profesor sepa lo que va a enseñar y tenga una buena formación acerca del proceso de enseñanza y aprendizaje. La complejidad de la tarea exige un cambio de enfoque”

En nuestro país la formación de docentes para los niveles Inicial y Básico está a cargo de los institutos pedagógicos, los cuales dependen del Ministerio de Educación. Actualmente existen 25 institutos pedagógicos (IPED) y ocho Institutos Pedagógicos interculturales bilingües (IPIB). Estos fueron creados para atender las demandas de docentes de manera sectorizada, existen uno por provincia y dos

o más en las provincias de mayor concentración poblacional, en tanto que los IPIB están ubicados en lugares de mayor población indígena, por lo que estos toman en cuenta la existencia de diferentes grupos lingüísticos.

En el año 2000 se definió el perfil del docente para la educación básica, que contiene los siguientes elementos: (MEC, 2000) a).Características personales, para consigo mismo, para con los otros y para con el entorno, b).Capacidad profesional como guía en la construcción de aprendizajes, c).Capacidad profesional como diseñador del micro currículo, d).Capacidad profesional como evaluador de procesos y logros. (Fabara, Eduardo, Cenaise 2004)

La universidad ecuatoriana también forma docentes a través de sus facultades de Ciencias de la Educación, en un inicio solamente formaban docentes para la educación secundaria y los docentes para los niveles inicial y básica eran formados por los institutos pedagógicos, actualmente muchas universidades ofrecen formación para los niveles inicial, básico y bachillerato, existiendo mucha demanda de esta carrera en todas las universidades que la ofrecen ya que las ventajas son evidentes. De los institutos pedagógicos con tres años de estudio salen como docentes primarios o docentes preescolares, mientras que de las facultades de Ciencias de la Educación con cuatro años de estudios obtienen el título de Licenciados/as en Ciencias de la Educación, título que tiene mayor reconocimiento.

En La nueva ley orgánica de educación superior vigente, en su décimo quinta disposición transitoria crea la Universidad Nacional de Educación. Esta decisión abre esperanzas en la construcción de una universidad pública diferente, con la participación de todos sus actores: El Estado, universidades, sociedad civil, medios de comunicación, colegios de profesionales, profesores y estudiantes. “La nueva Universidad Nacional de Educación no implica la eliminación de las facultades de ciencias de la educación del país, sino, ante todo, un proceso de auto evaluación rigurosa que lleve a un plan académico sustentable y

racionalizado, que remplace al actual sistema de capacitación y perfeccionamiento docente, dependiente del Ministerio de Educación, que se halla agotado. A lo anterior se uniría la evaluación de los institutos superiores pedagógicos- tanto hispanos como bilingües que, en cierto modo, reemplazaron a los normales”. (Revista Pedagógica de Educación, 2010)

La misión del maestro es contribuir al crecimiento de sus alumnos y alumnas. Contribuyendo, desde los espacios estructurados para la enseñanza aprendizaje a su desarrollo integral incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales. Su función es mediar y asistir en el proceso por el cual niños, niñas y jóvenes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a los otros y respeta los derechos individuales y sociales. La gama de tareas que el maestro o maestra debe cumplir abarca desde su función de mediador de conocimientos, actitudes y valores que se espera sean asumidos como propios por aquellos a quienes educa, a funciones específicas relacionadas con la tarea de enseñar. Estas incluyen la planificación de sus actividades de enseñanza teniendo presente las características de los destinatarios de la educación, las del entorno en que viven y las de la sociedad que deberán enfrentar. También incluye la capacidad para establecer ambientes de aprendizaje que permitan la participación e interacción entre alumnos y profesor; la creación de herramientas de evaluación apropiadas que le permitan, por una parte detectar las dificultades de sus alumnos y alumnas y, en consecuencia apoyarlos y, por otra, evaluar el efecto de su propia estrategia de trabajo.

“Federico Mayor, Director General de la Organización de las Naciones Unidas para la Ciencia y la Cultura (UNESCO por sus siglas en inglés) precisa en sus comentarios al Informe Mundial de Ciencia, que hoy la brecha entre países ricos y pobres es una brecha de conocimiento, que no es posible alcanzar el desarrollo sustentable sin la transferencia de ciencia. Que la transferencia de ciencia – tarea educativa- requiere un entorno político y cultural propicio, una infraestructura

institucional acorde, oportunidades educativas a todos los niveles, nexos expeditos entre el sector público y los sectores privados.” (Medina, Jorge, 2006)

La educación en el Ecuador, se encuentra en crisis en todos sus niveles comenzando desde el primero hasta el décimo año básico, el bachillerato y la universidad; que los resultados académicos dejan mucho que desear, estudiantes que no tienen capacidad para desenvolverse autónomamente y no poseen habilidades creativas y críticas frente a los problemas que les toca resolver. De ahí las acciones que está implementando el gobierno en este sector, una de ellas, la profesionalización del docente, ya que su rol es básico en la formación de la población y por ende en el desarrollo del país. Los programas de profesionalización docente es consecuencia de esta crisis educativa y de la necesidad de una mejora continua del sistema educativo que garantice la calidad de la educación

Haciendo referencia a la calidad de la educación, tema del que se viene hablando desde hace algunos años atrás en toda América Latina donde uno de los indicadores que inciden en la crisis educativa es la formación del docente. Así vemos que en 1995 Schiefelbein y Tedesco dicen que “...los países reconocen que, para mejorar la calidad de la educación, tienen que elevar el nivel de formación de sus agentes educativos y ofrecer a los docentes y administradores oportunidades efectivas de capacitación profesional... Sin embargo, no ha sido posible elevar sustancialmente la calidad de los programas de formación de maestros -en parte debido a las dificultades de las escuelas formadoras para atraer buenos candidatos”.

La formación del docente debe ser un continuo que ocurre durante toda la vida profesional, la formación inicial docente prepara al futuro maestro o maestra para que realice un buen trabajo docente al comienzo de su vida profesional. Se espera que la formación inicial ofrezca las condiciones para un aprendizaje que permita al futuro educador o educadora enfrentar con suficientes conocimientos, capacidades y habilidades las demandas de las primeras experiencias de

enseñanza; pero que además capacite al joven profesional para emprender con éxito la segunda etapa de su formación, la que tendrá lugar durante toda su trayectoria profesional.

3.1.2.- LA CONTRATACIÓN Y LA CARRERA PROFESIONAL

La carrera profesional docente es definida por la ley orgánica de educación como la vinculación del docente al conjunto de disposiciones organizativas y legales que regulan el interés, la permanencia, la promoción y el retiro de los docentes durante su ejercicio profesional, así como sus deberes y derechos laborales. Se encuentra estructurada según sus diferentes tipos de cargos y su valoración, el reclutamiento, la selección, el nombramiento del personal, la estabilidad, promoción y evaluación del personal, que brindan a la educación los mejores recursos humanos.

Según la ley de carrera docente y escalafón del magisterio nacional, respecto a los requisitos para acceder a un cargo docente dice: Art. 6.- Para ingresar a la carrera docente se requiere:

- a) Ser ciudadano ecuatoriano y estar en goce de los derechos de ciudadanía
- b) Poseer título docente reconocido por la Ley, y
- c) Participar y triunfar en los correspondientes concursos de merecimiento y oposición. (Título III De la Carrera Docente. Capítulo I del ingreso.)

La oposición consiste en una serie de pruebas y exámenes que se utilizarán para las personas que ingresen al servicio educativo. La oposición y méritos profesionales se utilizarán para ascensos y promociones, y se tomará en consideración el desempeño en las labores que haya mostrado el aspirante. También se consideran las cualidades morales, éticas, intelectuales y afectivas necesarias, así como los conocimientos y competencias requeridas para el ejercicio de la función específica a desempeñar.

Es bien sabido que desde hace años ser maestro no garantiza tener un lugar de trabajo, a pesar que la demanda de maestros calificados existe, pero el asunto de contratación esta determinado muchas veces por cuestiones políticas y la inversión social que realizan los gobiernos de turno, necesaria para crear nuevos centros educativos para satisfacer la demanda de educación, que aún no se ha podido cubrir de acuerdo a las necesidades del país.

La ley de carrera docente y escalafón del magisterio nacional establece que un profesor que desee ascender de categoría deberá haber aprobado un curso de capacitación de un mínimo de 120 horas de duración, el que deberá ser avalado por la Dirección de Mejoramiento Profesional del Ministerio de Educación (Dinamep.1990) misma disposición legal establece que en los concursos de merecimientos se otorgarán puntaje preferencial a dichos cursos, por esta razón, todos los docentes en servicio tienen más de un motivo para asistir a estos eventos al menos una vez cada tres años.

Por los aspectos anteriores y desde que comenzó el proceso de evaluación y rendición de cuentas en el gobierno actual, se asegura que existan más plazas de trabajo para los maestros calificados pero aún esto no se cristaliza debido a los cuestionamientos que han surgido hacia este sistema que en teoría busca filtrar y cambiar el sistema educativo de una forma integral a través de mejorar la situación laboral de los maestros. Otra situación que ha modificado el escenario laboral docente es la eliminación de las tercerizadoras, cambiando la situación laborar de maestros que prestaban servicios en entidades particulares donde facturaban a pesar de trabajar tiempo completo todos los días. A causa de esto los sueldos que de por si ya eran bajos, se reducían por el cálculo de la retención a la fuente que realizan las instituciones según su clase.

Como carrera profesional, “la docencia se convierte en una práctica vinculada a la enseñanza que erróneamente se inscribe dentro de los saberes instrumentales; pero aún entendiendo a la docencia como práctica, ésta se articula a procesos intelectuales cuando se aplica el análisis a su efecto trascendental, es decir, que

rebasando los muros escolares e individuales y al tiempo, para convertirse en un objeto de estudio propio que se encuentra en constante transformación dialéctica. La docencia es por tanto, un elemento articulador entre la teoría y la práctica.” (Riera Rodríguez, Edison, 2010)

A través de esta carrera, sus profesionales aportan a la igualdad y equidad en educación, porque complementan y potencian las capacidades de aprendizaje de todos los niños, niñas y jóvenes especialmente de aquellos en desventaja socio cultural, enriqueciendo sus experiencias de vida, ampliándolas y diversificándolas, de manera de prevenir o disminuir desventajas en su educación. Estudiar esta carrera es hacerse garante de un derecho esencial de la niñez y de la juventud al acceso a una educación de calidad

3.1.3.- LAS CONDICIONES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE.

Cuando se habla de condiciones de enseñanza aprendizaje, se suele hacer referencia a las condiciones físicas del aula de clase como iluminación, espacio físico, temperatura, mobiliario adecuado, etc. Si bien estos elementos externos son importantes, también hay que analizar las condiciones necesarias para crear un clima pedagógico que mejore la capacidad de enseñanza y aprendizaje de los y las participantes en el proceso.

El clima pedagógico pretende que el aprender se convierta en una situación estimulante y en una experiencia gratificante, que se disfrute enseñando o aprendiendo, que se experimente un estado interior de “confianza alegría, espontaneidad y entusiasmo”. (Hunt, 1997. Pp.55)

“Para el logro de un buen nivel de calidad del proceso de enseñanza aprendizaje el profesor debe procurar que el mismo se desarrolle en condiciones ambientales adecuadas y debe orientar a sus alumnos en este sentido para la realización del estudio individual o colectivo fuera de los marcos de la escuela. La creación de un clima psicológico favorable es también responsabilidad del profesor, especialmente estimulando la seguridad de los estudiantes en sí mismos, la

autoestima y el sentido de pertenencia al grupo. Para ello, las condiciones sociales en que tiene lugar el proceso son de suma importancia, en tanto que la conjugación apropiada del trabajo individual y en grupos facilita la interiorización por el alumno de los contenidos específicos y no específicos...” (Vidal Castaño, Gonzalo, 2009)

La organización del proceso de enseñanza aprendizaje debe comprender la organización espacio temporal, y la “distribución más conveniente del trabajo de los alumnos y del establecimiento de las medidas para asegurar la eficaz interacción entre ellos; así como la creación de condiciones ambientales, psicológicas y sociales adecuadas para el buen desenvolvimiento del proceso.” (Tristá, 1985).

Las transformaciones sociales, los avances tecnológicos y los nuevos paradigmas de la educación afectan al texto y contexto de la enseñanza aprendizaje. En este nuevo escenario se perfilan diversos caminos para enfrentar los nuevos retos educativos: qué aprender y cómo organizar la enseñanza, se nos presenta la tecnología como un estilo nuevo de abordar los problemas, de sistematizarlos y conseguir nuevas soluciones facilitando los procesos críticos e integrados de enseñanza-aprendizaje. Ante esto el y la docente tienen que estar preparados para afrontar este reto.

Prioritariamente se debe procurar que las condiciones ayuden a lograr aprendizajes significativos y no aprendizajes mecánicos, memorísticos, basados en la repetición. El aprendizaje significativo está anclado en el bagaje cognitivo del alumno/a, es decir, para que los conocimientos nuevos sean apropiados por el alumno/a deben de encontrarse en la estructura cognitiva, ideas, experiencias y conocimientos previos, de éste elemento con los que puedan interactuar, articularse y, en razón de esto, adquirir relevancia para él/ella.

Para que las condiciones de enseñanza aprendizaje sean positivas se requiere que reúna ciertos elementos internos que son determinantes para el logro de los objetivos educativos: En primer lugar están los contenidos que deben ser

potencialmente significativos, no deben ser confusos ni arbitrarios, deben ser coherentes, secuenciales y asimilables. En segundo lugar se ha de tener una actitud favorable para aprender significativamente, esto se logra con una adecuada motivación: Esta motivación dirigida a alcanzar el aprendizaje puede ser de tres tipos: cognoscitiva, este tipo de motivación es de logro, ya que el alumno y la alumna tienen la necesidad de adquirir conocimientos y de resolver conocimientos académicos, otra es el mejoramiento del yo, se refiere a la motivación que dirige el alumno/a a lograr su meta de aprendizaje porque desea lograr un estatus: a mayor nivel de escolaridad, mayor nivel u oportunidad laboral y socioeconómica.

Otro elemento son las características de personalidad del alumno/a, en virtud que el desajuste en la personalidad se correlaciona negativamente con el aprovechamiento escolar, algunas de las características que representa un desajuste de la personalidad y conlleva bajo rendimiento escolar están la ansiedad, el dogmatismo y el autoritarismo. Están también los materiales de enseñanza, ya que son el vehículo mediante los cuales se transmiten los mensajes o información a los alumnos y a las alumnas, por ello, sus características, la forma en que estén organizados los mensajes y la manera en que sean transmitidos, influirán en que los estudiantes puedan procesarlos. Dichos materiales deben cubrir ciertas características para que sean medios eficientes de aprendizajes.

Se menciona también la disciplina escolar como otro elemento ya que es la imposición de normas y controles externos a la conducta individual. Las características del y la docente son también elementos de gran importancia, ya que es la fuente de información contenido, o como planificador y participante del proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que el maestro y la maestra deben enseñar con eficacia, deben tener una preparación académica, de igual forma el trato hacia los alumnos y las alumnas debe ser cordial y de comprensión, y de la misma el estilo de enseñar.

En nuestro País desde el año 2006 cuando comenzó la reforma para el Plan Decenal de Educación a la actualidad las condiciones en las que se ha enseñado

y se ha aprendido han mejorado en algunos planteles, especialmente en las escuelas de la región Sierra y de algunas ciudades principales del País. Pero la gran mayoría de escuelas y colegios sus condiciones físicas de enseñanza aprendizaje no han mejorado. Esta situación es más grave en el sector rural donde las condiciones de trabajo se vuelven más críticas y se complementan con otros problemas en materia vial y acceso a muchos poblados donde están ubicados los centros educativos.

Las aulas audiovisuales que existen en planteles privados, pocos centros públicos los tienen, solo las instituciones donde el gobierno ha emprendido algún programa pionero dispones de estos medios para el proceso de enseñanza-aprendizaje como es el caso de las pizarras electrónicas que se han implementado en algunas escuelas del país. Pero esto no es la regla en los demás centros educativos, aun se sigue trabajando con tiza liquida y hasta tiza en polvo donde la tecnología educativa aún no se la conoce.

Las aulas audiovisuales que existen en otros planteles privados, pocos centros públicos los tienen, solo las instituciones donde el gobierno ha emprendido algún programa pionero dispones de otros medios para el proceso de enseñanza-aprendizaje como es el caso de las pizarras electrónicas que se han implementado en algunas escuelas del país. Pero esto no es la regla en los demás centros educativos, donde aun se sigue trabajando con tiza liquida y un escaso contacto con la tecnología.

3.1.4.- EL GÉNERO Y LA PROFESIÓN DOCENTE.

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

ámbito familiar como en el escolar y en la sociedad en general, los mensajes que recibe un niño son distintos de los que recibe una niña y estos les condicionan inevitablemente a lo largo de su vida. a lo largo de los años se puede ver hasta qué punto esto perjudica en el desarrollo personal y laboral de la mujer y cómo pequeños detalles que a priori no parecen tener mucha importancia, como pueden darse en el lenguaje, enmascaran un fuerte androcentrismo social que deja a la mujer, solo por el hecho de serlo, en un segundo plano

Los estudios e investigaciones sugieren que en América Latina el colectivo docente es mayoritariamente femenino, tradicionalmente, el peso de las mujeres ha sido siempre más fuerte en los niveles preescolares y en la educación primaria, disminuyendo significativamente en la educación secundaria y técnica (Siniscalco. 2002)

“En sociedades como la ecuatoriana, históricamente hemos estado sometidas/os a sistemas económicos, políticos y culturales discriminatorios y subordinadores por clase social, por raza y por género, que se han convertido en tradición y en una visión “naturalizada” de la realidad. Esta visión se traduce en modos cotidianos de vida y en comportamientos individuales y grupales. Sin embargo a pesar de que esta situación discriminatoria no tiene nada de natural, la mayoría la ha aceptado como inamovible e incuestionable porque no ha existido conciencia, peor cuestionamiento, sobre las desigualdades y contradicciones que entraña esta realidad.” (Mayorga, Magdalena y Sánchez, Flor María.(autor1998).

Lo concebido por género es producto y manifestación de una relación patriarcalmente desigual entre hombres y mujeres que originan esquemas simbólicos fundamentales, a través de los cuales se percibe y construye lo femenino y lo masculino. Precisamente en esta construcción simbólica es donde se inicia el ciclo de reproducción del género como cosmovisión y relaciones.

En el marco de categorías tales como clase social, relaciones sociales, división social del trabajo, se inscribe la categoría de género, que se refiere a las expresiones y a los procesos de construcción de lo femenino y lo masculino. Esta

categoría toma en cuenta las diferencias, similitudes y relaciones culturalmente construidas en entre hombres y mujeres a partir de las diferencias de sexo.

En cada contexto social se ha construido un conjunto de rasgos de pensamiento, valoraciones, afectos, actitudes y comportamientos, que se asumen como típicos y como los referentes del “deber ser” y de pertenencia según se es hombre o mujer. Estos rasgos que revelan la identidad de las personas, contienen, a la vez, elementos asociados a los atributos, roles, espacios de actuación, derechos y obligaciones y relaciones de género. (Proyecto: Educación Alternativa con Visión de Género. Facultad de Filosofía y Letra y Ciencias de la Educación. Universidad. Central. Quito.)

En la profesión docente la homogeneidad de géneros en cuanto al número y protagonismo de profesionales han ido cambiando a lo largo de los años, donde el protagonismo del género femenino se hace cada vez mas importante, brindando su aporte en aéreas sensitivas que por las características propias de este género la presencia de una mujer en un aula de clases produce mejores resultados que los hombres. Esta tendencia se ve con más frecuencia en la sección inicial donde la mayoría absoluta de educadores es mujer siendo diferente en la primaria donde la abundancia decrece y en la secundaria hay equilibrio entre maestros hombres y mujeres. En el nivel superior se revierte la distribución inicial y los hombres ocupan casi la totalidad de espacios secundarios. Finalmente, en la educación técnica el número de profesoras es muy bajo.

Recordando un poco el duro trabajo que le costó a la maestra ecuatoriana, llegar al sitio en el que se encuentra, podemos dar un vistazo en el año 1923, cuando, las maestras se comprometen a no mostrarse en público en compañía masculina, a no utilizar polvo facial, a utilizar tres enaguas durante el trabajo, a no beber ni fumar. Se les pide más que profesionalismo, decencia. Para moralizar a la nueva generación las virtudes morales eran lo más importante. Se esperaba que las docentes educaran con el ejemplo de la buena moral a los bárbaros que desconocían cómo comportarse.

La discriminación de la mujer en la profesión docente es multifacética y a menudo está encubierta por rutinas de trabajo estandarizadas. Sin embargo, así como las cuestiones más urgentes son diversas, igualmente diversas son las estrategias para hacerles frente.

3.1.5.- Síntesis:

Al referirnos a la situación laboral del docente se hace necesario enfocar cuatro aspectos determinantes en el quehacer educativo. En primer lugar se ubica la formación inicial y formación continua del o la docente, la primera se refiere a la preparación técnica y pedagógica del docente para que asuma la tarea de formar a las nuevas generaciones, la segunda al compromiso del docente hacia una preparación y actualización constante de sus funciones, acorde con los avances tecnológicos y los cambios de la sociedad. Luego la contratación y la carrera profesional en nuestro país que se encuentra regida por los principios fundamentales del Sistema Educativo explicitados en la Constitución Política del Estado, La Ley de Educación y la Ley de Carrera Docente y escalafón.

Las condiciones de enseñanza aprendizaje es un aspecto importante ya que aprender requiere de un proceso que va superando diferentes etapas y que implica la intervención de diversos elementos internos y externos al proceso. No podemos hablar de calidad educativa sin mejorar las condiciones físicas del aula de clases, así como de la preparación continua del o la docente para que responda con los requerimientos de la demanda social en materia educativa.

Por último el género y la profesión docente donde encontramos que la condición de inferioridad a nivel social de los docentes en la enseñanza inicial, primaria y secundaria y los bajos niveles de remuneración están profundamente relacionados con la desigualdad entre hombres y mujeres en general.

3.2.- CONTEXTO LABORAL

3.2.1.- ENTORNO EDUCATIVO, LA COMUNIDAD EDUCATIVA

La comunidad educativa es el conjunto de personas que influyen y son afectadas por un entorno educativo. La comunidad educativa es la encargada de promover actividades que lleven al mejoramiento de la calidad de la educación y lograr el bienestar de los estudiantes y las estudiantes.

“La comunidad educativa busca no solo impartir instrucción sino la educación integral, se debe caracterizar por estar abierta al cambio, ya que se encuentra en constante desarrollo.” (Adams, F. Andragogía. 1987.).

Si se trata de una escuela, la comunidad educativa la forman los alumnos, alumnas, docentes, directivos, padres y madres de familia.

El/a estudiante es el centro del proceso educativo, es el primer agente en su formación. Su rol se ha ido modificando a lo largo de las diferentes corrientes psicoeducativas, ha pasado de ser considerado como una persona pasiva, receptiva, a ser una persona activa implicada en su proceso de aprendizaje, ha pasado de adquirir conductas mediante la relación estímulo respuesta a reproducir conocimientos transmitidos directamente por el docente y, por último, a construir conocimiento de un modo significativo. Este último rol es el propugnado por el paradigma centrado en el aprendizaje y en el alumno que aprende, propio de posiciones cognitivas donde el estudiante es el verdadero protagonista de su aprendizaje en la medida que construye su conocimiento estableciendo conexiones entre la nueva información y los conocimientos previos que posee.

Desde esta perspectiva el docente desempeña una función mediadora gestionando los recursos y las ayudas necesarias que permiten al alumno avanzar en su proceso de construcción, por tanto diferente de las anteriores posiciones, donde o bien gestionaba los refuerzos y castigos o bien el conjunto de contenidos que se tenían que aprender de un modo memorístico y carente de significado.

Desde el siglo XIX, la función docente se halla en continua evolución. En las últimas décadas se ha cuestionado la función tradicional del profesorado y se ha propuesto alternativas para cambiar el rol que tiene que desempeñar. Los nuevos roles que se proponen desde la reflexión y el análisis pedagógico vienen determinados por la evolución de los sistemas educativos que desarrollan reformas en la enseñanza para adaptarse a la sociedad actual. Estas reformas implican nuevas tareas, especializaciones y competencias de los docentes y las docentes. Son muchos los factores que inciden en la necesidad de cambio en la función docente, entre ellos se pueden destacar la explosión escolar, la irrupción de los medios de comunicación de masas, la acelerada evolución de la sociedad, los avances científicos y tecnológicos y las nuevas corrientes pedagógicas.

La explosión escolar: En los últimos años el período de escolaridad obligatoria y gratuita ha aumentado en la mayoría de los países. La educación ha sido considerada por todo el mundo, al menos en teoría, como la principal inversión de futuro de las sociedades, por lo que se ha ampliado la escolaridad obligatoria y aumentado la exigencia de especialidades y especialistas. Desde educación infantil a secundaria se exigen maestros de música, de educación física, de lenguas extranjeras, de arte, etc. y se ha ido prestando una atención cada vez más creciente a la formación profesional para disponer de técnicos para el mercado de trabajo.

Los nuevos medios de comunicación de masas: Si el docente no quiere quedarse anticuado, tiene que replantearse su trabajo y aprender a utilizar nuevos medios. Esto implica que los centros escolares tienen que implementarse con medios computarizados y audiovisuales. También es necesario incidir en la formación inicial de los futuros docentes y en el incremento de la formación permanente, para que las escuelas y docentes no queden obsoletos.

La acelerada evolución de la sociedad: Esta evolución producida a fines del siglo XX, se ha manifestado en las estructuras institucionales y en su forma de organización de la convivencia y de los modos de producción y distribución, todo

lo cual ha supuesto un cambio en el modo de pensar, sentir y actuar de las nuevas generaciones de estudiantes. No cabe duda que la labor de la docencia se ha vuelto más difícil y compleja con los alumnos y las alumnas actuales. Y de que los problemas de convivencia, de disciplina de inadaptación o de malestar por parte de profesores y estudiantes son mucho más numerosos.

Los avances científicos y tecnológicos: El incremento acelerado y el cambio vertiginoso del conocimiento científico y tecnológico, de los productos del pensamiento, de la investigación y la innovación y de la cultura y del arte en las comunidades sociales debe incorporarse al currículum escolar lo cual implica una gran responsabilidad por parte de las instituciones, los gobiernos y los ministerios de educación, pero también de los docentes que como principales responsables de la educación deben participar en la toma de decisiones curriculares a todos los niveles.

Es evidente que el rol y las funciones del docente deben cambiar al mismo ritmo que la propia sociedad y que, tanto en los modelos de formación inicial como en los de formación permanente, deben introducirse progresivas reformas que caractericen al docente actual. No debe olvidarse que el papel del docente como monopolizador del saber y como transmisor de conocimientos está no sólo en declive sino en parte obsoleto. Los medios de información y comunicación, desde las bibliotecas a Internet, suplen en gran parte este rol y, por lo tanto, el docente tiene que ser un guía, un orientador en la búsqueda de información y, sobre todo, debe ser capaz de aportar criterios para seleccionar la información, ante el exceso de datos y documentación que se ofrece a los y las estudiantes.(Avendaño, R. M. 1960)

Directivos escolares: La educación escolar se desarrolla en el seno de una organización y es en ésta donde se desarrolla el trabajo de profesores y estudiantes y el lugar que debe servir de marco adecuado para crear un ambiente favorecedor de los procesos de enseñanza aprendizaje. De ahí que más allá del ambiente reducido de cada aula concreta considerada aisladamente posibilitará

estímulos y oportunidades educativas suficientes. Dotar de coherencia a un conjunto de actuaciones individuales y particulares en la escuela sólo es posible si todos los estamentos de la comunidad educativa son capaces de establecer y respetar acuerdos en relación con determinados principios y criterios. Para conseguir esto es preciso que todos los elementos sean capaces de superar posturas individualistas, que sean capaces de ver más allá de su ámbito de actuación y adquirir una visión global de lo que se supone un trabajo comunitario escolar

La necesidad de establecer acuerdos entre todos los miembros de la comunidad educativa para desarrollar una tarea colectiva, plantea la necesidad de respetar una serie de principios como:

- La exigencia de una cierta renuncia en los planteamientos estrictamente personales en beneficio de la acción educativa
- El derecho individual de cada docente de escoger metodología y seleccionar contenidos y propósitos tiene como límite la armonización de estas elecciones con las que hagan los otros docentes
- Los derechos de los docentes no son mayores en números ni más importantes que los de sus alumnos y alumnas. Los y las estudiantes tienen derecho a recibir una educación de calidad, y ésta no es posible si entre quienes dirigen su educación no existen planteamientos congruentes y actuaciones solidarias a partir de algunos criterios comunes.
- Ser capaz de desarrollar conductas cooperativas y de trabajo en equipo, debe ser objetivo del currículo de la educación escolar. (Enciclopedia General de la Educación.2000.pp.128)
- Las organizaciones sea cual fuere su naturaleza articulan y ordenan sus actuaciones dentro de un marco que viene condicionado por la interacción de los seis elementos básicos que las constituyen: la integración dinámica de objetivos, recursos, estructura, tecnología, cultura institucional y entorno determina el rumbo que habrá de guiar sus prácticas

institucionales. Las organizaciones necesitan pautas y directrices generales que sirvan para orientar las actuaciones con el fin de que desarrollen de manera coordinada y congruente. Podrán ser más o menos planificadas o espontáneas, o estar expresadas de manera más o menos explícita o tácita, pero son necesarias en todos los casos.

Padres y madres de familia: La vida escolar es una inmensa fuente de aprendizaje académico social y emocional, que le permite al niño, la niña y adolescentes experimentar y desarrollar destrezas de interacción, manejo de problemas y consecución de objetivos. Sin embargo, hay que tener en cuenta que no sólo se aprende en la escuela; el hogar, el barrio, los amigos también son fuentes importantes de conocimiento. En este sentido es fundamental que la familia le proporcione a los hijos e hijas experiencias de aprendizaje, y no las limite exclusivamente a las que se viven en el ámbito escolar.

El interés y la participación de los padres y madres e la comunidad educativa son de vital importancia en el desempeño escolar de sus hijos. Los niños y niñas estudiantes con mejor rendimiento escolar, generalmente, tienen padres y/o madres comprometidos con este proceso. Por eso, es necesario que transmitan a sus hijos e hijas su confianza en ellos/ellas, y les hagan saber que el estudio es una parte fundamental del éxito que puedan tener en el futuro. Una de las maneras más prácticas e inmediatas de involucrarse en la educación de los hijos/as es a través de las tareas, las cuales deben ser vistas como una oportunidad diaria para ayudarles a progresar en la escuela y, a largo plazo, generar un impacto positivo sobre sus vidas.

La ayuda de los padres y madres debe ser en concordancia con la institución y los maestros. Los padres y madres que se involucran activamente en la comunidad educativa, sí ayudan en el desarrollo y buenos hábitos de estudio y despiertan en los niños, niñas y adolescentes una buena actitud en el aprendizaje, de manera que el deseo de aprender siga creciendo con los años, siempre y cuando trabajen sobre los mismos lineamientos. Por eso, el compromiso activo

que los padres y madres deben asumir, implica, primero, mantener una comunicación permanente con la institución y los profesores.

El valor que los padres y madres otorgan al estudio, es el que sus hijos e hijas le van a adjudicar. Si para los padres este no es importante, ni ha jugado un papel vital en sus vidas, lo más seguro es que el hijo, la hija desarrolle el mismo sentimiento. Mostrar interés por la educación de los hijos y las hijas no se limita tampoco exclusivamente a las tareas escolares, también se refleja a la asistencia a las reuniones de padres de familia, a las entrevistas con los maestros y a las actividades extras curriculares del plantel

Otra buena manera de participar en la educación de los hijos e hijas es relacionarse con otros padres de familia y conocer a los compañeros de curso. Esto permitirá crear una red de apoyo, no solo para enfrentar problemas sino para prevenirlos.

Los padres y madres solo deben intervenir cuando sea necesario. Por ejemplo los niños y niñas requieren la guía de los adultos para que los orienten sobre la mejor forma de hacer la tarea; para aclarar que se pide en ella o donde deben buscar lo que necesitan; y sobre todo, para motivarlos o darles aliento cuando tienen dificultades. Es importante que los padres tengan presente que su labor busca, ante todo maximizar los efectos positivos de los estudios y reducir al mínimo los negativos.

Para los padres, la labor más importante en la educación de sus hijos es estimular la formación de valores y principios que les permita asumir con autonomía y compromiso las responsabilidades que se les van presentando a lo largo de la vida. A medida que los hijos incorporen estos valores en su actuar diario, realizarán los deberes concediéndoles un sentido y no exclusivamente porque sean una obligación. Este proceso tiene lugar en la familia y se da a través de múltiples experiencias proporcionadas por los adultos, y reforzadas con su ejemplo permanente.

Al aplicar distintas estrategias sencillas y prácticas, de acuerdo con la edad y de manera sistemática, es posible enseñarles a los hijos/hijas a tener una actitud positiva hacia las tareas y crear hábitos y métodos de estudio. Así, se consolidan actitudes como la responsabilidad, la organización, la creatividad y distintas formas de aprender.

La manera más valiosa de vincularse a la vida escolar de los hijos e hijas es dedicándole tiempo, compartiendo sinceramente sus experiencias, y conociendo a plenitud sus recursos y capacidades. Estimular, respetar y captar la curiosidad de los niños/as, su capacidad innata de preguntar por aquello que ocurre a su alrededor, la búsqueda constante de explicación a lo que no comprenden y su inquietud por observar de manera minuciosa lo que hacen las personas, amplía su conocimiento, despierta su interés por seguir aprendiendo y fortalece sus habilidades para analizar críticamente y formarse una idea del mundo.

Los padres y madres son las personas más importantes en la vida de los hijos/as, son un faro que los guía en el aprendizaje. Una de las actitudes más efectivas en este proceso es infundirles ánimo y motivarlos a realizar sus deberes. Los hijos/as necesitan saber que cuentan con sus padres y madres como aliados, que crean en ellos/as y los estimulan a conocer, descubrir y aprehender el mundo que los rodea. (López.María.. 2003)

3.2.2.- LA DEMANDA DE EDUCACIÓN DE CALIDAD

Es innegable que estamos viviendo cambios en la sociedad, podríamos decir que entramos a una nueva sociedad llamada la “era de la información, la sociedad del conocimiento, sociedad tecnológica”, etc. Existe 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.

“En América Latina el reto es más complejo. La década de los ochenta concluye con una gran crisis económica, con el caos que produce el desvanecimiento de una época histórica y la esperanza que genera el comienzo de otra. Se encuentra sumida entre la crisis derivada de los problemas acumulados del pasado, que todavía no ha resuelto y que se han agudizado en la década perdida de los ochenta, y la crisis asociada a las transformaciones planetarias que dan cuenta de los cambios de los sistemas productivos, de las nuevas tecnologías y de los nuevos modos de organización, que originan un nuevo orden competitivo basado en el conocimiento (García Guadilla, 1991).

La mayoría de los sistemas educativos 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. María Inés Abril de Vollmer,(2009) enuncia 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. Le corresponde a los sistemas educativos impulsar la creatividad en el acceso, difusión e innovación científica y tecnológica. Deben desarrollar capacidades de anticipación del 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.

“El aprendizaje en la sociedad industrial, supuso ya un cambio global y radical en la estructuración social y en el rendimiento eficaz del trabajo. Se creó una nueva cultura y una original concepción de vida, pues la máquina superaba con creces la mano humana y ahorraba una gran energía física. El conocimiento e información se veían incrementados con la imprenta, la prensa, etc.. En la sociedad del conocimiento y la información el cambio es más intenso en su globalidad, rapidez y formas de vida.(A.Ontoria/J. Gómez y A. Molina.2005)

Esto nos conduce a concluir que nuestro sistema educativo necesita urgentes cambios, cambios que el gobierno actual ya está iniciando, pero llevará mucho tiempo para ver resultados ya que es un proceso que tiene que iniciar con el cambio de actitudes de las personas involucradas, especialmente los y las docentes, una educación de calidad solo es posible si los miembros de la comunidad educativa comparten determinados criterios respecto a principios didácticos, estrategias organizativas o posicionamientos ideológicos.

3.2.3- POLÍTICAS EDUCATIVAS: CARTA MAGNA, PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, LEY DE EDUCACIÓN, PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN, DINAMEP

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

En nuestro país las políticas educativas están determinadas por:

La Carta Magna:

En el 2008 el Ecuador aprobó una nueva Constitución, un hecho trascendental en nuestra historia reciente. La Carta Magna es la Ley fundamental de la nación, que contiene innovadoras disposiciones para la realización de transformaciones jurídicas y políticas. Por ello, el acatamiento constitucional asegura las libertades individuales y la igualdad de oportunidades para todos.

El derecho a la educación es uno de los puntos más importantes porque permite la igualdad y el acceso al desarrollo

Art.27: La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente

sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz, estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria y el desarrollo de competencias y capacidad para crear y trabajar

Art.343: El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, arte y cultura.

Art. 347: Será responsabilidad del Estado: 1) Garantizar que los centros educativos sean espacios democráticos de ejercicio de derechos y convivencia pacífica. 2) Asegurar que todas las entidades educativas impartan una educación en ciudadanía, sexualidad y ambiente, desde el enfoque de derechos. 3) Erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de las estudiantes y los estudiantes

Otros artículos hablan de la gratuidad; que ésta se vinculará a la responsabilidad académica de las estudiantes y los estudiantes. También que se garantiza la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos.

Plan Nacional de Desarrollo:

En el gobierno actual se elaboró un nuevo Plan Nacional de Desarrollo para el período 2009 – 2013. “La aprobación del Plan en el Consejo Nacional de Planificación constituye un hito en la aplicación de la Constitución; así como también para la consolidación de la democracia participativa” (SENPLADES.PLAN NACIONAL PARA EL BUEN VIVIR. 5 de Noviembre del 2009

“...La Constitución de la República del Ecuador, aprobada en el 2008, definió cambios trascendentales en el rumbo político del país, que se derivan de un paradigma vanguardista de convivencia y desarrollo: el Sumak Kawsay o Buen

Vivir, un modelo inclusivo que entiende “desarrollo” como bien común, inclusión y sostenibilidad, y se erige como antítesis del modelo neoliberal y la economía de mercado, cuya noción de desarrollo acumulativo, privatizador y excluyente genera enormes inequidades, provoca el deterioro de la calidad de vida y de las relaciones sociales, degrada el ambiente en América Latina y el mundo y, lo peor, altera la sensibilidad de las personas y los pueblos convirtiéndolos en centrales de enajenación.”(Rodriguez,César.Dr.Abril 15/2010)

La Transitoria décimo octava dispone: “El estado asignará de forma progresiva recursos públicos del Presupuesto General del Estado para la educación inicial básica y el bachillerato, con incrementos anuales de al menos el cero punto cinco por ciento del Producto Interior Bruto hasta alcanzar un mínimo del seis por ciento del PIB”.

El título VII, Régimen del Buen vivir, explicita a través del Sistema de Inclusión y Equidad, del cual forma parte sustancial el Sistema Nacional de Educación, la estructura y el funcionamiento de las instituciones, políticas, normas, programas y servicios que aseguren el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos y el cumplimiento de los objetivos del Plan nacional de Desarrollo.

Este giro radical en la estructura política del Estado ecuatoriano determinó la necesidad y estableció el mandato perentorio de reformular todo el cuerpo jurídico de los subsistemas del Sistema de Inclusión y Equidad. Prueba de la realización política de este mandato es la inminente aprobación de la nueva Ley Orgánica de Educación

Ley de Educación:

La Asamblea Nacional de Ecuador aprobó la Ley de Educación Intercultural, que busca garantizar los derechos constitucionales e 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", indica el texto. La Ley precisa que el ente que regulará y controlará el funcionamiento de todos los centros educativos será la Autoridad Educativa Nacional.

También estipula un considerable 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.(TeleSUR _2/01/2011)

Entre los puntos principales tenemos:

- Participación de la familia y la comunidad
- Atención ágil y oportuna a la ciudadanía
- Bachillerato general y unificado
- Educación intercultural y bilingüe
- Estándares educativos
- Evaluación educativa
- Capacitación y profesionalización docente

Plan Decenal de Educación 2006 - 2015

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

El Estado ecuatoriano requiere de políticas educativas para el mediano y largo plazo.

Principales nudos críticos del sector:

- Acceso limitado a la educación y falta de equidad.

- Baja calidad de la educación, poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- Ausencia de estrategias de financiamiento y deficiente calidad del gasto.
- Infraestructura y equipamiento insuficientes, inadecuada y sin identidad cultural.
- Dificultades en la gobernabilidad del sector e inexistencia de un sistema de
- rendición de cuentas de todos los actores del sistema

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

Objetivos del sistema educativo ecuatoriano y su política educativa

Objetivo general

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

Objetivos estratégicos

- **Marco curricular:** Consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo. Acorde a la realidad socio cultural, lingüística, tecnológica contemporánea.
- **Marco de talento humano:** Renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida
- **Marco financiero y de gestión:** Garantizar y mejorar su financiamiento que contribuya a asegurar la gobernabilidad
- **Marco de rendición de cuentas:** Promover una activa participación ciudadana que propicie la rendición de cuentas del sistema educativo
- **Marco legal:** Regular las funciones y los procesos educativos del sistema nacional

Visión del sistema educativo ecuatoriano

Sistema educativo nacional integral e integrado, coordinado, descentralizado y flexible, que satisface las necesidades de aprendizaje individual y social, que contribuye a fortalecer la identidad cultural, a fomentar la unidad en la diversidad, a consolidar una sociedad con conciencia intercultural, que fortalezca el país pluricultural y multiétnico, con una visión universal, reflexiva, crítica, participativa, solidaria y democrática; con conocimientos, habilidades y valores que aseguren condiciones de competitividad, productividad y desarrollo técnico y científico para mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos y alcanzar un desarrollo sustentable en el país.

Misión del sistema educativo ecuatoriano

Ofertar, a través de sus instituciones educativas, una educación de calidad que permita cumplir con la visión, basada en los principios de calidad, equidad, inclusión, pertinencia, participación, rendición de cuentas, diversidad, flexibilidad y eficiencia, que articule los diferentes componentes del sistema nacional de educación a través del compromiso y participación de la sociedad en la construcción e implementación de una propuesta educativa que procure el desarrollo humano y satisfaga los requerimientos socioeducativos de la comunidad.

3.2.4.- POLÍTICAS MICRO: INSTITUCIONALES

La estructura actual del Sistema Educativo Ecuatoriano.

La estructura del Sistema Educativo Ecuatoriano conforme la ley de educación, está compuesta por dos subsistemas: escolarizado y no escolarizado. El subsistema escolarizado, a su vez está conformado por la educación regular, educación compensatoria y educación especial. La educación regular, está constituido por tres niveles: pre-primario, primario, básico (educación básica) y bachillerato (educación media).

- El nivel pre-primario, dentro del contexto de educación inicial, trabaja para el desarrollo integral del niño respecto de sus ámbitos: motriz, biológico, psicológico, ético y social, y respecto de su integración en la sociedad, con la participación de la familia y el Estado. Este nivel inicia a partir de los 5 años de edad. En la actualidad existe un diseño curricular para la institucionalización de la educación inicial que trabajará en el desarrollo de los niños antes de los cinco años.
- El nivel primario (6-12 años) persigue la formación integral de la personalidad del niño mediante el dominio de operaciones matemáticas, lecto-escritura y desarrollo de destrezas que le permitan desenvolverse adecuadamente en el entorno social y natural.
- El nivel medio, comprende dos ciclos: básico (12-15 años) se propone desarrollar una cultura general básica, con orientación que permite al estudiante seleccionar una especialización en el ciclo diversificado o bachillerato (15 y 18 años), trabaja la preparación interdisciplinaria que permita la integración del alumno a las diversas manifestaciones del trabajo y/o la continuación de sus estudios en el post-bachillerato, en la universidad o en escuelas politécnicas, sobre la base de los requerimientos del desarrollo social y económico del país, y a las aspiraciones individuales; de especialización.

Los niveles educativos descritos se los sigue manteniendo en el nivel normativo y en la realidad técnico-administrativa, a pesar de que la Reforma de la Educación Básica integra a los 10 primeros años de escolaridad en una estructura continua conocida como Educación Básica y el post-bachillerato, que según la nueva Ley Educación Superior, es de responsabilidad del Consejo nacional de educación Superior.

La reforma de la Educación Básica y el Bachillerato.

La Constitución vigente consagra la obligatoriedad de 10 años de escolaridad como educación básica, desde los 5 hasta los 15 años. Esta visión integradora de

lo que tradicionalmente se ha llamado preescolar, primaria y ciclo básico, tiene como propósito asegurar un perfil básico de educación que se ha logrado con una visión de continuidad y que elimine las rupturas existentes en el paso de la pre-primaria a la primaria y de ésta al ciclo básico, este último tradicionalmente considerado como inicio de la educación secundaria.

El nivel medio del Sistema de Educación Regular se lo ha entendido tradicionalmente como la educación secundaria, en atención a un nivel de 6 años de estudios. Con la educación básica de 10 años, es necesario hablar directamente del bachillerato o educación media que tiene una duración de 3 años.

Universidades, dependencias ministeriales, gremios, asociaciones, organismos del sistema educativo y diversos tipos de organizaciones que agrupan instituciones educativas, han demostrado su preocupación por contribuir con la búsqueda de innovaciones curriculares y proyectos que generen nuevas visiones y expectativas.

La organización estructural del sistema administrativo del sistema educativo, se lo ejerce a nivel nacional, regional, provincial, local, por medio de las diferentes direcciones y divisiones nacionales, divisiones y departamentos provinciales, direcciones cantonales e intercantonales e instituciones educativas.(Ministerios de Educación y Cultura)

3.2.5.- Síntesis

Se enfoca el contexto laboral donde se desarrolla la educación, el primer punto se hace referencia a la comunidad escolar que es el conjunto de personas que influyen y son afectadas por un entorno educativo, la comunidad educativa integra todos los sectores involucrados en el proceso educativo de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes, este proceso no sólo es responsabilidad de los y las docentes, sino que es una responsabilidad compartida con la familia, directivos escolares, y la comunidad.

Esta comunidad educativa demanda una educación de calidad, reclamada por los nuevos escenarios de la sociedad que obliga revisiones radicales en los sistemas y procesos educativos y la implementación de nuevos modelos pedagógicos que lleven al individuo al desarrollo de capacidades, habilidades, destrezas y actitudes que le permitan adaptarse a los acelerados cambios tecnológicos, sociales y culturales.

Toda sociedad se rige por políticas que regulan el accionar y que tienen que ver con los medios que se utilizan para lograr ciertos fines. En educación las políticas son el conjunto de leyes, decretos disposiciones, reglamentos y resoluciones que conforman la doctrina pedagógica de un país. En nuestro país esta políticas están el regidas por un conjunto de, planes, programas, instituciones, etc, cuyo propósito es asegurar la educación de los ecuatorianos, así tenemos la Carta Magna. La Ley de Educación el Plan Decenal de Educación, DINAMEP. Etc. que responden a la política de gobierno, plasmada en el Ministerio de Educación, quien desarrolla las actividades educativas en todos los niveles, macro, meso y micro curricular.

3.3.- NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1.- DEFINICIÓN

La formación docente es un proceso mediante el cual el profesional de la docencia se pone en condiciones para ejercer su profesión, siendo estas condiciones, los conocimientos y las habilidades requeridas para el proceso de enseñanza-aprendizaje. “La detección de necesidades de formación ha estado, normalmente, orientada a la deficiencia. La necesidad formativa es igual a desempeño deseado”. (González Maura. 2006) La concepción tradicional de la formación docente, ha sido instrumental, en que el profesor/a se apropia de conocimientos y habilidades didácticas que le permite “transmitir” conocimientos a sus estudiantes, actualmente resulta obsoleta debido al rol que el docente debe desempeñar en esta era del conocimiento, de la informática, de la tecnología y de la globalización: y por tanto se impone necesariamente una concepción diferente de la formación docente entendida como proceso educativo potenciador del desarrollo profesional del profesorado en el ejercicio de la docencia que transcurre a lo largo de la vida y que le posibilita un desempeño profesional competente, autónomo y comprometido.

A diferencia de la concepción instrumental, el proceso de formación docente entendido como desarrollo profesional tiene lugar a lo largo de la vida del profesor/a y constituye una expresión del desarrollo de su personalidad, por lo que los programas de formación docente se desarrollan como procesos continuos de aprendizaje, con la participación activa y reflexiva del profesor o la profesora y atienden tanto la formación y desarrollo de cualidades cognitivas como afectivas y motivacionales de la personalidad del profesor/a, es decir no sólo el desarrollo de conocimientos y habilidades profesionales sino también de actitudes, vivencias, motivaciones y valores que le permitan una actuación profesional ética y responsable. (Rosa María González Tirados. 2007)

Dentro de los elementos esenciales en la formación docente están la participación, reflexión crítica y compromiso con la tarea educativa. El maestro debe ser un facilitador de la construcción de conocimiento para promover la autonomía y la habilidad para desempeñarse en un contexto. Por eso, la formación de maestros tiene que apuntar a su creatividad, a su flexibilidad, a su capacidad de elegir y de seleccionar lo que es pertinente. Esto exige un maestro mucho más estructurado en relación con el conocimiento del área que maneja, más culto, universal, profundo y riguroso, que debe actualizarse permanentemente, investigar y documentarse lo más exhaustivamente posible.

El término facilitador ha sido muy cuestionado. Algunos consideran que denota cierta pasividad en el profesor, que no hace mucho y deja que los estudiantes aprendan mientras él o ella hace observaciones. El maestro es guía, en el sentido constructivista sobre todo de Vygostky, pero es más: es quien sabe hacer preguntas y plantear retos; es un excelente comunicador, y debe conocer muy bien a sus alumnos y su materia. La autonomía no nace sola, hay que enseñarla con herramientas de búsqueda de información y solución de problemas.

3.3.2.- COMPETENCIAS PROFESIONALES:

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", dando lugar a los adjetivos "*competens-entis*" (participio presente de *competo*) en la línea de competente, conveniente, apropiado para; y los sustantivos "*competio-onis*" competición en juicio y "*competitor-oris*" competidor, concurrente, rival. Desde el siglo XV nos encontramos con dos verbos en castellano "*competir*" y "*competere*" que proviniendo del mismo verbo latino ("*competere*") se diferencian significativamente, pero a su vez entrañan semánticamente el ámbito de la competencia (Corominas, J. 1967)

1. “*Competer*”: pertenecer o incumbir, dando lugar al sustantivo competencia y al adjetivo competente (apto, adecuado).
2. “*Competir*”: pugnar, rivalizar, dando lugar también al sustantivo competencia, competitividad, y al adjetivo competitivo.

En ambos casos, el sustantivo competencia es común, lo que añade dificultad y genera equívocos. En diccionarios de la lengua española se verifica que las acepciones propuestas tienen que ver con este doble sentido. (Tejada Fernández, José. 1999)

Prieto (1997) analiza el término en sus diferentes acepciones en el ámbito socio-laboral: En primer lugar se refiere a la competencia como **autoridad** haciendo clara alusión a los asuntos o cometidos que dan bajo la competencia directa de un profesional concreto o una figura profesional. En este caso, estaríamos además ante la acepción de competencia como atribución o **incumbencia**, estando ligada a la figura profesional (tareas y funciones) que “engloba el conjunto de realizaciones, resultados, líneas de actuación y consecuciones que se demandan del titular de una profesión u ocupación.

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

Por último, se puede aludir a la competencia como **suficiencia** o mínimos clave para el buen hacer competente y competitivo. En este caso, se acotan las realizaciones, resultados, experiencias, logros de un titular que debe sobrepasar

para acceder o mantenerse satisfactoriamente en una ocupación con garantías de solvencia y profesionalidad. (Prieto 1997)

Las competencias se entienden como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer. Son las capacidades de poner en operación los diferentes conocimientos, habilidades, destrezas y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida y el ámbito laboral.

Las competencias deben entenderse desde un enfoque sistémico como actuaciones integrales para resolver problemas del contexto con base en el proyecto ético de vida. Las competencias son un conjunto articulado y dinámico de conocimientos habilidades, actitudes y valores que toman parte activa en el desempeño responsable y eficaz de las actividades cotidianas dentro de un contexto determinado.

Ser competente es manifestar en la práctica los diferentes aprendizajes, satisfaciendo de esta manera las necesidades y los retos que tienen que afrontar en los diferentes contextos donde interactúan. La noción de competencia al campo educativo es entendida como un saber hacer en situaciones concretas que requieren la aplicación creativa, flexible y responsable de conocimientos, habilidades y actitudes.

Finalmente se define a la competencia como: el conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en la acción adquirido a través de la experiencia (formativa y no formativa -profesional-) que permite al individuo resolver problemas específicos de forma autónoma y flexible en contextos singulares. Esto quiere decir que en dicho concepto, sobre todo a partir de la propia acción y del contexto, las competencias van más allá de la mera especialización técnica para incluir dimensiones relacionales y sociopolíticas. Dicho de otra forma, el comportamiento técnico y metodológico ha de completarse

con comportamiento personal y social. La consecuencia también afecta al ámbito de las capacidades en las que habrá de incidirse, apostando en la línea de la cooperación y participación en la organización.

Esta definición, en la línea de Bunk (1994), nos lleva a considerar una tipología de las competencias profesionales en torno a competencia técnica, competencia metodológica, competencia social y competencia participativa, cuya resultante final integrada nos lleva a la competencia de acción, que como tal es indivisible. En este sentido, siguiendo con el referido autor, cabe destacar que:

- “Posee **competencia técnica** aquel que domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo, y los conocimientos y destrezas necesarios para ello.
- Posee **competencia metodológica** aquel que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, que encuentra de forma independiente vías de solución y que transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo.
- Posee **competencia social** aquel que sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva, y muestra un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.
- Posee **competencia participativa** aquel que sabe participar en la organización de su puesto de trabajo y también de su entorno de trabajo, es capaz de organizar y decidir, y está dispuesto a aceptar responsabilidades. (Bunk, G.P. 1994)

3.3.3.- LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN PARA EL SIGLO XXI

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 ese tenor, 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, juega un papel histórico y trascendente para la humanidad.

La UNESCO en el informe de Delors publicado en 1996, presenta una respuesta al tipo de educación que debe predominar en el nuevo milenio y en términos generales se sitúa en el contexto de un mundo globalizado, multicultural, con serios problemas de inequidad y tiene como pretensión mostrar una propuesta de construcción de la educación y el aprendizaje bajo cuatro pilares: Aprender a conocer, a hacer, a vivir juntos y a ser. Los que se convierten en cuatro pilares de la educación para hacer frente a los retos del siglo XXI

Aprender a conocer: Significa adquirir los instrumentos de la comprensión, implica aprender a comprender el mundo que los rodea

Aprender a hacer: Significa poder para influir sobre el propio entorno, implica capacitación al individuo para hacer frente a un gran número de interacciones y a trabajar en equipo

Aprender a vivir juntos; Significa aprender a participar y cooperar con los demás, implica comprensión del otro, distintas formas de interdependencia (proyectos comunes y preparación para tratar los conflictos)

Aprender a ser: Es un proceso fundamental que recoge los tres anteriores e implica desarrollo de la propia personalidad, capacidad de autonomía, de juicio y responsabilidad personal.

La finalidad, en cualquier sistema de enseñanza estructurado, cada uno de los cuatro pilares de la educación debe recibir una atención equivalente, a fin de que

dicho proceso sea para el educando, en su calidad de persona y como miembro de la sociedad, una experiencia global y que dure toda la vida en los niveles cognitivo y práctico.

La función esencial de la educación es conferir a todos los seres humanos, la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación, necesarios para que sus talentos alcancen la plenitud. En un mundo en permanente cambio, uno de cuyos motores principales parece ser la innovación, tanto social como económica, hay que conceder un lugar especial a la imaginación y a la creatividad. Ofrecer a niños y jóvenes todas las oportunidades posibles de descubrimiento y experimentación estética, artística, deportiva, científica, cultural y social.

Los cuatro aprendizajes fundamentales, son los pilares del conocimiento, sobre los cuales el individuo estructura sus acciones cognitivas a lo largo de su vida, porque aprender a conocer, hacer, convivir y ser, implica **aprender a aprender**, de manera que el individuo se identifique plenamente con el entorno, globalice los aprendizajes de manera reflexiva e integral. Los puntos coincidentes son: la reflexión, el diálogo, el esfuerzo común y el trabajo mancomunado producto de su aceptación individual y, por ende, su proyección social.

“Huelga decir que los cuatro pilares de la educación no pueden limitarse a una etapa de la vida o a un solo lugar, Es necesario replantear los tiempos y los ámbitos de la educación, y que se complementen entre sí, a fin de que cada persona, durante toda su vida, pueda aprovechar al máximo un contexto educativo en constante enriquecimiento.” (Delors, Jacques. 1996)

3.3.4.- COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES

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.

No cabe duda de que el profesor del tercer milenio deberá abordar otras nuevas tareas, desde 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.

En el momento actual no podemos seguir considerando a los docentes como almacenes del saber y por lo tanto dispensadores omnipotentes del conocimiento. La cantidad de información que existe sobre cualquier tema es de tal envergadura que es imposible pensar que puedan existir personas que pretendan saber todo de todo. En la sociedad de la información el modelo de profesor cuya actividad se basa en la clase magistral es obsoleto. Las redes telemáticas pueden llegar a sustituir al profesor si éste se concibe como un mero transmisor de información, ya que en las redes tienen gran capacidad para almacenar información y desde ellas se puede adaptar dicha información a las necesidades particulares de cada alumno/a

El profesor no puede ni debe competir con otras fuentes informativas, sino erigirse en elemento aglutinador y analizador de las mismas. En el momento que vivimos no basta con saber el contenido de la materia para enseñar bien. El profesor debe ser un conocedor de su materia, pero además ha de aprender a ser un experto gestor de información sobre la misma, un buen administrador de los medios a su alcance, y desde esta orientación, dinamizar el aprendizaje de sus alumnos. Una ayuda eficaz para la gestión de la información que aceleradamente se genera en la sociedad de la información y la comunicación con las nuevas tecnologías.

Desde esta perspectiva se desprende un cambio importante en el papel del docente, que pasará de ser expositor a guía del conocimiento y, en última instancia, ejercerá como administrador de medios, entendiendo que estos medios de comunicación constituyen un aporte muy significativo al cambio o innovación de

la educación al generar nuevas posibilidades de expresión y participación. “Ellos han contribuido a la recreación de las relaciones entre educadores y alumnos, poniendo en crisis al maestro informador, para dar cabida al educador-animador, al comunicador, al coordinador, al facilitador del aprendizaje, dejando de ser el alumno el receptáculo pasivo de la información para convertirse en el agente-actor del proceso de expresión y comunicación” (Escotet, Miguel. Angel., 1992: 88). El conocimiento se ha vuelto dinámico, y ello compromete a inducir destrezas y estrategias a los alumnos. La relación entre lo que se sabe y lo que se es capaz de aprender cambia día a día, y nos acercamos al aprendizaje a lo largo de la vida. Ante estos incesantes cambios debemos tomar una actitud de estar al día, prepararnos para los cambios y no establecer puntos de llegada sino procesos de evolución. (Fernández Muñoz, Ricardo. Competencias profesionales)

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

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

Las competencias productivas tienen que ver con la capacidad de estar abierto e inmerso en los cambios que se suceden a gran velocidad para orientar y estimular

los aprendizajes de niños y jóvenes; las interactivas están destinada a estimular la capacidad de comunicarse y entenderse con el otro; ejercer la tolerancia, la convivencia, la cooperación entre diferentes.

3.3.5.- NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE EN EL ECUADOR

La educación en el Ecuador experimentó una expansión notable a partir de 1950-1960, con logros importantes como son la reducción del analfabetismo adulto; la incorporación creciente de niños y jóvenes al sistema escolar, particularmente de los sectores pobres de la sociedad; la expansión de la matrícula de educación inicial y superior; una mayor equidad en el acceso y retención por parte de grupos tradicionalmente marginados de la educación tales como las mujeres, los grupos indígenas y la población con necesidades especiales; el creciente reconocimiento de la diversidad étnica, cultural y lingüística y su correspondiente expresión en términos educativos.

No obstante, en este trayecto fueron quedando pendientes y acumulándose muchos problemas, no sólo cualitativos sino también cuantitativos, que hacen a la equidad, a la pertinencia y a la calidad de la oferta educativa, a los contenidos, procesos y resultados de aprendizaje tanto de los alumnos como de los propios maestros. La difícil situación económica, social y política que ha atravesado el país en los últimos años, marcada entre otros por una agudización de la pobreza y un fenómeno masivo de migración, ha contribuido a deprimir aun más el cuadro educativo, provocando incluso la reversión de algunos logros históricos. Esto es particularmente grave en un momento en que la información y el conocimiento pasan a ser reconocidos como los puntales de la nueva "sociedad del aprendizaje", y el aprendizaje a lo largo de toda la vida se instala como un paradigma y un principio orientador para replantear los sistemas de educación y aprendizaje en todo el mundo.

Las sucesivas reformas (administrativas, curriculares, pedagógicas) ensayadas en el país desde fines de la década de 1980 y a lo largo de la década de 1990 no han

tenido los resultados esperados en términos de mejoramiento de la calidad de la educación, habiendo contribuido mas bien a reforzar el endeudamiento externo, la fragmentación de la política educativa y el debilitamiento del Ministerio de Educación, Cultura, Deportes y Recreación (MEC) con la instalación de unidades ejecutoras ubicadas fuera de éste, a cargo de los llamados "proyectos internacionales", financiados con préstamos del Banco Mundial y del BID.

La evaluación nacional de los compromisos adquiridos por el país en el marco de la iniciativa mundial de Educación para Todos (Jomtien, Tailandia, 1990), mostró escasos avances en las seis metas planteadas para la década de 1990 en relación a la educación básica, a saber: la expansión de los programas destinados a la primera infancia, la universalización de la educación primaria, la reducción del analfabetismo adulto a la mitad de la tasa vigente en 1990, la ampliación de los servicios de educación básica para jóvenes y adultos, y la ampliación de las oportunidades de información de la población en relación a ámbitos claves para mejorar la calidad de la vida. La enseñanza y el aprendizaje en el sistema educativo, desde el pre-escolar hasta la universidad, son desde hace tiempo motivo de diagnóstico, insatisfacción y crítica pública, y sujetos a reformas intermitentes y superficiales.

En los diagnósticos realizados en ese año se detectaron algunos nudos, entre los que se destacan:

- Falta de un proyecto educativo nacional
- Tratamiento sectorial y estrecho de lo educativo,
- Falta de integración del sistema educativo.
- Reducción de la Educación a la educación formal y al sistema escolar.
- Debilidad institucional de todo el sistema educativo y del Ministerio de Educación, Cultura, Deportes y Recreación (MEC) en particular
- Fuertes debilidades de información, conocimiento e investigación vinculadas al campo educativo..
- Débil desarrollo de una cultura de la lectura y la escritura en el país,

- Deterioro creciente de la condición y las expectativas docentes.
- Débil formación profesional de los diversos actores vinculados al campo educativo,
- Continuado énfasis sobre la cantidad sin la debida atención a la calidad.
- Ausencia de un sistema de evaluación, información pública y rendición de cuentas del sistema escolar,
- Un modelo educativo y pedagógico atrasado,
- Reiteración de un modelo de "reforma educativa" igualmente obsoleto e ineficaz
- La brecha entre la mala escuela pública y la buena escuela privada se acrecienta,
- El financiamiento del sector educativo es un problema crónico y cada vez más problemático,

Estos nudos críticos de la educación son el resultado de años de olvido de la clase política sobre el tema educativo, la inopia de los gobiernos de turno, la indiferencia ciudadana y la irresponsabilidad de los gremios de maestros que, en su conjunto, han debilitado la formación del talento humano. (Revista Pedagógica. Abril del 2009).

El problema es de fondo; los profesores, la mayoría con título profesional conferido por las universidades no están en condiciones de enseñar debido a la falta probablemente no de conocimientos, sino de competencias o capacidades para pensar. Así lo demuestran los resultados de las evaluaciones realizadas a los y las docentes, que reprobaron los exámenes de lógica, en su mayoría

El punto de partida es clave, la calidad de la educación solamente se expresa a fin de cuentas, a través de la competencia profesional de los docentes, sin desconocer la compleja problemática educativa asociada con factores sociales, económicos, políticos y culturales, indudablemente un factor esencial que incide

en la baja calidad de los aprendizaje es la deficiente formación docente que se traduce en una pobre práctica pedagógica. Esta problemática es grave ya que se asume que la transformación económica social de un país depende de la escuela. Mientras persista la tendencia de aislar la formación de otros aspectos críticos del desempeño docente, como salarios y condiciones de trabajo; mientras la sociedad siga valorando que la docencia es un oficio de pobres, que requiere de habilidades mínimas, mientras la docencia siga siendo percibida como una opción de segunda, no será posible elevar la calidad de la función docente y, por ende, de la escuela, lo que conllevará a que la formación sea una inversión inútil y una tarea de nunca acabar. (Revista Pedagógica. Abril del 2009).

3.3.6.- SÍNTESIS:

En el contexto actual, la relación conocimiento- progreso, es un reto ineludible, una exigencia categórica y la única vía para el desarrollo social y económico sustentable, de manera que cada miembro de la comunidad internacional, y en especial sus integrantes menos aventajados, para poder afrontar exitosamente la globalización de este nuevo orden económico y social, están obligados a ser cada vez más eficaces y eficientes en el proceso de utilización del conocimiento, con el objeto de competir con el más alto nivel de productividad y de calidad.

En este contexto se circunscriben el desarrollo y utilización de herramientas tecnológicas que permitan el aprovechamiento de las innumerables posibilidades y oportunidades de servicio que la Red Mundial de Intercambio de Información "Internet" ofrece, como un importante vehículo para alcanzar la excelencia académica y de gestión institucional, en una dinámica de calidad de servicio y satisfacción de sus usuarios, en creciente aumento cualitativo y cuantitativo, derivada de la propia fisonomía de las sociedades del saber, que demandan formación inicial y permanente en un marco de adaptación continua y acelerada.

Ante este contexto se hace necesario cambios de paradigmas en la educación. La UNESCO propone estructurar a la educación en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que en el transcurso de la vida serán para cada persona los pilares del conocimiento, aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser

En nuestro país, las necesidades de formación docente son evidentes, el actual gobierno ha tomado responsabilidad en el tema al articular dos estrategias básicas: la calidad educativa a la calidad de la docencia, sobre la base de una evaluación de desempeño en diferentes instancias de la profesión.

4.- METODOLOGÍA

4.1.- DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación se la ubica dentro de los diseños mixtos, ya que se han utilizado enfoques cuantitativos y cualitativos con sus respectivos procedimientos. Además los cuestionarios se analizaron con ambos enfoques, para luego realizar el análisis relacional

Este enfoque metodológico se complementó con el análisis descriptivo explicativo de los resultados.

4.2.- PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

En este trabajo de investigación la población la constituye los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus menciones de: Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y, Ciencias Humanas y Religiosas de la Universidad Técnica Particular de Loja, en la ciudad de Manta, provincia de Manabí

Las personas investigadas en este segmento fueron seleccionadas por el equipo de planificación de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, mismas que poseen las características siguientes:

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

4.3.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

-Técnicas e instrumentos: Las técnicas de recolección de datos fueron la encuesta y la entrevista, los instrumentos los cuestionarios. Uno dirigido a Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, y otro dirigido a los empleadores: Rector, Vicerrector Académico, Coordinador Académico o similar de las instituciones educativas donde laboran lo Titulados.

Los cuestionarios fueron tomados de ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación) adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación y a la reglamentación y entorno Nacional.

4.4.- RECURSOS:

Humanos:

- Docentes titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, egresados en el período 2005 - 2010
- Empleadores de los docentes que trabajan: Rectores, Vicerrectores Académicos, Coordinador Académico o similar.
- Director del Proyecto de Investigación Nacional
- Tutor o director de tesis
- Alumna investigadora

Materiales:

- Textos, documentos
- Útiles de escritorio (papeles, plumas, lápices, borradores, carpetas, grapadora, clips, perforadora)
- Computadora
- Tinta para impresora
- Cámara fotográfica
- Teléfono
- Internet

- Papel bond
- Empastado de tesis

Económicos:

Gastos realizados:

Útiles de escritorio	\$.	50.00
Cámara Fotográfica		200.00
Digitación		100.00
Teléfono		20.00
Internet		30.00
Libros		120.00
Resma de papel bond		10.00
Empastado de tesis		30.00
TOTAL	.\$.	640.00

4.5.- PROCEDIMIENTO

Luego de haber terminado y aprobado el pensum de estudio de la carrera, tuvimos un seminario de fin de carrera en donde todos los egresados pudimos hacer amistades y también conocer a muchos de nuestros profesores e institución, al terminar el seminario recibí también, la asesoría para realizar la investigación para tesis de licenciatura, que se realizó el ultimo día cuyo tema es: “Situación Laboral de los titulados de la Universidad Particular de Loja, de la “Escuela de Ciencias de la Educación” y mi estudio realizado en la ciudad de Manta provincia de Manabí, año 2011, así como las instrucciones en el manejo de la guía donde se establece el procedimiento a seguir paso a paso para la realización de la tesis.

En el mes de Enero del presente año me asignan el tutor, mismo que guío y orientó este trabajo con profesionalismo y conocimiento, después nos asignaron 10 titulados de la UTPL que obtuvieron su título entre 2005 al 2010.

Primero empecé a buscar información sobre el marco teórico, en internet, después, en bibliotecas de la ciudad , al inicio no encontraba la información que necesitaba , pero después fue tomando forma y sentido, a la vez que buscaba a las personas que tenía que investigar.

Me dirigí al centro de Manta donde me dieron información telefónica, dirección domiciliaria y dirección de trabajo de los titulados, algunos teléfonos ya no existían, en otras ocasiones acudí al domicilio y ya no vivían ahí, pero tuve la suerte de que mantenían el mismo trabajo o que conocían a la persona que me faltaba investigar.

Después de unas semanas concreté citas con las tituladas, justo cuando tenía vacaciones de mi trabajo me dedique a hacer las entrevistas, algunas me toco ir al domicilio de las tituladas y en otras ocasiones a sus lugares de trabajo.

Después de haber conseguido todas las entrevistas y con todo lo que había investigado del marco teórico pude darme cuenta de muchas cosas que ignoraba y que incluso me ayudaron a tener una mejor visión para futuro.

En la segunda asesoría conocí a mi tutor, quien me aclaró algunos puntos que no estaban muy claros.

Después de una un mes entregué mi investigación vía e-mail a mi tutor para la aprobación de mi investigación.

5.- INTERPRETACIÓN, ANALISIS Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS

5.1.- CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRAFICA

Tabla#1

Observamos en el cuadro estadístico la/s mención/es que han obtenido los titulados de la UTPL.

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	2	20,0
Educación Básica	8	80,0
Lengua y Literatura	-	-
Químico Biológicas	-	-
Físico Matemáticos	-	-
Ciencias Humanas y Religiosas	-	-
Otra mención	-	-
En otra universidad	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA)	f	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo	-	-
Maestría en Pedagogía	-	-
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	-	-
Otro Postgrado	-	-
En otra universidad	-	-
No contesta	10	100,0
TOTAL	10	100,0

NIVEL DE POSTGRADO	f	%
Especialidad	-	-
Diplomado	-	-
En otra universidad	-	-
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	10	100,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011

Autora: Laura Mena Sánchez

Interpretación: Como podemos ver en la tabla existen muy pocos en educación infantil y la mayoría en educación básica, no existe ninguna continuidad en los estudios, no tienen nivel de postgrado.

Tabla #2^a

En este cuadro estadístico vemos el lugar en donde laboran los titulados.

SECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	F	%
Urbano	9	90,0
Rural	1	10,0
No contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011

Autora: Laura Mena Sánchez

Interpretación: Las docentes tituladas todas trabajan en el sector urbano a excepción de una.

Tabla#A1

En esta tabla indica el género de los titulados.

GENERO	F	%
Masculino	-	-
Femenino	10	100.00
No contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011

Autora: Laura Mena Sánchez

Interpretación: Como podemos darnos cuenta todos pertenecen al sexo femenino.

Tabla#A2, A3, A4

La mayoría de las tituladas no contestaron, y muy pocos pasan de los 30 años, todas residen en Manabí y todas fueron matriculadas en el centro de Manta.

5.2 SITUACIÓN LABORAL

Tabla #2

En el siguiente cuadro vamos a ver la situación laboral de los titulados

ALTERNATIVA QUE SE AJUSTA MEJOR A LA SITUACIÓN ACTUAL	f	%
Prepara carpetas para trabajar mejor en docencia	-	-
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	-	-
Continúa estudiando en otra área de conocimiento	-	-
Está tomando cursos de formación continua	1	10,0
Otras situaciones	-	-
No contesta	9	90,0
TOTAL	10	100,0
Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011 Autora: Laura Mena Sánchez		

Interpretación: En la tabla se demuestra que muy poco de los titulados continúan capacitación por medio de cursos y la mayoría no contesta debido a que no siguen capacitándose,

Tabla #2b.

En el siguiente cuadro vemos si los titulados han trabajado alguna vez como docentes.

HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE	f	%
Si	9	90,0
No	1	10,0
No contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011
Autora: Laura Mena Sánchez

Interpretación: Como podemos ver la mayoría ha tenido experiencia como docente y muy poco no ha tenido nada de experiencia con niños.

Tabla#2c

En esta tabla estadística observamos si los titulados tienen otro trabajo adicional.

TRBAJA EN OTRO PUESTO NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA	f	%
Si	4	40,0
No	6	60,0
No contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011

Autora: Laura Mena Sánchez

Interpretación: Casi la mitad de los docentes tienen un trabajo adicional, debido a los bajos salarios.

Tabla#2d

Esta tabla nos indica alternativas en caso de que el titulado no este laborando.

ALTERNATIVA QUE SE AJUSTA MEJOR A LA SITUACIÓN ACTUAL	f	%
Prepara carpetas para trabajar mejor en docencia	-	-
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	-	-
Continúa estudiando en otra área de conocimiento	-	-
Está tomando cursos de formación continua	1	10,0
Otras situaciones	-	-
No contesta	9	90,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011

Autora: Laura Mena Sánchez

Interpretación: La mayoría no opinó, debido a que laboran y solo uno sigue cursos de capacitación.

Tabla#4

A continuación vemos si los titulados trabajan o trabajaron en el ámbito de su especialidad

TRABAJA O TRABAJÓ EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD	F	%
Si	10	100,0
No	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011

Autora: Laura Mena Sánchez

Interpretación: Todas ejercen en su profesión.

Tabla#4^a

El siguiente cuadro nos indica en que campo ejercen las tituladas

ÁMBITO QUE EJERCE O EJERCÍA	f	&
Educación infantil	2	20,0
Educación básica	7	70,0
Lengua y literatura	-	-
Químico Biológicas	-	-
Físico Matemáticas	-	-
Ciencias Humanas y Religiosas	1	10,0
Otra/s	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011

Autora: Laura Mena Sánchez

Interpretación: La mayoría de los titulados ejerció o ejerce en educación básica, muy poco en educación infantil y ciencias humanas y religiosas

Tabla#7

En el siguiente cuadro vemos el tiempo que trabajan los titulados como no docentes

TIEMPO QUE TRABAJA O TRABAJÓ COMO DOCENTE	f	%
0-5 años	6	60,0
6-10 años	1	10,0
11-15 años	2	20,0
15-+ años	1	10,0
No contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011

Autora: Laura Mena Sánchez

Interpretación: La mayoría de los titulados han tenido pocos años trabajando como no docente, pocos llevan muchos años.

Tabla#8

En la siguiente tabla estadística vemos si los titulados trabajaban cuando iniciaron los estudios.

TRABAJÓ COMO DOCENTE	f	%
Si	8	80,0
No	2	20,0
No contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011

Autora: Laura Mena Sánchez

Interpretación: Como vemos en la tabla la mayoría ya trabajaban cuando iniciaron sus estudios.

Tabla#8^a

En el siguiente cuadro observamos que tiempo tardaron en conseguir su primer empleo como docente desde que tuvo la titulación.

TIEMPO QUE TARDÓ EN CONSEGUIR SU PRIMER EMPLEO COMO DOCENTE	f	%
0-1 años	1	10,0
1-2 años	-	-
2-+ años	1	10,0
No contesta	8	80,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011

Autora: Laura Mena Sánchez

Interpretación: Los titulados en la mayoría no contestaron, y muy pocos en poco tiempo consiguieron trabajo.

Tabla#14.

En el siguiente cuadro vemos el tiempo tardaron en conseguir un empleo como no docente

TIEMPO QUE TARDÓ EN CONSEGUIR SU PRIMER EMPLEO COMO DOCENTE	F	%
0-1 años	-	-
1-2 años	-	-
2-+ años	-	-
No contesta	3	30,0
Ya trabajaba cuando obtuve la titulación	7	70,0
TOTAL	10	30,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011

Autora: Laura Mena Sánchez

Interpretación: La mayoría ya tenía una opción más de ingreso cuando obtuvo la titulación, y unos pocos no contestaron.

Tabla #15

En el siguiente cuadro veremos el tiempo que los titulados han trabajado como docentes desde que obtuvieron la titulación

TIEMPO TOTAL	F	%
0-1 años	2	20,0
1.1-2 años	-	-
2.1-3 años	3	30,0
3.1-4 años	5	50,0
4.1-5 años	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011

Autora: Laura Mena Sánchez

Interpretación: Como podemos apreciar en la tabla la mitad tiene más de 3 años y el resto menos tiempo.

Tabla#16

En el siguiente cuadro estadístico vemos el tiempo que tienen los titulados laborando en un puesto profesional no docente.

TIEMPO TOTAL	f	%
0-1 años	-	-
1.1-2 años	-	-
2.1-3 años	-	-
3.1-4 años	-	-
4.1-5 años	3	30,0
No contesta	7	70,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011

Autora: Laura Mena Sánchez

Interpretación: La mayoría no contesta ya que la mayoría no tiene otro trabajo formal.

Tabla#17

En el siguiente cuadro veremos si los titulados debieron cambiar de residencia debido a su trabajo

EL TRABAJO LO DEMANDO A CAMBIAR DE RESIDENCIA	f	%
Si	1	10,0
No	9	90,0
No contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011

Autora: Laura Mena Sánchez

Interpretación: La mayoría de los titulados no tuvo la necesidad de cambiar de residencia.

Tabla#21

En el siguiente cuadro estadístico veremos si su condición de vida cambio después de titularse de la UTPL.

HA MEJORADO CONDICIÓN DE VIDA	f	%
Definitivamente si	10	100,0
Probablemente si	-	-
Indeciso	-	-
Probablemente no	-	-
Definitivamente no	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

Fuente: 10 titulados de la UTPL 2011

Autora: Laura Mena Sánchez.

Interpretación: Todos coincidieron en que si les cambio la condición de vida.

Empleadores/Directivos

Pregunta #6

En la pregunta numero 6 habla sobre los incentivos que dan a los empleadores a su cargo y pudimos apreciar que en una de las instituciones no dan ninguna clase de incentivos mientras que en la otra se entregan certificados por colaboración.

Pregunta #8

En la pregunta número 8 se trata de las expectativas que tienen las instituciones educativas respecto a su personal docentes

En una de las escuelas se considera que deben tener metodologías y métodos de enseñanza, y en la otra que deben actualizar los conocimientos y tener una formación continua.

Pregunta #10

En esta pregunta analizaremos si los docentes realizan otra actividad aparte de la carga Docente en las dos instituciones solo se desempeñan como docentes.

Pregunta #11

En esta pregunta analizaremos si los docentes tienen un valor agregado a la docencia

En una de las instituciones educativas indican que no tienen nada mientras que en la otra si ayudan en la parte artística.

5.3. Contexto laboral.

Tabla #3

A continuación en el cuadro estadístico que muestra el tipo de institución donde se desarrollan los titulados.

TIPO DE INSTITUCIÓN	f	%
Institución educativa fiscal	6	60,0
Institución educativa municipal	-	-
Institución educativa particular	4	40
Institución educativa fiscomisional	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

Fuente: Encuesta que se realizó a diez Titulados de la UTPL.

Autora: : Laura Mena Sánchez

Interpretación: Como podemos notar la mayoría de los Titulados están ejerciendo en instituciones fiscales y unos pocos en particulares.

Tabla #3ª

En el siguiente cuadro observamos el nivel de enseñanza de las instituciones donde laboran los Titulados.

NIVEL DE LA INSTITUCIÓN	f	%
Inicial	2	20,0
Básico	4	40,0
Bachillerato	4	40,0
Superior	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

Fuente: Encuesta que se realizó a diez Titulados de la UTPL.

Autora: : Laura Mena

Interpretación: Notamos que unos trabajan en el nivel de bachillerato, otros en el nivel básico y unos pocos en el nivel inicial.

Tabla #5

En el siguiente cuadro estadístico se dará a conocer la relación laboral que tienen los titulados.

TIPO DE RELACION LABORAL	F	%
Nombramiento	5	50,0
Contrato indefinido	3	30,0
Contrato ocasional	1	10,0

Reemplazo	-	-
Otras	1	10,0
No contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

Fuente: Encuesta que se realizó a diez Titulados de la UTPL.

Autora: : Laura Mena Sánchez

Interpretación: La mitad de los titulados tienen nombramiento, otros se desempeñan con contrato indefinido y el restante con un contrato ocasional.

Tabla #6

En el presente cuadro se muestra el tiempo en que laboran los titulados.

LA RELACIÓN ERA/ES	f	%
A tiempo completo	9	90,0
a tiempo parcial	1	10,0
Por horas	-	-
Otras	-	-
no contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

Fuente: Encuesta que se realizó a diez Titulados de la UTPL.

Autora: : Laura Mena Sánchez

Interpretación: Podemos notar que la mayoría ejercen sus labores educativas a tiempo completo.

Tabla #9

En el siguiente cuadro se observa la institución donde desarrolla/desarrollaba su trabajo como no docente

TIPO DE INSTITUCIÓN	f	&
Administración pública	-	-
Empresa privada	-	-
Empresa familiar	3	30,0
Trabajador/a por cuenta propia	2	20,0
No contesta	5	50,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: Encuesta que se realizó a diez Titulados de la UTPL.

Autora: : Laura Mena Sánchez

Interpretación: Como nos indica el cuadro los pocos titulados que contestaron se desempeñan por cuenta propia y otros laboran en empresas familiares.

Tabla #10

En el presente cuadro apreciaremos la Titulación que se requiere para desempeñarse como no docente.

TITULACIÓN	f	%
De cuarto nivel	-	-
de tercer nivel	3	30,0
Ninguna	2	20,0
No contesta	5	50,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: Encuesta que se realizó a diez Titulados de la UTPL.

Autora: : Laura Mena Sánchez

Interpretación: Podemos notar que solo pocos necesitan títulos de tercer nivel.

Tabla #11

A continuación observaremos el tipo de relación laboral que tienen los titulados.

TIPO DE RELACIÓN LABORAL	f	%
Laboral indefinida	4	40,0
Laboral de duración determinada	-	-
Otras situaciones	1	10,0
No contesta	5	50,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: Encuesta que se realizó a diez Titulados de la UTPL.

Autora : Laura Mena Sánchez

Interpretación: Los pocos que contestaron tienen relación laboral indefinida.

Tabla #12

El presente cuadro nos indica el tiempo que trabajan los titulados como no docentes.

LA RELACIÓN ERA/ES	f	%
A tiempo completo	-	-
a tiempo parcial	5	50,0
Por horas	-	-
Otras	-	-

no contesta	5	50,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: Encuesta que se realizó a diez Titulados de la UTPL.

Autora: : Laura Mena Sánchez

Interpretación: De los que contestaron, notamos que trabajan a tiempo parcial.

Tabla #13

En la siguiente tabla se considera el tiempo que trabaja/trabajó como no docente.

TIEMPO QUE TRABAJA O TRABAJÓ COMO NO DOCENTE	f	%
0-5 años	1	10,0
6-10 años	2	20,0
11-15 años	-	-
15-+ años	2	20,0
No contesta	5	50,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: Encuesta que se realizó a diez Titulados de la UTPL.

Autora: : Laura Mena Sánchez

Interpretación: Nos indica que la mayor parte de los Titulados no contestaron la pregunta y los restantes que contestaron tienen un promedio de 6-15+ años y otro de 0-5 años de labor como no docente.

Empleadores/Directivos

Pregunta #1

En la pregunta número uno habla sobre los requisitos que exigen las instituciones educativas.

En las dos instituciones indican que deben tener título, tener experiencia mínima de dos años

Pregunta #2

En la pregunta número dos nos indica que tan a menudo reciben solicitudes de empleo En una institución no reciben y en la otra seis solicitudes.

Pregunta #3

En esta pregunta veremos si las instituciones educativas requieren más personal docente En una escuela nos indica que si y en otra que no.

Pregunta #4

En esta pregunta analizamos como considera el desempeño de los nuevos docentes y los con experiencia.

En las dos instituciones consideran que los docentes con experiencia tienen mejor desenvolvimiento que los nuevos y son innovadores.

Pregunta #5

En esta pregunta analizaremos si en las instituciones educativas se han planificado Cursos de formación continua

En ambas instituciones si han planificado cursos.

5.4. Necesidades de formación.

Tabla #18

Esta tabla nos indica la comunicación que tenían los Titulados con una segunda lengua distinta al español.

IDIOMA	f	%
Quichua	-	-
Inglés	-	-
Francés	-	-
Portugués	-	-
Otros	-	-
No	10	100,0
TOTAL	10	100,0

Fuente: Encuesta que se realizó a diez Titulados de la UTPL.

Autora : Laura Mena Sánchez

Interpretación: En la presente tabla se puede apreciar que fue nula la respuesta de los Titulados.

Tabla #19

La siguiente tabla nos muestra si los Titulados manejan la informática.

MANEJA INFORMATICA	f	%
Si	10	100,0
No	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	10	100,0

Fuente: Encuesta que se realizó a diez Titulados de la UTPL.

Autora: Laura Mena

Interpretación: Como podemos observar todos los Titulados manejan la informática y no registran mayor problema con aquello relacionado.

Tabla #20

El presente cuadro nos da a conocer los cursos de capacitación que requieren actualización profesional.

LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN SON:	f	&
Didáctica y pedagogía	3	12,5
Manejo de herramientas relacionadas con tecnologías de la información y comunicación	1	4,2
Temas relacionados con su área de formación	3	12,5
Organización y gestión de centros educativos	2	8,3
Diseño y planificación curricular	8	33,3
Educación en valores	4	16,7
Otros	3	12,5
No me interesan	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	24	100,0

Fuente: Encuesta que se realizó a diez Titulados de la UTPL.

Autora: Laura Mena Sánchez

Interpretación: Como podemos observar en esta tabla todos los cursos de capacitación requerían actualización profesional por lo que un buen índice de Titulados han recalcado aquello actualizando los cursos ya antes nombrados.

Empleadores/Directivos

Pregunta #7

En la siguiente pregunta analizaremos cuales son los factores para considerar un buen desempeño laboral

En las instituciones educativas hacen énfasis en el buen desenvolviendo del docente, carisma y puntualidad de sus jornadas.

Pregunta #9

En la siguiente pregunta los directivos nos indican las tareas que ejecutan los docentes de la UTPL

En una de las instituciones ayudan en la parte pedagógica y en la otra institución solo se desempeñan como docentes.

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Con la finalidad de determinar la situación actual del o la titulada de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, que ejerce o ha ejercido la docencia en los niveles de Educación Inicial Básica y Bachillerato del Ecuador, durante el período 2005 – 2010, la UTPL realiza esta investigación tipo “puzzle” que consiste en aplicar el proceso de investigación a las diferentes problemáticas de la realidad educativa del Ecuador. Esta metodología se adapta a la particularidad del estudio a distancia y a la distribución territorial de los y las estudiantes de la Universidad Técnica Particular de Loja.

El instrumento de recolección de datos fue tomado de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2005), adaptado a los objetivos de la investigación.

Los datos requeridos se distribuían en las siguientes categorías o dimensiones: Caracterización socio demográfica de los y las tituladas de la UTPL, su situación laboral, el contexto laboral y las necesidades de formación; categorías acordes con los objetivos de la investigación.

Los datos se interpretaron en forma cualitativa y también cuantitativa, toda vez que se tabularon las respuestas para sacar porcentajes e interpretar también desde el enfoque estadístico.

De los 11 docentes titulados en la UTPL entre el 2005 y el 2010, solamente se encuestaron a 10 ya que una persona reside en el exterior.

De los encuestados el 20 % son especializados en educación infantil y el 80 % en educación básica.

El 90 % de los titulados laboran en su especialidad; es decir en docencia, y el 10 % es directivo. El 60 % laboran en instituciones fiscales y el 40 % en particulares. El 20 % de docentes se desempeñan en el nivel inicial, el 40 % en el nivel básico y el 40 % en el bachillerato.

El 90 % trabajan a tiempo completo y el 10 % a tiempo parcial. El 50 % tienen nombramiento, 30 % tienen contrato indefinido, 10 % contrato ocasional y el 10 % no especificó.

Apreciamos a través de estos resultados que la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de Educación de la UTPL, en los últimos 5 años es buena, están laborando en la profesión que estudiaron, tienen relativa estabilidad laboral, reconocen que su condición de vida ha mejorado luego de titularse en la UTPL.

El total de encuestados son mujeres, lo que nos indica que en su mayoría, las docentes son del sexo femenino, detrás de esto hay estereotipos de género que aún subsisten en nuestra sociedad, "la docencia es para mujeres, especialmente en los niveles inicial y básica.

La edad de las encuestadas se ubica entre 31 a 50 años de edad, también este dato se presta para analizar, que son docentes que se profesionalizaron ya que primero trabajaron, para luego estudiar en base a sus ingresos económicos.

Además tenemos que en su mayoría (nueve de diez personas) tuvieron la oportunidad de trabajar en su propio lugar de residencia, no tuvieron la necesidad de trasladarse a otros lugares, trabajan zona urbana.

Se conoció el contexto institucional laboral de las profesoras encuestadas, así ubicamos las instituciones educativas donde laboran, nueve en la zona urbana y una en la zona rural, escuelas y colegios reconocidos en el contexto como el colegio FAE, María Auxiliadora, San José, las escuelas Argentina, Ciudad de Manta entre otras.

Las docentes encuestadas requieren de capacitación y actualización en los temas siguientes:

- Didáctica y pedagogía
- Manejo de herramientas tecnológicas (las tic)
- Temas relacionados con su especialidad
- Organización y gestión de centros educativos
- Diseño y planificación curricular.

Además los directivos y/o empleadores exponen que los y las docentes deben estar en constante capacitación y actualización, es decir en educación continua,

Además los empleadores exigen experiencia, manejo de grupos, cumplimiento de la jornada, buena organización, empatía con los que les rodean en el contexto educativo, etc.

6.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1.- CONCLUSIONES:

- Que en nuestro país como en toda sociedad la enseñanza superior es una esperanza de desarrollo, dentro de sus alternativas profesionales se encuentra la docencia considerada como una actividad dinámica en desarrollo que requiere de un aprendizaje constante en su ejercicio.
- Que los titulados de la UTPL en Ciencias de la Educación laboran en la profesión que poseen; es decir, la docencia.
- Que ninguna de las docentes tiene estudios de postgrado, se han quedado en el pregrado
- Que son docentes que laboran en instituciones educativas fiscales y también en particulares
- Que el mayor porcentaje de docentes encuestados trabajan a tiempo completo (90 %)
- La mitad de los docentes tienen nombramiento, existen también docentes con contrato indefinido y contrato ocasional.
- Todas las docentes encuestadas son el sexo femenino y se ubican entre 31 y 50 años de edad
- Que las docentes tituladas en la UTPL cumplen con los requisitos que requieren las instituciones particulares
- Que todas laboran en instituciones de reconocido prestigio en la comunidad
- Las siguientes son los aspectos del quehacer educativo que sugieren las encuestadas que necesitan en su formación continua.
 - Didáctica y pedagogía
 - Manejo de herramientas tecnológicas (las tic)
 - Temas relacionados con su especialidad
 - Organización y gestión de centros educativos

-Diseño y planificación curricular.

6.2.- RECOMENDACIONES:

Según los resultados encontrados me permito recomendar a la Universidad Técnica Particular de Loja.

- Que debe diseñar y ejecutar seminarios y/o talleres de actualización pedagógica para que sus titulados en los distintas especialidades o menciones de la docencia estén en una constante formación continua.
- Brindar la oportunidad a sus egresados la formación en postgrado, con costos accesibles que estén al alcance de los titulados.
- Incrementar la difusión de las actividades que realiza la UTPL por los medios de comunicación masiva, para que la información llegue a todos los interesados.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Corominas, J. (1967) Breve diccionario etimológico de la Lengua Castellana. Gredos, Madrid.

Delors, J. (1996) La Educación encierra un tesoro. Madrid: Santillana.

Fernández Muñoz, R. *Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI* Universidad de Castilla-La Mancha

García Guadilla, C, (1991), «*Nuevos escenarios y formación de personal calificado de alto nivel*», CENDES-UCV, Mimeo, Caracas.

López M.E., (2003) *Tareas sin Peleas*, editorial Intermedio, Círculo de Lectores.

Mayorga, M y Sánchez, F. (1998). *Población, Género, Extensión y Desarrollo*. Quito.

Medina, J. *Desafíos de la Educación*. Serie Educación y Desarrollo Social. CODEU. Quito. 2006

Prieto (1997). *La gestión de las competencias*, Ediciones Gestión 2000, Barcelona.

Siniscalco, María teresa (2002) A statistical Profile of the teaching profession. Ginebra. Paris. UNESCO-ILO

Tejada Fernández, José (1999) *Competencias profesionales*

Ontoria,A. Gómez, J y Molina, A . (2005) *Potenciar la capacidad de aprender*

Tristá, B. (1985) “*Dirección en los centros de educación superior*”, Ed. MES, La Habana.

Valliant, D. (2004). *Construcción de la profesión docente en América Latina. Tendencias, temas y debates*. Santiago de Chile. PREAL

Vidal Castaño, G. *La actividad del profesor*. Universidad de la Habana. Cuba.

Enciclopedia General de la Educación. (2000). Edit. Océano. España.

Facultad de Filosofía y Letras y Ciencias de la Educación. Universidad Central.
Quito. *Proyecto: Educación Alternativa con Visión de Género*.

Revistas:

Bunk, G.P. (1994) La transmisión de las competencias de la formación y perfeccionamiento profesionales, Revista Europea de Formación Profesional

González Tirados. Rosa María, Viviana González Maura. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: No. 43/6. Agosto 15.2007)

Grupo el Comercio. Visión de futuro. ¿Que tipo de Universidad de educación queremos? Revista Pedagógica de Educación. · 225 Año 18. Quito, Ecuador. Diciembre 2010

Grupo el Comercio, (Abril del 2009). Formación docente un requisito de calidad. Revista Educación.. Quito

Documentos electrónicos

SENPLADES. PLAN NACIONAL PARA EL BUEN VIVIR. 5 de Noviembre del 2009
Boletín de prensa No. 163. Quito.

El Dr. César Rodríguez, en el II Encuentro Andino de movimientos ciudadanos por la Educación, Abril 15 del 2010

Riera Rodríguez, Edison M.Sc www.utc.edu.ec/asueppe/informativo/UNACH.htm.
www.uaemex.mx/ceu/publi/univers/univer18.html-56S

Situación de la formación docente inicial y en servicio en Colombia, Ecuador y Venezuela. Elaborado por eduardo fabara garzón con la colaboración de martha lucía buenaventura y jorge torres (CENAISE) 2004

Mesa de Educación/Coordinación Nacional. Torres, Rosa María. Coordinadora de la Mesa, Directora del Instituto Fronesis. Asesora Internacional de Educación. mt_fronesis@yahoo.com

MEC. Consejo Nacional de Educación. TeleSUR _ Fecha: 12/01/2011

ANEXOS



Esta foto es con uno de los directivos.



Esta foto es con una de las tituladas, que trabaja en el sector urbano.



Esta foto es con una de las tituladas con un trabajo adicional no docente.



Esta foto es con una titulada que trabaja en el sector rural.



Código titulado:

CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

▪ Urbano	1
▪ Rural.....	2

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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?

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

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

- | | |
|-----------|---|
| ▪ Si..... | 1 |
| ▪ No..... | 2 |

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

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

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

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

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

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

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

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

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

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

PARA TODOS

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

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

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

▪ Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, <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 si.....	1
▪ Probablemente si.....	2
▪ Indeciso	3
▪ Probablemente no	4
▪ Definitivamente no.....	5

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

▪ Hombre	1
▪ Mujer	2

A.2. Edad en años cumplidos:

A.3. Provincia de residencia:

A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado:

Gracias por su colaboración



CUESTIONARIO PARA AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

(RECTOR / VICERRECTOR / COORDINADOR ACADÉMICO)

Código del investigador: _____

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

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

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

- _____
- _____
- _____

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

SI NO

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

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI NO

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

NIVEL	Ámbito de conocimiento
• _____	• _____
• _____	• _____
• _____	• _____

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

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

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

SI NO

- a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

- _____
- _____
- _____

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