



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

Estudio realizado en las provincias: Napo y Orellana, en el año 2011

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

MENCIÓN:

EDUCACIÓN BÁSICA

AUTORA:

Enma Graciela Ortiz Arias

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

DIRECTORA DEL TRABAJO FIN DE CARRERA:

Mgs. Marina del Rocío Ramírez Zhindón

CENTRO UNIVERSITARIO TENA

2011

CERTIFICACIÓN

Mgs. Marina del Rocío Ramírez Zhindón

**TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE
CARRERA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
U.T.P.L.**

CERTIFICA:

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

(f)
Mgs. Marina del Rocío Ramírez Zhindón

Loja, mayo 2011

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Enma Graciela Ortiz Arias, 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).....
Enma Graciela Ortiz Arias
C.I. 1710198860

A U T O R Í A:

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

.....
Enma Graciela Ortiz Arias
C.I. 1710198860

DEDICATORIA

Este trabajo que refleja el esfuerzo por la superación, dedico con mucho cariño a todos nuestros compañeros docentes de la provincia del Napo, como una semilla para que germine la innovación en nuestras aulas y de manera especial a Sergio mi esposo y a mis hijos: Sergio Jonatan y Jorge Andrés inspiración constante en la consecución de mis metas.

Enma Graciela Ortiz Arias

AGRADECIMIENTO

A DIOS amparo y protección en todos los días de mi vida. Mis sinceros agradecimientos a quienes me acompañaron y apoyaron en el camino de formación profesional que emprendí, a quienes creyeron en mis capacidades y me condujeron en mis anhelos, a quienes estuvieron conmigo en momentos difíciles como también de alegrías.

Gracias principalmente a mi esposo y a mis hijos quienes aportaron cada uno con un granito de arena para darme ánimo y cariño incondicional; a mis maestros y maestras que siempre recordaré con cariño y de los cuales llevo las mejores enseñanzas.

Gracias a todas las personas que saben amar sin esperar algo a cambio.

Enma Graciela Ortiz Arias

INDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos	iii
Autoría	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	3
3. MARCO TEÓRICO.....	6
3.1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	6
3.1.1. Formación inicial docente y formación continua	9
3.1.2. La contratación y la carrera profesional.....	17
3.1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	24
3.1.4. El género y la profesión docente	26
3.1.5. Síntesis	28
3.2. CONTEXTO LABORAL.....	30
3.2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa	32
3.2.2. La demanda de educación de calidad	36
3.2.3. Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	44
3.2.4. Políticas micro: institucionales.....	62
3.2.5. Síntesis	64
3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	66
3.3.1. Definición	68
3.3.2. Competencias profesionales	68
3.3.3. Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI	71
3.3.4. Competencias profesionales docentes	74
3.3.5. Necesidades de formación en el Ecuador	78
3.3.6. Síntesis	80
4. METODOLOGÍA.....	82
4.1. Diseño de la investigación.....	82
4.2. Participantes de la investigación.....	83

4.3. Técnicas e instrumentos de investigación.....	83
4.3.1. Técnicas.....	84
4.3.2. Instrumentos.....	84
4.4. Recursos.....	85
4.4.1. Humanos.....	85
4.4.2. Materiales.....	85
4.4.3. Económicos.....	85
4.5. Procedimiento.....	86
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	87
5.1. Caracterización sociodemográfica.....	87
5.2. Situación laboral.....	92
5.3. Contexto laboral.....	108
5.4. Necesidades de formación.....	118
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	123
6.1. Conclusiones.....	123
6.2. Recomendaciones.....	124
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	126
8. ANEXOS.....	130

RESUMEN

La “situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) Escuela de Ciencias de la Educación”, se constituyó en el problema motivo del presente trabajo investigativo de fin de carrera.

Para llevar a cabo el presente trabajo se contó con un grupo de siete 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 asignados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la U.T.P.L. y dos autoridades educativas de las instituciones en donde laboran algunos profesionales motivo de la investigación.

La recolección de la información se realizó aplicando la técnica de la encuesta cuyo instrumento el cuestionario fue dirigido a: los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, y tomado de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA, 2005); y a los empleadores que podían ser Rector, Vicerrector, Coordinador Académico o su similar e igualmente adaptado de ANECA. Estos instrumentos permitieron obtener una caracterización sociodemográfica, situación y contexto laboral, y necesidades de formación docente de los titulados. Los datos obtenidos fueron tabulados y registrados en tablas estadísticas para luego ser analizados y discutidos convirtiéndose en la parte central de este documento.

Al inicio de la investigación se plantearon objetivos, los mismos que se cumplieron por cuanto se logró determinar la situación laboral

actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en las ciudades de: Coca en la provincia de Orellana y Chaco, Archidona, Tena, Arosemena Tola en la provincia de Napo.

Al finalizar el presente trabajo, se concluye que la situación de los titulados en mención se la podría calificar como excelente, toda vez que se encuentran trabajando en el ámbito de la profesión obtenida, en un contexto estable lo cual ha permitido que sus condiciones de vida mejoren de manera significativa, más sin embargo, es importante motivarlos para que opten por un título de postgrado. De manera general se manifiesta que la UTPL. es una institución educativa que mantiene un sistema de calidad y acreditación a nivel nacional, que se evidencia por lo mencionado anteriormente, cuyos resultados están a la vista de todos.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años se ha desarrollado un amplio debate sobre la calidad de la educación superior, definiéndola no solo como la aptitud de las instituciones para mejorar permanentemente sino como la capacidad concreta de éstas para incidir en los cambios que requiere la sociedad a fin de hacerla más próspera, justa, equitativa y solidaria.

No es extraño, que actualmente aún se desconocen gran parte de las relaciones existentes entre los centros de enseñanza superior y el mundo laboral. Si se quiere saber cómo se van desarrollando los grupos profesionales de la educación, uno de los factores es ver cómo se van integrando en el marco laboral los titulados que producen la universidades. Así como también conocer que exigencias plantean los centros de trabajo a la preparación que se recibe.

El hecho real es que la educación superior solo constituye un factor, aunque de mucha importancia, en el conjunto de elementos y condiciones que determina la productividad y la competitividad económica, laboral y social. La educación ejerce efectos potenciales muy poderosos, si las condiciones necesarias y los insumos requeridos se encuentran presentes. Uno de los insumos es la existencia de empleos productivos y bien remunerados en la sociedad. Ello implica que desde el punto de vista social no basta con generar egresados de los sistemas educativos, sino que además, para que la educación ejerza todos los efectos beneficiosos que de ella se esperan, es indispensable que existan oportunidades de empleo remunerado que otorgue ocupación productiva a tales egresados. El potencial educativo de los egresados solo será completo si encuentran un empleo remunerado

que les permita aplicar, de manera productiva, los conocimientos y habilidades que recibieron durante su formación.

La Universidad Técnica Particular de Loja, preocupada por conocer la situación laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, se propuso realizar un estudio a nivel nacional con el fin de valorar a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en el campo laboral, y así mismo poder proponer estrategias que permitan la articulación del sistema educativo con el sistema productivo. Dada la importancia de la formación del recurso humano en respuesta a las necesidades del crecimiento y desarrollo nacional y al tema de calidad de la educación superior que a más de ser un tema de actualidad está estipulado en el Plan de Desarrollo Nacional del Buen Vivir, es considerado por la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, como un componente importante que permitirá responder a los requerimientos del sistema educativo ecuatoriano y de la sociedad en general con una propuesta de formación que sienta las bases para definir un perfil básico/general del profesor ecuatoriano y de sus implicaciones académicas.

El establecer la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja es el objetivo principal que se quiere lograr a través de una caracterización de la situación sociodemográfica, determinación la relación entre la formación académica con el campo laboral, reconocimiento del contexto institucional-laboral e identificación de las necesidades de formación en base a las demandas del mercado laboral.

Esta investigación se sustenta en una metodología cualitativa y cuantitativa, con el fin de descubrir indagar y comprender lo mejor

posible la problemática de estudio, el tipo de investigación es histórico descriptivo y dado el gran número de datos recogidos se la podría denominar como una investigación educacional empírica y aplicada. El método descriptivo, permitirá especificar las propiedades, las características y los perfiles de un grupo de siete titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL y de dos autoridades educativas, midiendo, evaluando o recolectando datos sobre las características sociodemográficas, la situación laboral, el contexto laboral y las necesidades de formación, cuya información y datos relevantes permitirán relacionarlos con el objeto de la investigación para llegar a establecer la situación laboral real y actual de los titulados investigados.

La importancia del presente trabajo investigativo radica, en que se podrán contar con elementos de juicio para afianzar los procesos académico-administrativo de la UTPL-Escuela Ciencias de la Educación, con la finalidad de establecer lineamientos y acciones que tienen que ver con la formación de los profesionales en educación de acuerdo a la demanda de los mismos docentes y de los empleadores.

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I

3. 1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

La labor de enseñar se encuentra estrechamente vinculada con la historia de la humanidad, en particular de occidente. Sin embargo, algunos elementos que permiten caracterizar como profesión esta actividad sólo se encuentran a partir de la conformación de los sistemas educativos como resultado de la estructuración de los Estados Nacionales.

La llamada profesión docente constituye, sin lugar a dudas, una de las actividades que ha invitado al estudio y reflexión en la historia del pensamiento occidental. No importa cuáles sean las denominaciones con las que se ha definido esta práctica: maestro, profesor, enseñante o docente, existe una amplia evidencia del interés por analizar esta práctica aún antes de que se conformara el sistema educativo del estado nacional. “De esta manera, griegos, romanos, o bien los padres de la iglesia dejaron diversas reflexiones sobre el maestro, sosteniendo una cosmovisión de la docencia como apostolado, proyectando una identidad profesional cercana a una tipificación de prototipos de hombres que de alguna forma tiene cierta repercusión aún en nuestros días”. (Díaz, 2001)

La actividad docente tal como se la conoce sólo se conformó en cuanto se fue estructurando el sistema educativo. Ciertamente los didactas de la reforma y contrarreforma, fundamentalmente a partir de Comenio establecieron una discusión sobre la función del docente, la cual se encuentra vinculada a una ética religiosa, como orientación

global de esta práctica. A la vez, con ellos se inicia un modelo de actuar apoyado en técnicas de trabajo en el aula. Sólo la conformación de los sistemas educativos, como resultado de la integración de los estados nacionales creará condiciones para la conformación de la actividad docente que se conoce. Esto es un sujeto que recibe un contrato para realizar la tarea de enseñar, y que además recibe una preparación formal para ello. (De Aquino, T. 1984)

A mediados del siglo XIX se aspiró a realizar un tránsito de la visión religiosa a una perspectiva profesional. La función docente que hoy conocemos se ha convertido en una actividad fundamental para el Estado responsable del funcionamiento del sistema educativo y para un número considerable de sujetos “cerca de 25 millones en el planeta dedicados a la educación básica, de los cuáles 3.4 millones se desempeñan en América Latina” (UNESCO, 1997) los que cuentan con un contrato laboral y obtienen una identidad profesional, esto es, en términos genéricos son profesores.

El gran discurso pedagógico actual en el que “militan” los profesores es el de la profesionalización. En los últimos veinte años se ha ido extendiendo el nuevo credo: el profesor ya no es un sacerdote sino un profesional. Competencias docentes, práctica reflexiva, exigencia de estatus social, demanda de autoridad y reconocimiento económico... son expresiones frecuentes en los ámbitos docentes, especialmente entre profesores que se consideran a sí mismos “primeros espadas” de la docencia. El nuevo profesor, pues, desea ser visto en el imaginario social con el estatus de un abogado, un médico o un arquitecto. (OIE, 1999)

Las reformas educativas, al igual que han centrado su atención en la revalorización de la educación con calidad y equidad, también han

precisado la importancia y el docente como actor principal de los cambios significativos a lograr en la educación que se anhela para las futuras generaciones. Entonces vale la pena reflexionar y analizar en el marco del contexto nacional, provincial y local las condiciones y características que les son propicias al educador para el desarrollo de su labor educativa y que le permite poner a disposición de la comunidad educativa, su saber, su saber ser, su saber hacer y su saber convivir. El educador es un profesional que posee conocimientos, capacidades, competencias para desempeñarse en el ámbito educativo.

Según *La Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI* El educador debe poseer conocimientos y capacidades para desempeñarse en el ámbito educativo; competencias pedagógicas muy variadas y la suficiente motivación que requiere la práctica; cualidades éticas, intelectuales y afectivas; capacidad para realizar estudios e investigaciones en el ámbito escolar, y posibilidades profesionales para intercambiar con otros profesionales diferentes experiencias inherentes al del ámbito educativo.

Por otra parte, también en este contexto tradicional, los docentes se consideraron una “cuasi-profesión”. En efecto, la docencia, como actividad, comparte ciertas características típicas de las profesiones constituidas, tales como, una preparación académica, la posesión de un título que habilita y garantiza una exclusividad en la ocupación de ciertas funciones, un conjunto de reglas éticas que conforman una deontología etc. Sin embargo, al contrario de lo que sucede con las profesiones liberales clásicas, los docentes “trabajan en grandes organizaciones, están sometidos a un control jerárquico, no eligen a sus ‘clientes’, su carrera o depende inexorablemente de sus performances” (Dubet, 2002, p. 333).

La importancia del educador en el desarrollo de las políticas públicas coherentes con las reformas pedagógicas, le exigen cada vez más su cualificación y perfeccionamiento en el quehacer y en su saber interactuar en el contexto en el cual desarrolla su labor docente, teniendo en cuenta los intereses, necesidades y expectativas de la comunidad educativa y en forma particular de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes.

El docente debe “actuar permanente como un factor importante del avance social que posibilitará la auténtica liberación del hombre, la patria y los pueblos.” (Huerta, 1973).

3.1.1. Formación inicial docente y formación continua

Desde hace algún tiempo el tema de la profesionalización de los docentes tiende a ocupar un lugar destacado en la agenda del campo de la política educativa, no sólo en América Latina, sino en otras latitudes, Europa y los Estados Unidos, por ejemplo.

(UNESCO, 1993, p. 26)

La formación docente ha sido materia de innumerables análisis y discusiones, desde los factores explícitos e implícitos para la determinación del perfil profesional hasta los resultados esperados de la formación, pasando por los elementos que deben conformar el currículo, su presencia y peso en la formación pedagógica y de la especialidad, como también las fuentes o factores que deben orientar la estructuración del currículo de formación.

Los docentes son uno de los factores más importantes del proceso educativo. Por ello, su calidad profesional, desempeño laboral, compromiso con los resultados, etc., son algunas de las

preocupaciones centrales del debate educativo que se orienta a la exploración de algunas claves para lograr que la educación responda a las demandas de la sociedad actual en armonía con las expectativas de las comunidades, las familias y los estudiantes. (Murillo, 2009)

Las reformas educativas impulsadas por la casi totalidad de los países de la región, como muestra de su importancia, han colocado como uno de sus focos el tema de la formación inicial y permanente de los docentes, aun cuando lo hayan hecho con diferentes énfasis y orientaciones. A partir de este proceso algunos cambios se han generado, entre ellos destaca la tendencia a desplazar la formación docente hacia el nivel superior, el esfuerzo por incluir la función de capacitación junto a la de formación inicial en los institutos de formación docente ya existentes, el fortalecimiento de la práctica docente, el establecimiento de mecanismos de certificación y habilitación, etc. (Messina, 1999)

Sin embargo, estas reformas o no han logrado sostenerse en el tiempo o no siempre han sido capaces de convertirse en sistemas innovadores para la formación de los profesionales. De hecho, a pesar de esos intentos de cambio, la práctica de la formación ha continuado atrapada en modelos tradicionales de enseñanza y aprendizaje. Los centros de formación docente continúan reproduciendo la cultura escolar tradicional, mientras los estudiantes para educadores llegan con trayectorias escolares igualmente tradicionales

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

Revisando los avances de las últimas décadas en materia de desarrollo profesional de los docentes, así como las tareas pendientes, puede observarse que los elementos claves de discusión en este campo están en la agenda de muchos países de América Latina, sea a través de reformas de las instituciones de *formación inicial*, de fortalecimiento de los sistemas de *formación continua* centrados en la escuela o por la vía de nuevas fórmulas que permitan mejorar las condiciones laborales de los docentes (Ávalos, 2001).

En el proceso de formación docente se destacan dos etapas, la formación que se realiza en las instituciones formadoras, a la cual, últimamente se le ha denominado formación inicial de docentes y una segunda etapa de formación continua o de desarrollo o perfeccionamiento profesional.

La formación inicial pretende habituar a los alumnos, es decir los futuros profesores, a la práctica profesional de los docentes y hacer de ellos prácticos y reflexivos. En concreto, eso significa en principio, que los programas de formación de los profesores deben organizarse en función de un nuevo centro de gravedad: la formación cultural (o general) y la formación científica (o disciplinaria), a través de las disciplinas contribuyentes (psicología del aprendizaje, sociología de la educación, didáctica, etc.) deben estar vinculadas a la formación práctica, que se convierte entonces, en el marco de referencia obligatoria de la formación profesional. (Tardif, 1998)

“La actual formación inicial, en general, refleja los mismos problemas de la educación tradicional, refuerza el rol pasivo de los docentes y contribuye a sostener los sistemas educativos jerárquicos y cerrados”. (Robalino, 2005)

El currículo en la formación inicial del docente en su estructura o diseño debe ser capaz de:

Integrar los contenidos o grupos de saberes de la formación, para lograrlo es necesario que se determine un elemento curricular que cumpla esta función, capaz de relacionar a través de sus actividades de aprendizaje al mismo tiempo los contenidos teóricos y los contenidos prácticos de la formación. Debe estar presente en todo el desarrollo del currículo, en forma secuencial y de complejidad creciente, además debe ser un elemento de preocupación principal de la gestión de implementación del currículo.

El elemento que cumpla esta función puede ser una línea o área de formación que relacione al mismo tiempo los contenidos pedagógicos, de la especialidad y de la realidad escolar. Para integrar los contenidos de estas tres dimensiones de la formación, es necesario que su estructura curricular sea práctica activa-participativa, complementada con actividades de reflexión, que permita al alumno relacionar e integrar los contenidos de la formación.

Incentivar el desarrollo de nuevas formas de enseñanza ampliando la diversidad de las actividades curriculares de la formación, no solamente cursos o asignaturas convencionales, se pueden lograr en algunos casos, mejores niveles de desempeño o de competencias a través de talleres, seminarios, cursos teórico-prácticos, cursos impartidos interdisciplinariamente por académicos, sectores de aprendizaje o grupos de saberes afines, otros.

En cualquiera de las actividades curriculares señaladas a modo de ejemplos u otras que cumplan los mismos propósitos, deben definir claramente los conocimientos, habilidades, destrezas o competencias

pedagógicas que se esperan alcanzar, para orientar las formas más adecuadas de estimular su desarrollo. Las nuevas actividades curriculares, traen consigo nuevas formas o técnicas de enseñanza, siendo en algunos casos, pedagógicamente más apropiadas para lograr ciertos objetivos de la formación.

Desarrollar una formación teórico-práctica con actividades curriculares que permitan la relación, transferencia, interrelación y correlación entre el currículo de formación y la realidad escolar. Desarrolladas desde el inicio de la formación y con la misma complejidad cognitiva creciente que desarrolla la formación, incluyendo instancias de análisis comparativo-reflexivo.

Un proceso de práctica docente, iniciado de las primeras etapas del currículo, es una de las respuestas para lograr esta relación, siendo una de las actividades iniciales de este proceso la observación dirigida de la actividad escolar en las escuelas y como actividad final del proceso la práctica pedagógica autónoma.

La planificación y diseño de cada fase del proceso debe integrar los conocimientos pedagógicos y específicos, y relacionarlos con las actividades prácticas que se llevarán a cabo en la realidad escolar.

Desarrollo de la capacidad de enseñar activamente los conocimientos adquiridos. El currículo debe facilitar la elaboración de cogniciones y metacogniciones de los conocimientos de la formación y al mismo tiempo generar representaciones básicas para impartirlos en su futura acción pedagógica.

Indudablemente, la acción se focaliza en los planteamientos metodológicos utilizados en el desarrollo de las distintas actividades

del currículo, los cuales deben permitir generar esta asociación intelectual de internalización-transferencia, siendo necesario que las actividades curriculares, por sus características, faciliten estos tipos de planteamientos metodológicos.

Desarrollo de la capacidad de diseñar y elegir estrategias docentes. El currículo de formación debe considerar actividades destinadas a desarrollar las competencias para diseñar estrategias docentes, como la capacidad de elegir las más adecuadas para la diversidad escolar.

Estas actividades curriculares deben ser teórico-prácticas y propulsar las situaciones de aprendizaje de creación y reflexión de los elementos didácticos pedagógicos.

Potenciar los procesos de práctica docente. El currículo debe considerar un proceso de práctica docente, de iniciación temprana y de complejidad pedagógica creciente, en forma coordinada con el resto de las actividades curriculares, de tal forma que favorezca la adquisición de experiencia, elaboración y análisis reflexivo de actividades de enseñanza-aprendizaje e inicio de una práctica docente planificada y activa.

La formación profesional se apoya en la idea de que la formación del profesorado supone un *continuum* en el que, durante toda la carrera docente, las fases de trabajo deben alternar con fases de formación continua (Tardif, 1998).

En la actualidad toda la formación de docentes para los niveles: inicial, primario (educación general básica) se encuentra bajo la responsabilidad de Institutos de formación docente de las distintas provincias y carreras de profesorado de las Universidades (estas

últimas principalmente para el nivel medio). No se debe olvidar que la formación docente está basada en recomendaciones internacionales (UNESCO/OIT, 1966, art. 14) que sugieren una formación de nivel secundario como requisito para acceder a los estudios de magisterio, con el objetivo de profesionalizar el desempeño docente: alargar la formación como base para el logro de la profesionalización. Inclusive se dio la discusión acerca de llevar la formación de docentes de nivel primario hasta 4 o 5 años, como cualquier otra carrera universitaria.

“Hoy parecería que hay una vuelta al pasado en las sugerencias de las agencias internacionales: están sugiriendo reducir la formación inicial de los maestros y favorecer las instancias de formación en servicio”. (UNESCO/OREALC, 1993: 26)

Respecto a la **formación continua** del docente, la realidad muestra la necesidad de hacer reajustes obligados, porque la materialización de las políticas en este campo no consiste sólo en establecer las modalidades, los contenidos y/o las instituciones responsables de la ejecución. Se trata de retomar el recorrido profesional y articular con el mejoramiento del desempeño, por ello se hace necesario sistematizar las intervenciones de capacitación, formación sobre y para la práctica, y hacer hincapié en la formación en las mismas escuelas, formación “en y desde la práctica”, hacer evaluaciones concertadas sobre desempeños, como base para vincular con la formación continua y también con políticas de incentivos no sólo pensadas desde el plano material.

De manera general, en la formación continua los programas llevados adelante no necesariamente han logrado mejorar la calidad de la docencia, ya que más allá del potencial formativo que tienen no se han

establecido estructuras mínimas para garantizar su desarrollo y, menos, estímulos que coadyuven a su implementación.

Además es importante mencionar que “el Estado garantizará al personal docente en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico...” (Constitución del Ecuador, 2008).

En el Ecuador actualmente se desarrollan dos Sistemas de Educación, las que son garantizadas por la Constitución Política del Estado y la Ley de Educación y su Reglamento en vigencia. Consideramos pertinente que con estos dos sistemas se da inicio a cubrir las necesidades urgentes de una sociedad pluricultural, multiétnica y multilingüe. (OEI, 2000)

El sistema Educativo en lengua Hispana responde a los requerimientos de la sociedad blanco-mestiza, mientras que el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe responde a las necesidades educativas de las nacionalidades, organizaciones y pueblos indígenas del país.

Al nivel de país se han abierto grandes debates en todos los grupos sociales, se han implementado múltiples proyectos de mejoramiento de la calidad de educación, junto a ello proyectos conjuntos de capacitación y formación al personal docente involucrado.

Las Escuelas y Universidades del País están dedicadas a la formación de maestros que cumplan con los perfiles requeridos para el nuevo milenio en lo que compete a la formación docente de la educación media y superior, se han realizado cambios tanto estructurales administrativos como curriculares. (OEI, 200:18)

Las políticas orientadas a mejorar las condiciones profesionales de los docentes impulsadas en el último tiempo por el gobierno ecuatoriano, consisten en una serie de acciones que en conjunto, hacen visible un planeamiento orgánico para los profesionales de la educación.

Estas acciones van desde la preocupación por potenciar a quienes acceden al estudio de carreras pedagógicas, la revisión de la formación inicial que los futuros profesores reciben en las universidades, hasta la formación continua de los profesores en ejercicio. Se dibuja de este modo un panorama sistémico, que si bien intenta resolver o minimizar las dificultades actuales, también se proyecta hacia la calidad profesional de los futuros profesores.

En este contexto se inserta la formación continua de profesores como una instancia orientada al desarrollo o fortalecimiento de parte de los profesores y profesoras, de competencias y herramientas para el mejoramiento del quehacer de aula.

(Robalino, 2003)

3.1.2. La contratación y la carrera profesional

Desde una perspectiva amplia se entiende por carrera docente el sistema de ingreso, ejercicio, estabilidad, desarrollo, ascenso y retiro de las personas que ejercen la profesión docente. Este tema se ha convertido en los últimos años en una de las prioridades de la política educativa en América Latina para incrementar la calidad de la educación. De esta forma, la casi totalidad de los países han aprobado muy recientemente diferentes normativas para regular estos aspectos.

Existen diferencias entre los 50 países analizados en el método de selección, en los criterios necesarios para poder presentarse al proceso

selectivo, en la autoridad educativa encargada de la contratación o en el tipo de contratación. (OREALC/UNESCO, 2006). Es más, ni siquiera es condición básica e imprescindible para ser docente, en todos los países, poseer la certificación que se obtiene al superar satisfactoriamente los correspondientes estudios para la formación inicial de docentes. En algunos pocos países, dada la ausencia de titulados y la necesidad de maestros, es posible en algunos casos, que ingresen en la profesión docente, en condición de profesores interinos, personas que aún no han obtenido la titulación correspondiente.

Con respecto al método de selección se menciona que la inadecuación entre la oferta de plazas y la demanda de trabajo por parte de los docentes hace que en todos los países sea necesario arbitrar algún sistema para que sean los mejores candidatos los que obtengan las plazas vacantes, excepto en Cuba, donde todos los egresados de los centros de formación pedagógica tienen garantizado un puesto de trabajo. En la educación pública existen, básicamente, tres formas para la selección de docentes por parte de las administraciones correspondientes: las oposiciones, el concurso y la selección libre. A continuación damos a conocer en qué consiste cada uno de ellos

- Por oposición se entiende, el proceso de selección en el que el criterio básico de discriminación u ordenación, es la calificación obtenida en un examen o prueba de evaluación donde los candidatos han de demostrar sus conocimientos y aptitudes para la docencia y para la materia o especialidad a la que se presentan. Este sistema está muy extendido tanto en Europa como en América,

Así lo podemos encontrar:

- En Europa, en los países de tradición centralizada: España, Francia, Grecia, Italia, Luxemburgo, Malta, Portugal y Rumania;
- En América Latina en: Bolivia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, Paraguay, República Dominicana y Uruguay.

En todos los países el sistema de acceso por oposición se ve complementado por un concurso de méritos. De esta forma, es la combinación de los méritos alegados y los resultados de las pruebas de conocimiento y aptitudes los que determinan la selección en primer término, y posteriormente, la ordenación de los docentes seleccionados.

- Por concurso se entiende, el proceso de selección basado, fundamentalmente, en las aptitudes y méritos de los candidatos presentados a través de los correspondientes certificados. A partir de los mismos, las autoridades seleccionan y ordenan a los aspirantes para ocupar las plazas vacantes. Han optado por este sistema cuatro países de Europa: los diferentes *Länder* de Alemania, los *Bundesländer* austriacos, Bélgica (para los centros pertenecientes a las comunidades lingüísticas) y Chipre; y la mayoría de los países de América Latina: Argentina, 3 Brasil, 4 Chile, Colombia, El Salvador, Nicaragua, Panamá, Perú y Venezuela; así como los dos estados norteamericanos analizados: California y Carolina del Norte.

A pesar de la existencia de una gran variabilidad entre países, los méritos habitualmente considerados son: las calificaciones obtenidas en los estudios de formación inicial de docentes, los cursos complementarios realizados y la experiencia docente previa.

- La selección libre es un modelo, más visto en los países anglosajones, nórdicos y bálticos, con una fuerte tradición de autonomía en la selección de educadores por parte de los centros educativos o por las autoridades locales. De esta forma, cada centro o autoridad local selecciona a sus propios docentes, en lo referente a vacantes concretas, con sus propios procedimientos de admisión y además, suelen ofrecer al profesor una relación de contrato laboral.

Es importante destacar que en los tres modelos de ingreso a la carrera docente existe un requisito análogo: la titulación profesional, para poder presentarse a los procesos selectivos de acceso a la profesión docente

Según la Ley de Educación que actualmente está vigente, en su Art. 94 cita:

Para ingresar a la carrera educativa pública se requiere:

- Ser ciudadano ecuatoriano o extranjero legalmente residente en la República del Ecuador y estar en goce de los derechos de ciudadanía.
- Poseer uno de los títulos señalados en esta Ley.
- Haber completado el año de servicio rural docente obligatorio en los casos que fuere pertinente.
- Constar en el registro de candidatos elegibles.
- Participar y ganar en los correspondientes concursos de méritos y oposición para llenar las vacantes del sistema fiscal.
- En el caso de la educación intercultural bilingüe, el o la docente debe acreditar el dominio de un idioma ancestral.

Se reconocen los siguientes títulos para el ingreso a la carrera educativa pública:

- Profesional docente en sus distintas tipologías y especialidades.
- Psicólogo educativo o infantil.
- Profesional o tecnólogo del área de educación especial.
- Profesional con conocimientos en un área de interés para el sector educativo, de modo preferente cuando el aspirante tenga un título de postgrado relacionado a la docencia.
- Profesional de otras disciplinas siempre que estuvieren acompañados de certificados emitidos por instituciones legalmente constituidas que acrediten la respectiva experticia, para áreas en las que no existe el número suficiente de docentes para cubrir las necesidades del Sistema Nacional de Educación.

Escalafón docente

Según el Art. 111. de la Ley de Educación Intercultural vigente, menciona que “el escalafón del magisterio nacional, constituye un sistema de categorización de los y las docentes pertenecientes a la carrera docente pública, según sus funciones, títulos, desarrollo profesional, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación, lo que determina su remuneración y ascensos de categoría”.

En *Ecuador*, el escalafón se divide en las 10 siguientes categorías:

- Categoría **J** es la categoría de ingreso a la carrera educativa pública cuando el título sea de bachiller.

- Categoría **I** es la categoría de ingreso a la carrera educativa pública en los casos en que el título sea de profesor o tecnólogo en áreas de educación especial o profesional de otras disciplinas.
- Categoría **H** es la primera categoría de ascenso para los docentes que ingresan con título de profesor o tecnólogo en áreas de educación especial o profesional de otras disciplinas.
- Categoría **G** es la categoría de ingreso a la carrera educativa pública en los casos en que el título sea de licenciado en ciencias de la educación o profesional de otras disciplinas con título de postgrado en docencia.
- Categoría **F** es la categoría de ascenso para las y los docentes con cuatro años de experiencia que ingresen en la categoría G de la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente.
- Categoría **E** es la categoría de ascenso para las y los docentes con ocho años de experiencia que ingresen en la categoría G de la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente.
- Categoría **D** es la categoría de ascenso para las y los docentes con doce años de experiencia que ingresen en la categoría G de la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos o que hayan aprobado el programa de mentoría y el proceso de evaluación correspondiente.
- Categoría **C** es la categoría de ascenso para las y los docentes con dieciséis años de experiencia que ingresen en la categoría G de la

carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos o que hayan aprobado el programa de mentoría y el proceso de evaluación correspondiente.

- Categoría **B** es la categoría de ascenso para las y los docentes con veinte años de experiencia que ingresen en la categoría G de la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos o que hayan aprobado el programa de mentoría y el proceso de evaluación correspondiente.
- Categoría **A** es la categoría de ascenso para las y los docentes con veinticuatro años de experiencia que ingresen en la categoría G de la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos o que hayan aprobado el programa de mentoría y el proceso de evaluación correspondiente. (Asamblea Nacional, 2011)

Dentro de la carrera docente pública, los profesionales de la educación podrán ejercer la titularidad de las siguientes funciones:

- Docentes
- Docentes mentores
- Vicerrectores y subdirectores
- Inspectores y subinspectores
- Asesores educativos
- Auditores educativos
- Rectores y directores

La carrera docente es el régimen legal que ampara el ejercicio de la profesión docente en el sector estatal. Se basa en el carácter profesional de los educadores; depende de la idoneidad en el

desempeño de su gestión y de las competencias demostradas; garantiza la igualdad en las posibilidades de acceso a la función para todos los ciudadanos aptos para el efecto; y considera el mérito como fundamento principal para el ingreso, la permanencia, la promoción en el servicio.

Para el ejercicio de labores docentes, se faculta la contratación de profesionales de, al menos, el tercer nivel de formación que otorgan las instituciones del Sistema Nacional de Educación Superior, concordante con el nivel de exigencia para las ciencias de la educación, considerando que el sistema educativo no preparan maestros en ciencias de la educación en determinadas áreas técnicas, sociales. Para llenar las vacantes tendrán preferencia aquellos docentes cuya residencia esté próxima al lugar donde se requiera, superando la situación actual, sobre todo en la zona rural.

3.1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje

El hacer cotidiano que realiza el docente, en tanto práctica, lo entendemos como un hacer que tiene a la base concepciones, creencias, conocimientos implícitos y/o explícitos que es necesario asumir lo más conscientemente posible para que se haga efectiva la transformación de las experiencias docentes.

El trabajo cotidiano del docente es eminentemente interactivo. El profesor trabaja con sujetos y su función es crear las condiciones propicias para que los estudiantes logren aprendizajes que les permitan integrarse de una manera proactiva al mundo en el que les toca desenvolverse. Siguiendo a Tardif (2004), enseñar es actuar con otros seres humanos y en esas interacciones, se produce un juego sutil de conocimientos, reconocimientos y papeles recíprocos, modificados

por las expectativas y las perspectivas negociadas entre el profesor y sus alumnos. Por tanto, el saber docente se manifiesta en las interacciones con los estudiantes y es allí donde, los sujetos, se vinculan con lo que son, hacen, sienten, piensan y dicen.

En el nuevo contexto social y cultural, la institución escolar tiende a ser vista por los docentes como “una isla de orden en un océano de ignorancia y desorden” (Dubet y Duru-Bellat, 2000, p. 45).

La crisis social tiende a ser percibida como crisis moral. Los problemas de disciplina, violencia escolar, los desórdenes, poca predisposición al esfuerzo, falta de interés etc. son la expresión de los defectos de la educación. Los docentes ven amenazada su identidad y tienden a sentirse obligados a convertirse en trabajadores sociales, “educadores” y psicólogos.

Vincent Lang (1999) recuerda algunos avatares históricos de la lucha por la definición del oficio docente como relacionada exclusivamente con la transmisión del conocimiento, excluyendo progresivamente las tareas poco valoradas socialmente, tales como la vigilancia y el disciplinamiento de los alumnos, o la alimentación, que fueron delegadas a otros agentes profesionales menos prestigiosos (los celadores y el personal de intendencia).

No es posible hablar de calidad educativa sin pensar en políticas que atiendan simultáneamente a la construcción de edificios equipados para generar las condiciones de posibilidad del proceso de enseñanza y aprendizaje, con un número razonable de estudiantes por curso, dotados de un personal suficiente en cantidad y especificidad, que a su vez esté bien remunerado y que tenga garantizados procesos de

formación permanente que posibiliten la reflexión sobre la propia práctica pedagógica para su mejoramiento.(Maldonado, 2008)

3.1.4. El género y la profesión docente

“En lo que tiene que ver con el género, la docencia en gran parte de casos estudiados, es un oficio en el que prevalecen significativamente las mujeres” (Tenti, 2006). No obstante la feminización del oficio docente no es un proceso lineal, no es general en todos los niveles y modalidades del servicio educativo y además no es un fenómeno estable en el tiempo.

En los años cincuenta y sesenta, varios comentaristas expresaron su preocupación acerca de las consecuencias desastrosas, que según ellos, tendía el predominio de las mujeres en la enseñanza. La mayoría de los psicólogos educativos, “creen que los chicos que carecen de modelos adecuados dentro de su profesorado no sólo que tendrán problemas de lectura o de comportamiento, sino que pueden acabar en la sala de billar más cercana buscando al jefe de alguna banda para emularlo”. (Lieberman, 1956)

En casi todas las sociedades modernas se presentan nuevos fenómenos, tales como una tendencia a la incorporación creciente de la mujer al mercado del trabajo y al mismo tiempo una feminización de las actividades de servicios personales que suponen un trabajo de persona a persona, tales como la salud, el cuidado de los niños y ancianos. Esta presencia cada vez más masiva de la mujer en los diversos segmentos del mercado de trabajo tiene que ver con un proceso de más largo alcance, que se relaciona con una profunda modificación de los “equilibrios de poder” entre los géneros a favor de la mujer.

Es habitual considerar que la docencia es un oficio de mujeres, sin embargo esta feminización, puede tener diversas interpretaciones. Para algunos representa un indicador de desvalorización social de la actividad, para otros sería una característica que contribuye a la proletarización del oficio docente, con sus consecuencias en términos de deterioro de las condiciones de trabajo y remuneración, que en parte serían factibles gracias a la mayor disponibilidad de mujeres

El estudio encontró que el porcentaje de mujeres que ejercen la docencia en Latinoamérica es alto. En Uruguay, por ejemplo, el 85% de los docentes pertenecen al género femenino y aún en Honduras y Salvador, que cuentan con el menor porcentaje el índice sigue siendo alto (63%). Esto se debe a que tradicionalmente el paso de las mujeres por la profesión ha sido representativo sobretodo en nivel preescolar y educación primaria.

En el Ecuador en cada plantel, por cada profesor hombre existen dos profesoras mujeres, esto confirma la tendencia que ha tenido el magisterio en los últimos años de convertirse progresivamente en una ocupación más del grupo femenino que del masculino. (Castillo, 2004)

En lo referente a este tema, de los profesores que prestan sus servicios al Magisterio Fiscal en el Ecuador, de los 112.731 empadronados; el 38.76% son hombres y el 61.24% son mujeres. La Tabla permite apreciar esta información.

Tabla 1

República del Ecuador: Censo del Magisterio Nacional

Género del Profesor

Género	Número de profesores	Frecuencia Relativa
Masculino	43.689	0,3876
Femenino	69.042	0,6124
Total	112.731	1,0000

Fuente: ROMO, M.(2003). *Análisis Estadístico del Recurso Humano de la Educación Fiscal del Ecuador*, Tesis de Grado ESPOL, Guayaquil, Ecuador.

3.1.5. Síntesis.

La formación de docentes de los niveles preprimario y primario estaba a cargo de los Colegios e Institutos Normales de nivel medio.

En agosto de 1991, los Colegios e Institutos Normales se convierten en Institutos Pedagógicos, en la perspectiva de mejorar la calidad de la educación en un contexto de innovaciones pedagógicas y de fortalecimiento institucional de los mismos. (OEI, 2000)

La formación de los docentes de los niveles preprimario y primario, pre-servicio y en servicio, está a cargo de los Institutos Pedagógicos que son administrados por el Ministerio de Educación y Cultura. Existen dos tipos de Institutos Pedagógicos: los hispanos y los interculturales bilingües. La formación inicial de los docentes de nivel medio la realizan las Facultades de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, de las Universidades estatales y particulares del país.

La contratación del personal docente y no docente la realiza el Ministerio de Educación y Cultura a través de la Dirección Nacional Administrativa y de las Direcciones Provinciales de Educación, de

conformidad con las disposiciones de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional y su Reglamento General que ampara a los profesionales que ejercen la docencia o que desempeñan funciones técnico administrativas o técnico docentes, en los niveles central, provincial o institucional. También ampara a los docentes que trabajan en los establecimientos particulares, cuya carrera docente se la entiende como el ejercicio de la profesión conforme con las leyes de la materia y reglamentos pertinentes. Su estatuto regula el ingreso, permanencia y ascenso, el mejoramiento cualitativo y cuantitativo así como, la profesionalización y jerarquización de funciones.

Actualmente el magisterio nacional se encuentra regulado por la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y su Reglamento, puesto en vigencia el 31 de marzo del 2011, el cual demanda la formación continua del maestro para efectos de promoción en el escalafón, situación que sin duda alguna redundará en la calidad educativa del país.

CAPÍTULO II

3.2. CONTEXTO LABORAL

El mundo se desenvuelve en lo que se ha dado en llamar sociedad de la información, en una sociedad globalizada en donde las posibilidades tecnológicas aumentan infinitamente los espacios de almacenamiento de la memoria individual y colectiva de la humanidad, facilitan la organización de las ideas, hacen vertiginosa la búsqueda de la información, relacionan los datos y documentos en tiempos cada vez más cortos y operan con millones de informaciones en tiempos vertiginosos.

Las teorías cognitivas, por otra parte, aportan a la humanidad conceptos y reflexiones que obligan a desarrollar profundamente comportamientos nuevos de cara a la resolución de problemas humanos.

Y finalmente, el cambio en la estructura laboral y económica, la movilidad de profesionales en todo el mundo, los puestos de trabajo «on line» y el autoempleo, las nuevas necesidades técnicas y tecnológicas, imponen el estudio y análisis de un nuevo sentido a la vida laboral y profesional en todo el planeta.

Los profesores se encuentran, en suma, inmersos en una sociedad que exige preparación, no solamente en los contenidos tradicionales, sino también en todo aquello que tiene que ver con el impacto global y mediático que proporcionan las nuevas tecnologías de información, la educación y la comunicación.

Observando y analizando detalladamente la gran labor que cumplen y realizan a diario los docentes, se evidencia que se necesita de profesionales con las competencias necesarias para enfrentar un campo laboral muy diverso, que cada día exige más y se enfrenta a nuevos retos. Se necesita de un educador que se actualice a diario, un profesional emprendedor y con valores muy bien definidos, mal que mal son ellos quienes forman y dan la solidez para las bases de toda la sociedad futura. Ellos forman a los actuales niños que más tarde serán los doctores, abogados, ingenieros, arquitectos, etc.

La labor de un profesor es muy poco valorada, ellos cumplen uno de los roles más importante dentro de la formación de los niños. La educación que considera el sistema escolar, muchas veces es entregada cien por ciento por los profesores, ya que los padres responsabilizan a los maestros de dicha labor.

Para tal efecto es necesario centros de formación que promuevan la creatividad y el buen desarrollo de una práctica docente, centros en donde se formen y egresen sólo los profesionales con las competencias necesarias que exige la sociedad actual. Se necesita para la sociedad actual no un maestro, sino un mago, ya que éste deberá ser profesor, amigo, orientador, doctor, juez, cómico, etc.

La atribución de éxito profesional y de posibilidades de modificación de la situación laboral/social es conferida a la realización de estudios de formación continua, toda vez que el posicionamiento del individuo y las diversas lecturas culturales acerca del contexto, coinciden al menos en parte con la visión de Klisberg, 1999, quien menciona que "la posibilidad de contar con una educación de calidad razonable aparece en los actuales escenarios económicos como prerequisite central para una inserción productiva estable. Efectivamente, los

análisis disponibles coinciden en indicar correlaciones en diversas sociedades entre grados de educación y tipo de inserción laboral”.

En cuanto a los profesores ya formados, egresados y con un título, que ejercen en el campo laboral, cabe también bastante responsabilidad. Lamentablemente, hay muchos profesores que no están ejerciendo su práctica docente como deben: sus clases son rutinarias, no se actualizan, pasan la materia por pasarla, ellos mismos no están interesados en superarse personalmente y menos en superar la calidad de la educación nacional; sólo realizan unos cursos de capacitación durante las vacaciones y lo hacen porque así pueden ganar un poco más de sueldo, ni siquiera porque le toman el valor a ese perfeccionamiento. Ese tipo de profesores son los que deberían darle un vuelco a la manera de ver su trabajo y de ejercerlo. Pero parte de estos profesores ya son de avanzada edad y han dado toda una vida por la educación.

Realmente, a los profesores se les debería valorar más su trabajo y, por lo mismo, pagar una mejor remuneración, porque muchas veces es esta la causa de su desmotivación y los hace desfallecer en la lucha por su propia superación y también por una mejor educación, pero “de todo hay en la viña del señor”, por lo que no se puede dejar de mencionar y felicitar a aquellos profesores que cumplen con su rol a cabalidad, se esmeran en enseñar cosas nuevas, en hacer las clases más amenas y con más creatividad, de manera que sus clases sean atractivas para los educandos.

3.2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa

Las comunidades son una manifestación de la múltiple interrelación que acontece entre los seres humanos. Por ello la Comunidad

Educativa, más allá de ser una comunidad que gira en torno a un hecho educativo, vendría a ser una experiencia integral de vida y desarrollo.

Se llamará comunidad educativa al conjunto de personas que forman parte, influyen y son afectadas por el ámbito educativo. La escuela, la universidad, formada por los alumnos que asisten para recibir educación, los profesores y maestros que se encuentran allí dispuestos para brindar sus conocimientos y guiar a los alumnos, los ex alumnos, las autoridades de la escuela, aquellos que contribuyen económicamente en el sostenimiento de la misma, los vecinos, entre los principales actores, conforman lo que se llama comunidad educativa. (Martínez, 2004)

Algunas de sus principales funciones resultan ser promover el bienestar de los estudiantes y también la promoción de actividades tendientes a mejorar la calidad de la educación.

De alguna manera, la comunidad educativa no se preocupa y ocupa únicamente de que los alumnos reciban conforme la educación que a sus respectivos niveles corresponda, sino que además debería ocuparse de llevarle al alumno una educación de tipo integral. Por esto mismo es imprescindible que la misma se encuentre abierta a los cambios, las evoluciones y las propuestas que vaya imponiendo el devenir que se encuentra en un constante desarrollo.

Entonces, comunidad educativa no son únicamente los alumnos en sus roles de sujetos interesados y dedicados al aprendizaje y el maestro en su rol de transmisor de conocimientos, sino que en la misma, a estos elementos primarios se le suman los padres, la familia, el consejo

escolar, la administración, entre otros, como elementos también partícipes e interesados de esa comunidad.

El colegio, la escuela, serán el primer eslabón en el camino de la educación formal de un individuo, pero como este además se encuentra en estrecha relación con otros actores sociales mencionados, la responsabilidad de la educación no será únicamente de la escuela, el resto de los implicados también deberán contribuir con el mensaje de la escuela, acompañarlo con ejemplos y no contradecirlo con malos ejemplos o con enseñanzas que vayan en contra de aquello que la escuela promueve, porque sino sí que se estaría poniendo en grave peligro el proceso de aprendizaje del individuo.

Los centros educativos son ante todo lugares de aprendizaje y diálogo en pos del desarrollo humano. El concepto de comunidad, del latín *communitas - atis*, nos remite a la idea de unidad de convivencia, o sea, a una realidad *común* en la que la individualidad queda trascendida por la participación y la comunicación. En el ámbito escolar está integrada por un conjunto de personas interesadas corresponsablemente en la formación y posee un valor pedagógico fundamental. Los distintos estamentos, aun cuando tengan funciones diferenciales dentro de la institución, se comunican y cooperan para posibilitar el perfeccionamiento humano que todo proceso educativo entraña.

Un concepto que expresa la trascendencia de una auténtica comunidad educativa es el de sinergia, término mágico que, aplicado a una institución escolar, enfatiza el concurso dinámico y concertado de todas las personas que conforman dicha agrupación humana. Los logros alcanzados merced a la participación de los distintos miembros

son superiores a los que se conseguirían mediante la simple suma de acciones individuales.

En una verdadera comunidad se transita fácilmente del “yo” al “nosotros” o, si se prefiere, de la actuación solitaria a la solidaria. Es penoso comprobar, por cierto, que en algunos centros lo que predomina es el trabajo individualista, cuando no claramente competitivo. La constatación de estas inadecuadas formas organizativas, indicativas de la mala salud institucional, hace reparar en la importancia de identificar las notas que deben reconocerse en toda comunidad educativa que se precie. Una característica es la *cooperación*, entendida como la realización conjunta de la obra educativa. Para que esta colaboración se produzca se requiere una visión humanística de las instituciones. La consideración de los centros educativos como simples organizaciones profesionales es a todas luces reducida y peligrosa.

Otra de las características de los centros educativos ha de ser la *organización*, que responde a las necesidades de ordenación de la vida académica. Sin estructuración, el discurrir institucional sería caótico o quedaría suspendido.

La comunidad educativa también se distingue por su *ética*. Se deriva esta propiedad del hecho de que el ser humano es forzosamente moral, toda vez que elige su camino. La persona es estructuralmente moral, con independencia de que su acción se ajuste o no a la norma ética. También la educación es, por su propia naturaleza, ética, pues se encamina a formar y fortalecer la capacidad de pensar, sentir y obrar de acuerdo a la dignidad humana. En el campo de la educación ética, además de los contenidos que los profesores puedan transmitir, hay que prestar atención a las acciones que se realizan, al ejemplo ofrecido

por los educadores, etc. Aun sin pretenderlo, el comportamiento de los profesores aparece ante los alumnos como referencia o base de su conducta. De forma espontánea los educadores se presentan como modelos. La mayor o menor riqueza moral del clima escolar condiciona la buena o mala dirección que adopte la conducta del estudiante. (Martínez, 2006)

3.2.2. La demanda de educación de calidad

Las transformaciones globales del orden internacional y el avance del reordenamiento de las economías mundiales en torno al valor de la tecnología han puesto en el ojo de la mira a los sistemas educativos. En ellos recae la responsabilidad de generar y difundir el conocimiento en la sociedad y por lo tanto, se instituyen en la instancia decisiva que está a la base de la carrera tecnológica (es decir, de las posibilidades económicas futuras de la sociedad).

La aparición del concepto “calidad de la educación” se produjo históricamente dentro de un contexto específico. Viene de un modelo de calidad de resultados, de calidad de producto final, que nos pone en guardia, sobre todo, del hecho de que bajo estas ideas suelen estar los conceptos de la ideología de eficiencia social que considera al docente poco menos que como un obrero de línea que emplea paquetes instruccionales, cuyos objetivos, actividades y materiales le llegan prefabricados, y en el cual la “calidad” se mide por fenómenos casi aislados, que se recogen en el producto final.

Algunos autores han visto por esto serias contradicciones a este concepto: La ideología curricular de la eficiencia social vinculada a la corriente llamada “tecnología educativa” entiende calidad de la educación como eficiencia, y eficiencia como rendimiento escolar. A

partir de la instauración de una política educativa de corte neoliberal se buscan justificaciones académicas que permitan fundamentar la restricción del ingreso a la educación. Estas justificaciones crean nuevos tabúes pedagógicos que se caracterizan por su debilidad conceptual, tal es el caso de términos como “calidad de la educación”.

Lo que ocurre, es que se ha trabajado con una definición demasiado simplificada y muy parcial de una idea muy abarcante ya que, recortando las posibilidades, se la define restrictivamente, transformándola en una medición, e increbiéndola en un marco puntual casi positivista, muchas veces hasta conductista, leyendo sólo conductas específicas.

Por el contrario, el concepto de calidad de la educación está lleno de potencialidades, que parece interesante explicitar. Es por esto necesario traer a la discusión las ideas de eficacia y eficiencia que están relacionadas con esta cuestión. Estos conceptos han sido tradicionalmente muy resistidos en el campo de la educación en general. Y no sin razones, ya que llegaron a la bibliografía educativa directamente importados de la teoría de la administración basada en el modelo de la eficiencia económica. Éste da un valor prioritario a los elementos materiales y establecer metodologías como la de costo-efectividad, difícilmente trasladables a los sectores sociales, y por ello al área educativa.

El criterio de calidad incluye: el acceso, las infraestructuras, el entorno, la proporción de alumnos respecto al número de docentes, los recursos disponibles para el docente, el tiempo otorgado para el aprendizaje, la adaptación del currículo a las necesidades actuales, las actitudes de los padres, etc.; factores a los que resulta necesario agregar: las políticas educativas, la formación de los docentes, las

prioridades institucionales, las formas de interacción en el aula, los aprendizajes que logran los estudiantes, así como una gran cantidad de factores que juegan un papel fundamental en los procesos educativos y que de alguna manera dan cuenta de su nivel de calidad.

En referencia a la calidad de la educación superior, en la actualidad se determina por las interacciones entre el sistema universitario y el medio social, económico, tecnológico y cultural. Para Cazalis (1990), la calidad en educación superior tiene dos componentes: el primero, es el acatamiento o respeto a las exigencias epistemológicas de una ciencia o de una disciplina, que es lo que normalmente se denomina excelencia y constituye la calidad intrínseca, en la medida que se pueden fijar patrones objetivos dado cierto momento histórico. El segundo componente fundamental, que no siempre se incluye cuando se habla de este tema, es la pertinencia social, o sea la correlación con las necesidades del entorno y con las de desarrollo del país. “No hay calidad verdadera sin pertinencia, e idealmente no hay pertinencia sin calidad”. (Bernal, 1993)

Es necesario precisar ¿qué se entiende por calidad de la educación superior?. La constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.

Sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es calidad educativa.

Para establecer qué es una educación de calidad, se necesita primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo, para ser adecuado a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable. En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad. *Equidad* en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real para el acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, así como su permanencia y culminación en dichos servicios.

En tal sentido y desde la perspectiva de las políticas educativas mundiales, la calidad de la educación queda determinada por la capacidad que tienen las instituciones para preparar al individuo, destinatario de la educación de tal modo que pueda adaptarse y contribuir al crecimiento y desarrollo económico y social mediante su incorporación al mercado laboral.

“La educación de calidad es la que logra resultados que permitan el progreso y la modernización. Elevar la calidad es entonces encontrar los medios necesarios para el logro de los fines. Midiendo los resultados se adecuan los medios pertinentes”. (Navarro, 1997).

Las instituciones de educación superior no sólo deben ser eficaces sino que deben buscar y alcanzar la eficiencia.

La eficacia es la obtención de los resultados deseados, y la eficiencia se logra cuando se obtiene un resultado deseado con el mínimo de insumos (Chase y Aquilano, 1995). La eficiencia resulta del logro de los objetivos propuestos si ello se hace con costes mínimos (Monserrat et al, 1998). La eficiencia se refiere al uso óptimo de recursos en beneficio del logro de los objetivos planificados (Espinoza et al, 1994).

La concepción sobre la calidad, que existe hoy en día en las universidades, tanto en el ámbito mundial como local, es el resultado de cambios internos y externos que las han afectado, fundamentalmente en los últimos 30 a 40 años del siglo pasado.

El concepto de calidad de la educación universitaria cambia de contenido en cada época, no es estable y duradero porque es un concepto primordialmente histórico.

Hasta comienzos de la década del 60 del siglo pasado, existía una visión tradicional y estática de la calidad de la educación universitaria, se suponía la calidad de la enseñanza y el aprendizaje como constitutivos del sistema, se basaba ante todo en la tradición de la institución, en la exclusividad de profesores, alumnos y en los recursos materiales. Se daba por sentado que más años de escolaridad

tenían necesariamente como consecuencia que producir ciudadanos mejor preparados y productivos así como más democracia y participación ciudadana.

El sistema educativo universitario era una suerte de "caja negra"; lo que sucedía en su interior no era objeto de análisis ni por el Estado ni por la sociedad. La universidad era la única guardiana, poseedora y transmisora de los conocimientos. La sociedad asumía que eso era bueno. (Águila, 2003: 2)

Pero ya la calidad de la educación universitaria no se entiende, ni se mide como hace medio siglo atrás, ahora se diferencia bastante de lo que se hacía, al desarrollarse el fenómeno de la globalización, en la educación universitaria surge o se acrecienta una serie de situaciones derivadas de la misma, tales como:

- La masificación de los ingresos y mantenimiento de los mismos métodos y recursos materiales y humanos, insuficientes en las actuales condiciones, situación que exige cambios radicales en las concepciones de la universidad muy vinculadas a su pertinencia.
- La proliferación incontrolada de las universidades y otras instituciones, mayoritariamente las privadas, y la realización de funciones básicas de las universidades por otras instituciones, lo que contribuye al fin del monopolio del conocimiento de las primeras y provoca la competencia, por lo que exige a las universidades ser competitivas, demostrar su calidad, pero no a la usanza tradicional, sino a través de su acreditación.
- La desconfianza mostrada por la sociedad y el estado sobre la pertinencia de las universidades que trae como consecuencia la

necesidad de establecer un nuevo sistema de relaciones de la universidad con la sociedad y el Estado, basado en la rendición de cuentas de la primera.

- Disminución o desaparición del financiamiento incremental.

Estas situaciones afectaron sensiblemente la concepción de la calidad existente hasta el momento, la sociedad está exigiendo de forma diferente a la universidad; ya no basta con que ésta sea el lugar donde se acumula el conocimiento universal, pues la globalización de la información le sustrajo a la universidad ese privilegio, lo que exige la sociedad es que ese conocimiento sea aplicado a su entorno, que sea pertinente y que provoque un impacto.

Tampoco es suficiente que la universidad posea tradición pues ella no siempre es sinónimo de calidad, o que sea una institución de elite, pues la masificación es un fenómeno que, nos guste o no, es irreversible y está presente en todo el sistema universitario latinoamericano; cierto que hay que enfrentarlo, pero no luchando contra él, lo cual es imposible, sino asumiéndolo como una oportunidad de la universidad para elevar su pertinencia en la sociedad. (UNESCO, 2003)

Es evidente que el concepto de calidad de la educación universitaria ha variado, se ha perfeccionado, muchos factores lo han afectado y esto significa una oportunidad para las universidades, y a la vez un reto, pues las que no sean capaces de orientarse y adecuarse a las nuevas exigencias sociales, sencillamente desaparecerán o se convertirán en fósiles.

Es importante también mencionar que en la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior de la UNESCO (1998), se puso en evidencia que en los comienzos del nuevo siglo se observa una demanda de educación superior sin precedentes, acompañada de una gran diversificación de la misma; y, se reafirmó su misión de contribuir al desarrollo sostenible y el mejoramiento del conjunto de la sociedad, a través de la formación de ciudadanos responsables, mediante programas constantemente adaptados a las necesidades presentes y futuras de la sociedad.

Por lo tanto, de manera general, un sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas convenientes al tipo de sociedad que se aspira en un país.

La exigencia de contar con una educación de mayor calidad es una demanda de la sociedad actual, un imperativo del exigente mundo en que estamos inmersos, el cual ha creado la urgente necesidad de que el trabajo del hombre sea mucho más eficiente, para lo cual se requiere de mayor preparación.

Las Instituciones de Educación Superior y en especial las Universidades desempeñan un rol de suma importancia en la formación de recursos humanos del más alto nivel y en la creación, desarrollo, transferencia y adaptación de tecnología de manera que lo que ellas hacen para responder adecuadamente a los requerimientos de la sociedad moderna se constituye en un imperativo estratégico para el desarrollo del país.

El desafío para las instituciones de Educación Superior es el de enfrentar un mundo en el cual los sistemas productivos están en permanente transformación. Los cambios en las comunicaciones han modificado la forma de percibir el tiempo y las distancias, a la vez que abren nuevas perspectivas para la docencia y la investigación. (Bernal, 1993)

3.2.3. Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.

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

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

Las políticas son declaraciones consensuadas (a nivel directivo), que establecen criterios base para la toma de decisiones y orientación de la gestión de todos los actores, y que tienen relación con decisiones o problemas que se repiten una y otra vez en el ambiente de una organización.

El concepto de la globalización, no es sino un proceso de ampliación y mundialización de la inversión y producción de las empresas

multinacionales, principalmente de Estados Unidos, desarrollado con base en una teoría política sustentada en la economía neoliberal, donde el eje paradigmático está puesto en el mercado, concepto interpretativo de la sociedad y, por tanto, de la nueva ideología que sobre estas ideas se ha construido.

Se introducen los nuevos criterios, valoraciones y medidas de ese quehacer vinculado con la rentabilidad y la eficacia. La política educacional también ha sido enmarcada en los procesos de globalización, gobernabilidad y rentabilización y se expresan en lo referente a la preparación del recurso humano que la sociedad competitiva requiere, la gobernabilidad de los sistemas democráticos generando los mecanismos de control y flexibilidad necesarios para asegurar las inversiones, las transferencias de atribuciones del Estado a la sociedad, en una concepción empresarial de la educación, la gestión de los sistemas educativos para lograr una mayor eficiencia socio-productiva.

Bajo estas orientaciones, la política educacional se ha replanteado en sus objetivos y estrategias. Particularmente, en lo referente al derecho ciudadano a la educación y al rol del Estado. Así, se enfatizan, en la práctica, líneas de desarrollo en aspectos como los siguientes:

- Descentralización para optimizar los recursos disponibles y para la eficacia en el logro de los resultados previsibles.
- Evaluación de la eficacia y eficiencia en la actuación del Estado en cuanto al logro de la política educacional.
- Reforma educativa para privilegiar la calidad de la educación.
- Focalización de la acción de los ministerios de educación en aquellos sectores y escuelas que presentan resultados mínimos.

- Evaluación de los resultados del sistema escolar en el nivel primario o básico y en el nivel secundario o medio.
- Replanteamiento de la función del profesor y de su preparación profesional.

Carta Magna.

La nueva constitución política de la República del Ecuador, vigente desde el 10 de agosto de 1998 contiene los siguientes principios que constituyen la base del sistema educativo ecuatoriano, y que deben dirigir la política del Estado en educación, ellos son:

Respecto a la educación la Constitución Ecuatoriana contempla las siguientes políticas:

Art. 66.- La educación es derecho irrenunciable de las personas, deber inexcusable del Estado, la sociedad y la familia; área prioritaria de la inversión pública, requisito del desarrollo nacional y garantía de la equidad social. Es responsabilidad del Estado definir y ejecutar políticas que permitan alcanzar estos propósitos.

La educación, inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos, promoverá el respeto a los derechos humanos, desarrollará un pensamiento crítico, fomentará el civismo; proporcionará destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción; estimulará la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y las especiales habilidades de cada persona; impulsará la interculturalidad, la solidaridad y la paz.

La educación preparará a los ciudadanos para el trabajo y para producir conocimiento. En todos los niveles del sistema educativo se procurarán a los estudiantes prácticas extracurriculares que estimulen el ejercicio y la producción de artesanías, oficios e industrias.

El Estado garantizará la educación para personas con discapacidad.

Art. 67.- La educación pública será laica en todos sus niveles; obligatoria hasta el nivel básico, y gratuita hasta el bachillerato o su equivalente. En los establecimientos públicos se proporcionarán, sin costo, servicios de carácter social a quienes los necesiten. Los estudiantes en situación de extrema pobreza recibirán subsidios específicos.

El Estado garantizará la libertad de enseñanza y cátedra; desechará todo tipo de discriminación; reconocerá a los padres el derecho a escoger para sus hijos una educación acorde con sus principios y creencias; prohibirá la propaganda y proselitismo político en los planteles educativos; promoverá la equidad de género, propiciará la coeducación.

El Estado formulará planes y programas de educación permanente para erradicar el analfabetismo y fortalecerá prioritariamente la educación en las zonas rural y de frontera.

Se garantizará la educación particular.

Art. 68.- El sistema nacional de educación incluirá programas de enseñanza conformes a la diversidad del país. Incorporará en su gestión estrategias de descentralización y desconcentración administrativas, financieras y pedagógicas. Los padres de familia, la comunidad, los maestros y los educandos participarán en el desarrollo de los procesos educativos.

Art. 69.- El Estado garantizará el sistema de educación intercultural bilingüe; en él se utilizará como lengua principal la de la cultura respectiva, y el castellano como idioma de relación intercultural.

Art. 70.- La ley establecerá órganos y procedimientos para que el sistema educativo nacional rinda cuentas periódicamente a la sociedad sobre la calidad de la enseñanza y su relación con las necesidades del desarrollo nacional.

Art. 71.- En el presupuesto general del Estado se asignará no menos del treinta por ciento de los ingresos corrientes totales del gobierno central, para la educación y la erradicación del analfabetismo.

La educación fiscomisional, particular gratuita, especial y artesanal, debidamente calificadas en los términos y condiciones que señale la ley, recibirán ayuda del Estado. Los organismos del régimen seccional autónomo podrán colaborar con las entidades públicas y privadas, con los mismos propósitos, sin perjuicio de las obligaciones que asuman en el proceso de descentralización.

Art. 72.- Las personas naturales y jurídicas podrán realizar aportes económicos para la dotación de infraestructura, mobiliario y material didáctico del sector educativo, los que serán deducibles del pago de obligaciones tributarias, en los términos que señale la ley.

Art. 73.- La ley regulará la carrera docente y la política salarial, garantizará la estabilidad, capacitación, promoción y justa remuneración de los educadores en todos los niveles y modalidades, a base de la evaluación de su desempeño.

Art. 74.- La educación superior estará conformada por universidades, escuelas politécnicas e institutos superiores técnicos y tecnológicos. Será planificada, regulada y coordinada por el Consejo Nacional de Educación Superior, cuya integración, atribuciones y obligaciones constarán en la ley.

Entre las instituciones de educación superior, la sociedad y el Estado, existirá una interacción que les permita contribuir de manera efectiva y actualizada a mejorar la producción de bienes y servicios y el desarrollo sustentable del país, en armonía con los planes nacionales, regionales y locales.

Art. 75.- Serán funciones principales de las universidades y escuelas politécnicas, la investigación científica, la formación profesional y técnica, la creación y desarrollo de la cultura nacional y su difusión en los sectores populares, así como el estudio y el planteamiento de soluciones para los problemas del país, a fin de contribuir a crear una nueva y más justa sociedad ecuatoriana, con métodos y orientaciones específicos para el cumplimiento de estos fines.

Las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares serán personas jurídicas autónomas sin fines de lucro, que se regirán por la ley y por sus estatutos, aprobados por el Consejo Nacional de Educación Superior.

Como consecuencia de la autonomía, la Función Ejecutiva o sus órganos, autoridades o funcionarios, no podrán clausurarlas ni reorganizarlas, total o parcialmente, privarlas de sus rentas o asignaciones presupuestarias ni retardar injustificadamente sus transferencias.

Sus recintos serán inviolables. No podrán ser allanados sino en los casos y términos en que puede serlo el domicilio de una persona. La vigilancia y mantenimiento del orden interno serán de competencia y responsabilidad de sus autoridades. Cuando se necesite el resguardo de la fuerza pública, la máxima autoridad universitaria o politécnica solicitará la asistencia pertinente.

Art. 76.- Las universidades y escuelas politécnicas serán creadas por el Congreso Nacional mediante ley, previo informe favorable y obligatorio del Consejo Nacional de Educación Superior, que autorizará el funcionamiento de los institutos superiores técnicos y tecnológicos, de acuerdo con la ley.

Art. 77.- El Estado garantizará la igualdad de oportunidad de acceso a la educación superior. Ninguna persona podrá ser privada de acceder a ella por razones económicas; para el efecto, las entidades de educación superior establecerán programas de crédito y becas.

Ingresarán a las universidades y escuelas politécnicas quienes cumplan los requisitos establecidos por el sistema nacional obligatorio de admisión y nivelación.

Art. 78.- Para asegurar el cumplimiento de los fines y funciones de las instituciones estatales de educación superior, el Estado garantizará su financiamiento e incrementará su patrimonio.

Por su parte, las universidades y escuelas politécnicas crearán fuentes complementarias de ingresos y sistemas de contribución.

Sin perjuicio de otras fuentes de financiamiento de orígenes públicos y privados o alcanzados mediante autogestión, las rentas vigentes

asignadas a universidades y escuelas politécnicas públicas en el presupuesto general del Estado, se incrementarán anualmente y de manera obligatoria, de acuerdo con el crecimiento de los ingresos corrientes totales del gobierno central.

Art. 79.- Para asegurar los objetivos de calidad, las instituciones de educación superior estarán obligadas a la rendición social de cuentas, para lo cual se establecerá un sistema autónomo de evaluación y acreditación, que funcionará en forma independiente, en cooperación y coordinación con el Consejo Nacional de Educación Superior.

Para los mismos efectos, en el escalafón del docente universitario y politécnico se estimularán especialmente los méritos, la capacitación y la especialización de postgrado.

Los artículos citados evidencian la preocupación y la visión del Estado por mejorar la calidad de la educación a en todos los niveles, más sin embargo, para poder con certeza asegurar el cumplimiento de estos postulados en el Ecuador falta mucho por hacer.

Los principales cuerpos normativos sobre educación que rigen actualmente en el Ecuador son la Ley de Educación, el Reglamento General a la Ley de Educación , la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional y el Reglamento General a esta Ley, cuyo cumplimiento y vigilancia compete al Ministerio de Educación y Cultura en el ámbito de la educación de los niveles pre-primario, primario y de los ciclos básico, diversificado y de especialización de las modalidades de la educación regular compensatoria y especial, tanto del sistema escolarizado como no escolarizado.

Por otro lado está la Ley de Universidades y Escuelas Politécnicas que regula el funcionamiento del sistema de educación superior, cuyas instituciones son comunidades de autoridades, personal académico, estudiantes, empleados y trabajadores que se caracterizan por ser esencialmente pluralistas. Forman parte del sistema nacional de educación superior ecuatoriano las universidades y escuelas politécnicas creadas por la ley y pueden ser públicas financiadas por el Estado, particulares cofinanciadas por el Estado y particulares autofinanciadas; se agregan, además, los institutos superiores técnicos y tecnológicos autorizados por el Ministerio de Educación y Cultura y que han sido incorporados al sistema.

En el año 2000 se expidió la Ley de Educación Superior en la cual se determina que forman parte del sistema nacional de educación superior las universidades y escuelas politécnicas y los institutos superiores técnicos y tecnológicos que hayan sido incorporados al sistema.

Estas instituciones tienen como misión la búsqueda de la verdad, el desarrollo de la cultura universal y ancestral ecuatoriana, la ciencia y la tecnología, mediante la docencia, la investigación y la extensión o vinculación con la colectividad con el objeto de responder con pertinencia al desarrollo del país.

Plan Nacional de Desarrollo: El Buen Vivir

La ruptura conceptual con el concepto de desarrollo y el modo de Estado se plasman en una Estrategia de mediano plazo que busca construir una “*bio-polis eco-turística*”, cuyo desafío es concretar un nuevo modo de generación de riqueza y re-distribución post-petrolera

para el Buen Vivir, la misma que define, para la primera fase de su aplicación durante el período 2009-2013.

Dentro de las 12 estrategias de cambio se consideran:

- Democratización de los medios de producción, re-distribución de la riqueza y diversificación de las formas de propiedad y de organización.
- Transformación del patrón de especialización de la economía a través de la sustitución selectiva de importaciones para el Buen Vivir.
- Aumento de la productividad real y diversificación de las exportaciones, exportadores y destinos mundiales.
- Inserción estratégica y soberana en el mundo e integración latinoamericana.
- Transformación de la educación superior y transferencia de conocimiento en ciencia, tecnología e innovación.
- Conectividad y telecomunicaciones para construir la sociedad de la información.
- Cambio de la matriz energética.
- Inversión para el Buen Vivir, a través de la vinculación del ahorro y la inversión en una macroeconomía sostenible.
- Inclusión, protección social y garantía de derechos en el marco del Estado Constitucional de Derechos y Justicia.
- Sostenibilidad, conservación y conocimiento del patrimonio natural.
- Desarrollo y ordenamiento territorial, desconcentración y descentralización.
- Poder ciudadano y protagonismo social.

Los 12 objetivos nacionales:

El Plan 2009 – 2013 planea en lo concreto y propone una lógica de planificación a partir de los siguientes 12 grandes objetivos nacionales para el Buen Vivir, actualizados bajo parámetros que se relacionan con el desempeño de las metas nacionales, con las distintas propuestas de acción pública sectorial y territorial y, principalmente, con la necesidad de concretar los desafíos derivados del nuevo marco constitucional.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De los objetivos mencionados, los más importantes para la educación son:

- *Mejorar las capacidades y potencialidades de la población*, puesto que implica el trabajar por el desarrollo de los y las ciudadanas, fortaleciendo sus capacidades y potencialidades a través del incentivo a sus sentimientos, imaginación, pensamientos, emociones y conocimientos.
- *Mejorar la calidad de vida de la población*, a través de la búsqueda de condiciones para la vida satisfactoria y saludable de todas las personas, familias y colectividades respetando su diversidad. Fortaleciendo la capacidad pública y social para lograr una atención equilibrada, sustentable y creativa de las necesidades de ciudadanas y ciudadanos.
- *Construir y fortalecer espacios públicos interculturales y de encuentro común*, contribuyendo a que florezcan todas las culturas, las artes y la comunicación como derechos y posibilidades para establecer diálogos diversos y disfrutar el uso creativo del tiempo libre.
- *Afirmar y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad*. Unidos en la diversidad, se valora la diversidad como una fuente inagotable de riqueza creativa y transformadora.

Ley de Educación

Lo siguiente corresponde a lo contemplado en la Ley de Educación publicada en Registro Oficial No. 280 del 8 de Marzo de 2001.

Esta ley tiene como objeto fijar los principios y fines generales que deben inspirar y orientar la educación, establecer las regulaciones básicas para el gobierno, organización y más funciones del sistema educativo y determinar las normas fundamentales que contribuyen a promover y coordinar el desarrollo integral de la educación.

Art. 2.- La educación se rige por los siguientes principios:

- a. La educación es deber primordial del Estado, que lo cumple a través del Ministerio de Educación y de las Universidades y Escuelas Politécnicas del país;
- b. Todos los ecuatorianos tienen el derecho a la educación integral y la obligación de participar activamente en el proceso educativo nacional;
- c. Es deber y derecho primario de los padres, o de quienes los representan, dar a sus hijos la educación que estimen conveniente. El Estado vigilará el cumplimiento de este deber y facilitará el ejercicio de este derecho;
- d. El Estado garantiza la libertad de enseñanza de conformidad con la Ley;
- e. La educación oficial es laica y gratuita en todos sus niveles. El Estado garantiza la educación particular;
- f. La educación tiene sentido moral, histórico y social; se inspira en los principios de nacionalidad, democracia, justicia social, paz, defensa de los derechos humanos y está abierta a todas las corrientes del pensamiento universal;
- g. El Estado garantiza la igualdad de acceso a la educación y la erradicación del analfabetismo;
- h. La educación se rige por los principios de unidad, continuidad, secuencia, flexibilidad y permanencia;

- i. La educación tendrá una orientación democrática, humanística, investigativa, científica y técnica, acorde con las necesidades del país; y
- j. La educación promoverá una auténtica cultura nacional, esto es, enraizada en la realidad del pueblo ecuatoriano.

Son fines de la educación ecuatoriana:

- a. Preservar y fortalecer los valores propios del pueblo ecuatoriano, su identidad cultural y autenticidad dentro del ámbito latinoamericano y mundial;
- b. Desarrollar la capacidad física, intelectual, creadora y crítica del estudiante, respetando su identidad personal para que contribuya activamente a la transformación moral, política, social, cultural y económica del país;
- c. Propiciar el cabal conocimiento de la realidad nacional para lograr la integración social, cultural y económica del pueblo y superar el subdesarrollo en todos sus aspectos;
- d. Procurar el conocimiento, la defensa y el aprovechamiento óptimo de todos los recursos del país;
- e. Estimular el espíritu de investigación, la actividad creadora y responsable en el trabajo, el principio de solidaridad humana y el sentido de cooperación social;
- f. Atender preferentemente la educación preescolar, escolar, la alfabetización y la promoción social, cívica, económica y cultural de los sectores marginados; y,
- g. Impulsar la investigación y la preparación en la áreas: técnica, artística y artesanal.

Para cumplir a cabalidad con los fines de la educación, el Ministerio promoverá la participación activa y dinámica de las instituciones públicas y privadas y de la comunidad en general.

Es importante añadir que en los actuales momentos ya se encuentra aprobada una nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural, que contempla cambios revolucionarios como un nuevo modelo de gestión del sistema educativo, desconcentrado, que garantiza la correcta administración del sistema educativo y facilita los trámites. Además la propuesta redefine la carrera docente e introduce un estricto esquema de meritocracia y remuneración variable por desempeño, con evidentes beneficios para los maestros. Así, con evidencias sólidas, queda descartado que se les quiera rebajar sueldos, sino que quiere todo lo contrario: mejorar sus condiciones de vida y profesionales. El proyecto también crea las juntas de resolución de conflictos, que simplifican los procesos en el sistema educativo, y resguardan el cumplimiento de los derechos a la educación.

Plan Decenal de Educación

El Ministerio de Educación y Cultura propuso, en el seno del Consejo Nacional de Educación, la formulación de un Plan Decenal de Educación. El CNE es un organismo consultivo del sector educativo, conformado por representantes de la Unión Nacional de Educadores, la Confederación de Colegios de Educación Católica, la Confederación de Colegios de Educación Particular Laica, el Consejo Nacional de Educación Superior y la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, y está presidido por el Ministro de Educación. Este Consejo invitó a participar a otros actores del área educativa: Contrato Social, UNICEF, Ministerio de Economía, Comité empresarial entre otros y definió las líneas generales del Plan Decenal

en la sesión del 16 de junio. Luego, el Plan Decenal, se abrió al debate nacional en más de 40 foros locales, regionales y nacionales con la participación de amplios sectores sociales, políticos y económicos, lo que permitió una construcción colectiva. En este Plan se recogen los compromisos internacionales de los que el país es signatario, los acuerdos nacionales y el trabajo de los ex – Ministros y Ministras de Educación, permitiendo enfocar las bases de los próximos diez años.

Son políticas del Plan Decenal:

- a. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- b. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- c. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- d. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- e. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- f. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- g. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- h. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB. (MEC., 2006)

Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional

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

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

Para la ejecución de los procesos Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, a nivel nacional, coordina con la Subsecretaría General de Educación, las Subsecretarías Regionales, las Direcciones Nacionales, las Direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional, -DIPROMEPS, que son las responsables finales, de la organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos del mejoramiento profesional.

Los funcionarios que laboran en la DINAMEP cumplen las funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento docente, facilitados por Universidades contratadas, asistencia técnica internacional u Ogs y ONGs, que han suscrito Convenios con el Ministerio de Educación, para la actualización de

los docentes en el conocimiento de la ciencia en general y de la pedagogía, la tecnología en lo particular y su incidencia y aplicación en el desarrollo social, económico y cultural del país, en el contexto de una realidad cambiante y globalizada, que exige una visión humanista, la práctica de los valores y la vigencia en el ejercicio de los derechos humanos, con orientación al desempeño profesional y a los aprendizajes escolares.

Dentro de las funciones que cumple la DINAMEP están:

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP- investiga, programa, organiza, direcciona, coordina y controla el funcionamiento del sistema nacional de Formación Docente y de Capacitación y Mejoramiento de los docentes del sector educativo en servicio, orientados a la cualificación de la educación, al desempeño docente y a los aprendizajes de los estudiantes, para lo cual debe cumplir las siguientes funciones:

- Investigar y diagnosticar las necesidades de la formación inicial y de la capacitación y perfeccionamiento de los docentes en servicio del sistema educativo.
- Participar en la planificación y programación general de la educación y de la ejecución de las Políticas del Plan Decenal de Educación.
- Elaborar el Plan Operativo Anual de la Institución.
- Celebrar Convenios de cooperación para la ejecución de proyectos de formación inicial y de capacitación y perfeccionamiento docente, relacionadas con las políticas y acciones educativas que ejecuta el Ministerio de Educación.
- Proponer a la Dirección Nacional de Planeamiento innovaciones y adecuaciones curriculares.

- Elaborar y difundir en el magisterio nacional material científico, pedagógico y tecnológico.
- Asesorar, Planificar, Controlar y Evaluar la ejecución de programas de formación inicial y de la educación presencial, semipresencial y a distancia.

La formación inicial y la capacitación y el perfeccionamiento de los docentes en servicio, se constituyen en los pilares fundamentales para la aplicación del Modelo de Desarrollo Profesional, que de manera sistémica, progresiva y financiada, deberá atender la cualificación de todos los docentes del sistema educativo nacional que deberá ser:

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

Para la ejecución de estas acciones, la DINAMEP previa autorización del Ministro de Educación, suscribirá Convenios con Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas, para que mediante la modalidad presencial, semipresencial y a distancia, actualicen científica y pedagógicamente a los docentes del país. (MEC., 2003)

3.2.4. Políticas micro: institucionales

El tercer milenio a nivel mundial, se inicia caracterizado por crecientes interdependencias e interacciones económicas, políticas, sociales, educativas, culturales y ambientales, asistidas por tecnologías

de la información y comunicación cada vez más especializadas. El modelo socio - económico prevaleciente, condiciona las actividades de bienestar humano a la lógica de la oferta y demanda, lo que genera una competitividad ilimitada propiciadora de polarizaciones cada vez más radicales.

Este proceso de mundialización configura el escenario donde germina un nuevo tiempo, un cambio de época signado por la diversidad de expresiones en la sociedad, modificaciones en el accionar económico, político, científico - tecnológico que han generado crisis de paradigmas, surgimiento de visiones y percepciones innovadoras.

El cambio también han incidido vigorosamente sobre el conocimiento, tanto en su naturaleza como en su estructura disciplinar; la amplitud y diversidad de conocimientos es ilimitada, al igual que su acelerada innovación, soportada por las tecnologías de la información y comunicación.

Los cambios mencionados demandan la búsqueda de respuestas más integrales en correspondencia con los nuevos requerimientos. Es de importancia vital el desarrollo y consolidación de un pensamiento y un accionar interdisciplinario, orientado por una ética de convivencia solidaria en todos los órdenes.

Corresponde entonces a la educación superior, como espacio activo de desarrollo de la sociedad, formar las competencias o capacidades integrales, necesarias para afrontar la complejidad de las nuevas realidades, complejidad que a decir de Morín (2002) implica la riqueza de pensamiento que articula y religa la diversidad de saberes, asumiendo a la vez, principios antagónicos, concurrentes y complementarios.

A la universidad se concibe como el espacio activo de desarrollo de la sociedad, que orienta y conduce teórica y prácticamente el accionar científico/tecnológico, económico, político, cultural y ambiental de la sociedad.

3.2.5. Síntesis

El desarrollo económico y social experimentado por nuestro país en la última década, así como la creciente y dinámica globalización de los mercados mundiales, que permite el libre intercambio comercial y cultural entre países, obliga a que cada miembro de este mercado mundial sea cada vez más eficaz y eficiente a objeto de competir al más alto nivel de productividad y calidad. El creciente intercambio comercial y cultural del Ecuador con otros países, ha generado una serie de impactos internos, tanto en las actividades productivas como educacionales.

Para poder afrontar exitosamente la globalización económica, las empresas requieren, cada vez más, utilizar conocimientos científicos en el proceso productivo y de gestión, orientados a la reducción de los costos de producción y a aumentar la calidad y valor de sus productos. La reconversión y modernización del aparato productivo no puede lograrse sin una adecuada base científica y tecnológica. Es por eso que la exigencia de contar con una educación de mayor calidad es una demanda de la sociedad actual, un imperativo del exigente mundo en que estamos inmersos, el cual ha creado la urgente necesidad de que el trabajo del hombre sea mucho más eficiente, para lo cual se requiere de mayor preparación.

Las Instituciones de Educación Superior y en especial las Universidades desempeñan un rol de suma importancia en la formación de recursos humanos del más alto nivel y en la creación, desarrollo, transferencia y adaptación de tecnología de manera que lo que ellas hacen para responder adecuadamente a los requerimientos de la sociedad moderna se constituye en un imperativo estratégico para el desarrollo nacional.

Las Universidades son reconocidas cada vez más como un instrumento de desarrollo de ciudades, regiones y países, y están consideradas como un factor clave para incrementar la competitividad y calidad de vida.

El desafío para las instituciones de Educación Superior es el de enfrentar un mundo en el cual los sistemas productivos están en permanente transformación. Los cambios en las comunicaciones han modificado la forma de percibir el tiempo y las distancias, a la vez que abren nuevas perspectivas para la docencia y la investigación, para ello el Gobierno Nacional ha planteado una serie de políticas educativas que impulsan el desarrollo y la sostenibilidad en esta área.

CAPÍTULO III

3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

La formación docente es uno de los temas más debatidos en el nivel de la formulación de políticas y se cuestiona su eficacia en la preparación de los maestros para llevar a cabo las funciones previstas en relación con el aprendizaje de los estudiantes. En la actualidad existe una mayor conciencia del poder de la educación para generar las transformaciones sociales y económicas que hacen competitivos a los países en el mundo de hoy y, a la vez, cierto escepticismo en cuanto al desempeño correcto de los maestros y la formación docente en tal sentido. Así pues, se evidencian, por un lado, acalorados debates y medidas de orientación estatal destinadas a regular la calidad de la enseñanza y la educación de los maestros mediante el establecimiento de estándares y la evaluación del rendimiento docente, reformas estructurales y curriculares en las instituciones de capacitación pedagógica, propuestas de vías alternativas para acceder a la función docente, etc., y por otro lado, organizaciones docentes, investigadores y responsables de educar a los maestros consideran que algunas de esas medidas menoscaban la condición y la autonomía de la profesión.

En muchos países en desarrollo, la formación docente se considera un objetivo fundamental de toda reforma, tanto respecto de las condiciones de admisión de los alumnos-docentes como de la naturaleza de los propios programas de capacitación, y numerosas iniciativas, patrocinadas por organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, se centran en el desarrollo profesional de los maestros en actividad.

Puede afirmarse que desde hace 10 años la formación docente para los niveles preprimario y primario del sistema educativo ecuatoriano penetró con fuerza en las universidades del país, como se desprende del documento elaborado por el Consejo Nacional de Universidades y Escuelas politécnicas denominado "Catálogo de Carreras y Títulos" de donde se extraen las siguientes observaciones:

a) Que del total de universidades existentes en el país, el 70% mantiene en su estructura académica carreras vinculadas a la formación docente.

b) La unidad académica, en casi todas las universidades, corresponde a la denominación de Facultad bajo la cual surgen varias denominaciones; la mayoría se denominan Facultades de Ciencias de la Educación, otras conservan el nombre de Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación y luego existen nombres como Facultad de Pedagogía, Psicología y Educación, Facultad de Ciencias y Pedagogía, Facultad de Psicología, Facultad de Sociología, y Facultad de Ciencias Sociales y Comunicación.

c) La universidad ecuatoriana ha diversificado su oferta profesional al ofrecer carreras para formar especialistas en diferentes áreas de conocimiento, para responder así a las demandas del mejoramiento de la calidad de la educación del sistema educativo ecuatoriano; así encontramos licenciados en administración educativa, planificadores educativos, tecnólogos educativos, diseñadores curriculares, promotores docentes, comunicadores educativos, psicólogos infantiles, pedagogos, ayudantes pedagogos, psicopedagogos, supervisores y administradores educativos, asistentes y facilitadores pedagógicos, etc. (UNESCO, 2004)

3.3.1. Definición

La formación ha sido, y es, objeto de diversas conceptualizaciones y referencias teóricas; esta situación se refleja en la multiplicidad de significados que presenta, por lo que la formación puede ser entendida como conjunto de actividades; como derecho de todo sujeto; dinámica de desarrollo personal; ponerse en forma; adquisición de conocimientos profesionales; proceso unificador de la evolución humana; proceso activo que requiere la mediación de otros; proceso de transformación; proceso social de desarrollo personal; un proceso eminentemente personal, etc. (Souto, 1999).

Se aborda la cuestión de la formación docente dentro del concepto de aprendizaje permanente, es decir, entendiendo que los saberes y competencias docentes son el resultado no sólo de su formación profesional sino de aprendizajes realizados a lo largo y ancho de la vida, dentro y fuera de la escuela, y en el ejercicio mismo de la docencia.

3.3.2. Competencias profesionales

El Concepto de competencia profesional surge en los años ochenta como una aportación central al debate que se vivía en los países industrializados sobre la necesidad de mejorar la relación de la educación con el sector productivo, relación caracterizada por la intención de impulsar una adecuada formación de la mano de obra.

Las competencias se conceptualizan como el conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en la acción y que se adquieren a través de la experiencia ya sea formativa y no formativa, que permite al individuo resolver

problemas específicos de forma autónoma y flexible en contextos singulares. (Fernández, 1999)

La formación profesional vista desde un enfoque por competencias se presenta bajo una dualidad, por una parte se habla de elaboración de programas de formación que tienen a la competencia como elemento central, mientras que por otra se habla de un proceso instruccional que sirve para mejorar la enseñanza y el aprendizaje y que tiene como elemento central la habilidad de aprender a aprender.

El propósito básico de la formación profesional por competencias es ayudar al participante a lograr las conductas requeridas o las competencias necesarias para tener éxito en el trabajo" (INSAFORP, 2001). Una noción de competencia en la que se privilegia el desempeño, entendido como la expresión concreta de los recursos que pone en juego el individuo cuando lleva a cabo una actividad, y que pone énfasis en el uso o manejo que el sujeto debe hacer de lo que sabe, no del conocimiento aislado, en condiciones en las que el desempeño sea relevante (Malpica, 2000).

Por otra parte, la *carencia de competencias* se da en profesionales *acreditados*, que:

- Carecen de destrezas y habilidades para aplicar conocimiento en tareas prácticas (destrezas profesionales requeridas por el mercado).
- Su campo de especialización carece de demanda social específica.
- Un gran número de ellos se desprofesionaliza, y los niveles de salarios no corresponden al coste económico y de oportunidad de la formación recibida.

Respecto a este tema Bunk (1994), considera 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, se destaca 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.

Es así, pues, importante que las competencias adquiridas, en particular en el transcurso de la vida profesional, puedan ser reconocidas en las empresas y asimismo en el sistema educativo escolar (...) La Comisión Europea, en un reciente *Libro Blanco*, prevé la creación de

"tarjetas personales de competencias" que permitan al individuo hacer reconocer sus conocimientos y pericia a medida que los vaya adquiriendo (UNESCO, 1996: 158)

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

El siglo XXI, plantea a la educación una doble exigencia: la educación deberá transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognoscitiva, porque son las bases de las competencias del futuro. Al mismo tiempo que, deberá hallar y definir orientaciones que permitan no dejarse invadir por las corrientes de informaciones más o menos fugaces que invaden los espacios públicos y privados y conservar el rumbo en proyectos de desarrollo individual y colectivo.

En cierto sentido, la educación se ve obligada a proporcionar el mapa de un mundo complejo que está en constante cambio, considerando que ya no basta con que cada persona acumule una reserva de conocimientos a la que podrá recurrir después sin límite, sino que sobretodo debe estar en condiciones de aprovechar y utilizar durante toda la vida cada oportunidad que se le presente de actualizar, profundizar y enriquecer esos primeros conocimientos y de adaptarse a un mundo para adaptarse a un mundo en permanente cambio.

Para cumplir con esta misión la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser.

- **Aprender a conocer**, combinando una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias. Lo que supone además: aprender a aprender para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida. (Delors, 1996)

Consiste en adquirir los instrumentos del conocimiento y hace énfasis en los métodos que se deben utilizar para conocer.

Posibilita aprender a comprender el mundo que nos rodea al menos suficientemente para vivir con dignidad, desarrollar las capacidades y comunicarse con los demás.

- **Aprender a hacer** a fin de adquirir no sólo una calificación profesional sino, más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo. Pero, también, aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes y adolescentes, bien espontáneamente a causa del contexto social o nacional, bien formalmente gracias al desarrollo de la enseñanza por alternancia. (Delors, 1996)

Consiste en preparar a alguien para una tarea material definida, para que participe en la fabricación de algo. Promueve que en lugar de conseguir una habilidad se hace necesario adquirir competencias personales como trabajar en equipo, tomar decisiones, crear sinergias, relacionarse, etc.

- **Aprender a vivir** juntos desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia realizar proyectos

comunes y prepararse para tratar los conflictos respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz. (Delors, 1996)

Hace alusión a la dimensión social del proceso educativo, plantea la diversidad como un elemento necesario, como una riqueza que ha de ser tratada adecuadamente para igualar a todos y a todas y así evitar conflictos. Plantea la cuestión de la empatía, entendiendo que otra persona puede tener razones tan justas como las de alguien para poder discrepar, respetando los valores del pluralismo, la comprensión mutua y la paz.

- **Aprender a ser** para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal. Con tal fin, no menospreciar en la educación ninguna de las posibilidades de cada individuo: memoria, razonamiento, sentido estético, capacidades físicas, aptitud para comunicar. (Delors, 1996)

Consiste en el desarrollo total y máximo posible de cada persona. Plantea la necesidad de que cada ser humano debe estar en condición de dotarse de un pensamiento autónomo y crítico para elaborar un juicio propio, para que estén en la capacidad de determinar por sí mismos que deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida.

Es entonces que sobre estos pilares o principios fundamentales, es que tanto docentes, como padres de familia y sociedad en general deben tomar conciencia sobre las nuevas reformas a la educación que tienen que enfocarse hacia la adquisición de saberes para permitir a los individuos enfrentar los retos de un mundo que siempre está cambiando; y buscar inspiración y orientación tanto en la elaboración

de los programas como en la definición de las nuevas políticas pedagógicas.

3.3.4. Competencias profesionales docentes

La necesidad de un nuevo rol docente ocupa un lugar destacado en el discurso educativo actual, sobre todo ante el nuevo milenio y la construcción de *una nueva educación*. El perfil y el papel prefigurado de este nuevo docente han terminado por configurar un largo listado de competencias deseadas, en el que confluyen hoy, contradictoriamente, postulados inspirados en la teoría del capital humano y los enfoques eficientistas de la educación, así como postulados largamente acuñados por las corrientes progresistas, la pedagogía crítica y los movimientos de renovación educativa, que hoy han pasado a formar parte de la retórica de la reforma educativa mundial. Así, el docente eficaz es caracterizado como un sujeto polivalente, profesional competente, agente de cambio, practicante reflexivo, profesor investigador, intelectual crítico e intelectual transformador.

El currículo de formación debe permitir desarrollar ciertas habilidades y destrezas básicas de la acción docente a un nivel de dominio que le permita un desempeño adecuado en los diversos contextos escolares, considerar las diferencias de sus alumnos y facilitar la comunicación y el trabajo con sus compañeros maestros. (González, 2006)

Estas competencias didácticas se focalizan en las habilidades y destrezas de planificar en forma integrada la enseñanza, a nivel de unidad educativa y de aula; en la capacidad de diseñar o seleccionar estrategias de conducción y animación de la adquisición de aprendizajes, y la capacidad de autoevaluación y evaluación de los

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

Según la UNESCO (1996) se consideran como competencias deseadas que debe tener un docente, las siguientes:

- Domina los saberes contenidos y pedagogías propias de su ámbito de enseñanza.
- Provoca y facilita aprendizajes, al asumir su misión no en términos de *enseñar* sino de *lograr que los alumnos aprendan*
- Interpreta y aplica un currículum, y tiene capacidad para recrearlo y construirlo a fin de responder a las especificidades locales.
- Ejerce su criterio profesional para discernir y seleccionar los contenidos y pedagogías más adecuados a cada contexto y a cada grupo.
- Comprende la cultura y la realidad locales, y desarrolla una educación bilingüe e intercultural en contextos bilingües y plurilingües.
- Desarrolla una pedagogía activa, basada en el diálogo, la vinculación teoría-práctica, la interdisciplinariedad, la diversidad, el trabajo en equipo.
- Participa, junto con sus colegas, en la elaboración de un proyecto educativo para su establecimiento escolar, contribuyendo a perfilar una visión y una misión institucional, y a crear un clima de cooperación y una cultura democrática en la escuela.

- Trabaja y aprende en equipo, transitando de la formación individual y fuera de la escuela a la formación del equipo escolar y en la propia escuela.
- Investiga, como modo y actitud permanente de aprendizaje, a fin de buscar, seleccionar y proveerse autónomamente la información requerida para su desempeño como docente.
- Toma iniciativas en la puesta en marcha y desarrollo de ideas y proyectos innovadores, capaces de ser sostenidos, irradiarse e institucionalizarse
- Reflexiona críticamente sobre su papel y su práctica pedagógica, la sistematiza y comparte en espacios de inter-aprendizaje; o asume un compromiso ético de coherencia entre lo que predica y lo que hace, buscando ser ejemplo para los alumnos en todos los órdenes.
- Detecta oportunamente problemas (sociales, afectivos, de salud, de aprendizaje) entre sus alumnos, los emite a quien corresponde o busca las soluciones en cada caso.
- Desarrolla y ayuda a sus alumnos a desarrollar los conocimientos, valores y habilidades necesarios para aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, y aprender a ser.
- Desarrolla y ayuda a sus alumnos a desarrollar cualidades consideradas indispensables para el futuro tales como creatividad, receptividad al cambio y la innovación, versatilidad en el conocimiento, anticipación y adaptabilidad a situaciones cambiantes, capacidad de discernimiento, actitud crítica, identificación y solución de problemas.
- Impulsa actividades educativas más allá de la institución escolar, incorporando a los que no están, recuperando a los que se han ido, y atendiendo a necesidades de los padres de familia y la comunidad como un todo.

- Se acepta como aprendiz permanente y se transforma en líder del aprendizaje, manteniéndose actualizado en sus disciplinas y atento a disciplinas nuevas.
- Se abre a la incorporación y al manejo de las nuevas tecnologías tanto para fines de enseñanza en el aula y fuera de ella como para su propio aprendizaje permanente.
- Se informa regularmente gracias a los medios de comunicación y otras fuentes de conocimiento, a fin de ayudar en la comprensión de los grandes temas y problemas del mundo contemporáneo.
- Prepara a sus alumnos para seleccionar y utilizar críticamente la información proporcionada por los medios de comunicación de masas.
- Propicia nuevas y más significativas formas de participación de los padres de familia y la comunidad en la vida de la escuela.
- Está atento y es sensible a los problemas de la comunidad, y se compromete con el desarrollo local.
- Responde a los deseos de los padres respecto a los resultados educacionales, a la necesidad social de un acceso más amplio a la educación y a las presiones en favor de una participación más democrática en las escuelas.
- Es percibido por los alumnos a la vez como un amigo y un modelo, alguien que les escucha y les ayuda a desarrollarse (UNESCO, 1996).

Particularmente Zabala (2003), considera que las competencias del profesorado universitario son:

- Planificar el proceso enseñanza aprendizaje.
- Seleccionar y preparar los contenidos disciplinarios.

- Ofrecer información y explicaciones comprensibles y bien organizadas.
- Manejo de las nuevas tecnologías.
- Comunicarse-relacionarse con los alumnos.
- Tutorizar
- Evaluar
- Reflexionar e investigar sobre la enseñanza.
- Identificarse con la institución y trabajar en equipo.
- Diseñar la metodología y organizar las actividades.

Los niveles máximos de logro o dominio de las competencias didácticas, estarán determinados por una parte por las características del currículo y del proceso de formación, y por las exigencias del proceso de enseñanza-aprendizaje. Entendiendo que las Competencias son un cúmulo de conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes y valores que se desarrollan en el docente y que determinan el modo y los resultados de sus intervenciones paicopedagógicas, las que más se aplican en el contexto ecuatoriano

3.3.5. Necesidades de formación en el Ecuador

La capacitación docente conduce a plantear algunos interrogantes y reflexiones; ya que ella asume un rol protagónico como forma de solucionar gran parte de los males por los que atraviesa la educación. La sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo; es por ello que la formación de maestros y maestras en el Ecuador constituye uno de los pilares fundamentales para el logro de este objetivo.

La preparación docente comprende aquellos espacios de trabajo académico que permiten a los profesores recuperar sus saberes y prácticas, ponerse en contacto con los de otros y conocer o reconocer nuevos aspectos de la práctica docente con lo cual los maestros están en posibilidades de desarrollar más eficazmente su labor, porque un sistema educativo que no cuente con los mecanismos para la actualización y capacitación de su personal operativo de manera permanente, cae imperdonablemente en la obsolescencia.

En la actualidad se nota un decreciente ingreso de población estudiantil para formarse como maestros y esto debido a muchas causas, siendo las principales: falta de reconocimiento social de la profesión, salarios bajos de los docentes, creciente migración de la población joven, altos índices de pobreza presente en los hogares ecuatorianos, falta de conciencia de la familia que no se detiene a reflexionar sobre quien educará a sus hijos y descendientes en general, y, si en realidad existe voluntad política para contribuir ahora a la formación de excelentes maestros para que eduquen a las futuras sociedades, toda vez que el futuro no existe construido y debemos cimentarlo ahora que lo queremos.

Concomitante a lo anterior, también el CITTES de Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja mediante los diferentes temas de investigación interdisciplinarios y la capacitación dictada a docentes de las diferentes provincias del Ecuador ha diagnosticado que la calidad de la formación de los docentes del país tiende a ser de tipo académico-teórico, no logrando modificar los modelos de enseñanza que los estudiantes dentro de su acto didáctico en el aula requieren y en vista de que los conocimientos adquiridos durante los años de formación docente tuvieron un perfil teórico- académico y poco práctico, lo que ha ocasionado que los docentes no logren

enfrentar con éxito y salir adelante en los problemas que presenta la realidad educacional.

Se concluye entonces, que la formación de docentes es necesaria y que además debe ser vista como un proceso permanente, de constantes aprendizajes que encierran componentes integrales, culturales, éticos, sociales, psicológicos, conocimientos disciplinares y competencias metodológicas y didácticas, que promueva el autoestima, la dignidad humana, el respeto a la vida y el acceso equitativo al conocimiento; la creatividad, la reflexión, un desarrollo integral y, la posibilidad de incorporar nuevas conceptualizaciones, nuevos paradigmas, en el diseño de nuevos procesos de enseñanza aprendizaje, para que en su conjunto creen nuevas formas de aproximarse a la realidad y que resulten indispensables para la praxis profesional del docente.

3.3.6. Síntesis

Como se ha manifestado la formación docente se constituye en una imperiosa necesidad y también se podría decir que es un reto en la actualidad como producto del surgimiento de los nuevos desafíos y desarrollo que se experimenta en el mundo.

En el marco de este análisis se consideró importante resaltar que la dinámica general del cambio en la sociedad crea desajustes haciendo surgir nuevas demandas que impulsan hacia el desarrollo y fortalecimiento de un conjunto de habilidades, actitudes, valores y competencias profesionales, psicológicas y especializadas de aquellos docentes que buscan iniciarse o posicionarse en el mercado laboral educativo ecuatoriano.

Para ello en el campo educativo se cuenta con una guía, una carta de navegación que permitirá enfrentar los retos del nuevo siglo, dicha referencia son los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI: aprender a conocer, aprender a hacer; aprender a convivir y aprender a ser. Al considerar estos cuatro pilares como fundamentales no se ubicará por un lado la ciencia, por otro la tecnología y por otro las dimensiones afectivas. En fin eso es lo que constituyen las competencias docentes del futuro. Está claro entonces que, los maestros necesitan cambiar su modo de actuar en el aula de clase, mientras los alumnos necesitan ser capaces de aprender a aprender y no solo memorizar.

La escuela en sí necesita un cambio para adecuarse a las nuevas tecnologías de la sociedad contemporánea. Todo eso acaba generando la necesidad de transformar el modelo de enseñanza existente. No basta solo con calificar al profesional de la educación, concediéndole un diploma. Es preciso que el maestro pueda desarrollarse profesionalmente, buscando una forma más flexible de manejar los contenidos, o sea, el maestro necesita tener conciencia de la necesidad de innovar, necesita ser capaz de elaborar proyectos para que la escuela pueda adaptarse a esas transformaciones del mundo del trabajo.

El profesional de la educación en nuestro país necesita desarrollar sus competencias. Hay una necesidad de revertir el proceso de formación del maestro para que él pueda ser de hecho, un agente de transformación de ese nuevo modelo que se espera del futuro trabajador.

CAPÍTULO IV

4. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

En el presente Trabajo de Fin de Carrera se utilizó el diseño mixto, por cuanto se constituyó en un proceso que permitió recolectar, analizar y vincular datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio para responder al planteamiento motivo de estudio.

En este contexto convino partir de la compilación teórica alcanzada en un trabajo de investigación bibliográfica y de los resultados de encuestas aplicadas para conocer la situación laboral de los titulados de la U.T.P.L. Escuela de Ciencias de la Educación para llegar a conclusiones sustentables y de esa crítica realizar propuestas para mejorar la realidad educativa en dicho campo.

El método aplicado, permitió una observación sistemática de la realidad estudiada. A través de él se analizó, registró e interpretó las condiciones que se dan en una situación y momento determinado. Con él se obtuvo información sobre la situación de un grupo de titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la U.T.P.L. en la ciudad de Tena, provincia de Napo, dichos datos que fueron relevantes permitieron relacionarlos con el objeto de la investigación.

El hermenéutico, se utilizó para realizar la interpretación bibliográfica, desde los lineamientos del aporte teórico conceptual que permitió el análisis de la información empírica a la luz del aporte teórico de los autores consultados.

El estadístico, permitió organizar en tablas estadísticas la información obtenida de la aplicación de la encuesta. Este procedimiento facilitó la objetivización y comprensión de los datos para finalmente establecer conclusiones y recomendaciones.

4.2. Participantes de la investigación

Considerando a la población como aquel segmento que según Borrego (2008), reúne las características o cualidades que nos interesan estudiar, debido a la complejidad de recoger datos a un universo total, se toma una muestra que obviamente sea representativa, es decir, que permita la generalización de los resultados.

La población la constituyeron los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus menciones: Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y, Ciencias Humanas y Religiosas.

Con una muestra de siete titulados de las ciudades: de Coca - provincia de Orellana y de Chaco, Archidona, Tena, Arosemena Tola - provincia de Napo, que fueron sugeridos por el equipo de planificación de la Universidad Técnica Particular de Loja, dicha selección se realizó considerando el lugar de procedencia de los investigadores.

4.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Constituyen el conjunto de mecanismos, medios o recursos dirigidos a recolectar, conservar, analizar y transmitir los datos de los fenómenos sobre los cuales se investiga.

4.3.1. Técnicas

La técnica de la encuesta fue la que se utilizó para la obtención de datos de los titulados investigados, información de campo, que permitió medir las variables por medio de preguntas cerradas y abiertas.

En la recopilación bibliográfica con el fin de obtener información que consta en libros, revistas y otros documentos escritos, se utilizó la técnica del análisis de documentos.

4.3.2. Instrumentos

Para la recolección de la información en este trabajo se utilizó el cuestionario, por ser uno de los instrumentos que más se utiliza en la investigación social. Dicho instrumento consistió en un conjunto de preguntas respecto de varias variables a medir como son: la caracterización socio-demográfica, la situación laboral, el contexto laboral y las necesidades de formación de los titulados investigados.

Fueron dos los cuestionarios:

- Cuestionario dirigido a Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la U.T.P.L., tomado de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (2005)
- Cuestionario para Empleadores (Rector, Vicerrector Académico, Coordinador Académico, o similar), adaptado de Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.

4.4. Recursos

Los recursos necesarios para llevar a cabo esta investigación fueron los siguientes:

4.4.1. Humanos

- Siete titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica de Loja en las diferentes menciones vigentes.
- Dos autoridades empleadores/directivos de la/las institución/es educativas en donde se encuentran laborando los titulados.
- Una investigadora.

4.4.2. Materiales

Entre los principales se citan:

- Cuestionario
- Cámara fotográfica
- C.D's
- Computadora
- Impresora

4.4.3. Económicos

Detalle	Valor total
28 copias de las encuestas	1,40
Movilización	60,00
Internet	20,00

Impresiones	100,00
CD's	2,00
Memory flash	22,00
TOTAL	205,40

4.5. Procedimiento

Las siguientes son las actividades que se siguieron en forma secuencial para llegar al cumplimiento de los objetivos planteados:

- Asesoría presencial de Seminario de Fin de Carrera.
- Inicio de la revisión de los fundamentos teóricos.
- Entrega del primer capítulo del fundamento teórico.
- Ubicación de los titulados asignados.
- Preparación del material para la investigación de campo.
- Aplicación de los instrumentos de investigación.
- Recolección de datos.
- Entrega del segundo capítulo del fundamento teórico.
- Tabulación en tablas estadísticas de la información recolectada en los cuestionarios.
- Entrega del tercer capítulo del fundamento teórico.
- Ingreso de los datos de la investigación en la hoja Excel.
- Envío de los datos en forma digital al Programa de Investigación de la UTPL.
- Redacción y entrega del informe completo

CAPÍTULO V

INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1. Caracterización socio-demográfica

Objetivo: Caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la U.T.P.L.

Tabla 1

Titulación de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	0	0
Educación Básica	6	85,7
Lengua y Literatura	0	0
Químico Biológicas	0	0
Físico Matemáticos	1	14,3
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0
Otra mención	0	0
En otra universidad	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	7	100,0
NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA)		
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo	0	0
Maestría en Pedagogía	0	0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	0	0
Otro Postgrado	0	0
En otra universidad	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	0	0

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

La sociedad actual exige de los individuos mayor y mejor preparación, no solamente en los contenidos tradicionales, sino también en todo aquello que tiene que ver con el impacto global y mediático que proporcionan las nuevas tecnologías de información, la educación y la comunicación.

Ante esta realidad el 85% de los investigados han optado por titularse en educación básica y el 15% en el área de Físico Matemático.

Estos datos demuestran que las personas en su mayoría optan por alcanzar competencias profesionales que les permitan enfrentar y obtener un empleo dentro de un campo laboral muy diverso. Considero que el dato con mayor porcentaje tiene relación con lo que establece el Plan Decenal de Educación en una de sus políticas “Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo”, por cuanto se evidencia el hecho de que en el contexto ecuatoriano habrá demanda de profesionales en este nivel de la educación.

Tabla 2

**Sector de la institución educativa en donde el titulado
labora como docente**

Respuestas	f	%
Urbano	3	42,9
Rural	4	57,1
TOTAL	7	100,0

Autor: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

El maestro debe formarse para la escuela, para guiar el proceso de enseñanza y aprendizaje independientemente del lugar en el cual se ubique el establecimiento educativo. La educación superior genera en los profesionales competencias que les permitan desempeñarse con eficiencia en diferentes contextos.

Como se observa, los docentes titulados investigados en un porcentaje mayor del 57,10% se encuentran laborando en instituciones educativas que se ubican en el sector rural de la provincia de Napo y el 42,90% restante en centros educativos urbanos.

Esta realidad puede obedecer al hecho de que la Ley de Educación contempla que todos los docentes que ingresen al sistema educativo nacional deberán iniciarse trabajando en la zona rural y a que desde el Gobierno Nacional se está impulsando la universalización del primer año de educación general básica, el desdoblamiento de partidas y asignación de docentes en zonas rurales, fronterizas y marginadas, lo que ha incidido en que los titulados tengan mayor oportunidad de

trabajar en la zona rural, que es el sector al cual se está dando atención prioritaria.

Tabla 3

Género y años cumplidos de los titulados

GÉNERO EDAD	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL
	F	%	f	%	
20 - 30 años	2	28,6	1	14,2	3
31 - 40 años	2	28,6	0	0,0	2
41 - 50 años	0	0,0	2	28,6	2
51 - 60 años	0		0		0
más de 61 años	0		0		0
No contesta	0		0		0

Autor: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Es justo reconocer que hay cambios y que existe hoy mayor participación femenina en actividades de política, empresariales, científicas, deportivas, laborales, en las artes, en los medios, etc., así lo registran los datos recabados a través del Censo Nacional y, en el campo educativo el Censo del Magisterio Nacional ratifica esta realidad con la presencia del 61,2% de mujeres docentes sobre el 38,7% de hombres docentes.

Con respecto a los titulados investigados la situación no es diferente, puesto que también en este grupo se nota esa diferencia, existiendo el

57,2% de docentes del género femenino que a demás han obtenido su título en edades más tempranas, sobre un 42,8% de profesionales varones.

Considero que la mujer poco a poco se ha ido forjando un espacio dentro del campo laboral y la docencia es una de las profesiones que más se ajusta a su perfil.

5.2. Situación laboral

Objetivo: Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.

Tabla 4

Situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

Respuestas	f	%
Trabaja como docente	6	85,7
Trabaja en puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área, etc.)	1	14,3
Trabaja en puesto profesional no relacionado con la docencia	0	0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	0	0,0
Otras situaciones (especifique)	0	0
TOTAL	7	100,0

Autor: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación de cuestionario para titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

El periodo de transición entre la universidad y el empleo es reconocido como crucial para el futuro desarrollo profesional, personal y social de los titulados. Cabe destacar el papel preponderante que tiene la Universidad en el futuro laboral de una persona, puesto que de las competencias que desarrolle, dependerá que el profesional pueda optar por un puesto de trabajo.

Caso específico es el que se evidencia a través de los resultados expuestos, en donde el 100% de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL investigados, se encuentran laborando actualmente en el ámbito de la profesión obtenida.

Estos datos ponen de manifiesto que en el siglo XXI adquiere más importancia que nunca una educación profesional que se adapte a los continuos cambios de la sociedad, es decir que la educación superior deberá propender al desarrollo de la persona en forma individual y también en forma colectiva.

Tabla 5

Titulados que han trabajado antes como docentes

Respuestas	f	%
SI	1	14,3
NO	0	0,0
No contesta	6	85,7
TOTAL	7	100,0

Autor: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para Titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

En la actualidad hay consenso acerca de que la formación inicial y permanente de los docentes es un componente de calidad de primer orden dentro del sistema educativo. No es posible hablar de mejora de la educación sin atender al desarrollo profesional de los maestros (Ávalos, 2001)

En la investigación realizada el 14,30% de los titulados han laborado como docentes antes de optar por su titulación, en tanto que el 85,70% no responde, por lo que se asume que ellos antes de su titulación no han desempeñado cargo alguno y que luego con su título han logrado insertarse en la actividad docente.

Esta realidad ratifica la importancia tanto de la formación inicial como de la continua de los docentes, puesto que de estas dos etapas depende que se cuente con maestros capacitados integralmente para desempeñar la gran tarea de guiar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Tabla 6

Titulados que trabajan en otro puesto profesional no relacionado con la docencia

Variables	f	%
SI	0	0,0
NO	7	100,0
TOTAL	7	100,0

Autor: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL

Con respecto al método de selección se menciona que la inadecuación entre la oferta de plazas y la demanda de trabajo por parte de los docentes hace que en todos los países sea necesario arbitrar algún sistema para que sean los mejores candidatos los que obtengan plazas vacantes.

En este sentido el resultado anterior se lo considera relevante, toda vez que el 100% de los investigados han manifestado que no trabajan en otro puesto profesional no a fin a su carrera profesional, es decir que, los siete titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL se encuentran como docentes en diferentes instituciones educativas y dictando materias afines a su titulación, lo que es algo positivo en el marco del mejoramiento de la calidad educativa.

Hay también que considerar que en la actual Ley de Educación vigente la carrera docente que es el régimen legal que ampara el ejercicio de la profesión en el sector estatal, se basa en el carácter profesional de los maestros, es decir que depende de la idoneidad en el desempeño de su gestión y de las competencias demostradas la promoción y permanencia en el servicio.

Tabla 7

Situación actual de titulados que se encuentran desempleados

RESPUESTAS	f	%
Prepara carpetas para trabajar en docencia	0	0,0
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	0	0,0
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	0	0,0
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación	0	0,0
Continúa estudiando en otra área del conocimiento	0	0,0
está tomando cursos de formación continua	0	0,0
Otras situaciones	0	0,0
No responde	7	100,0
TOTAL	7	100,0

Autor: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Retomando, el propósito básico de la formación profesional por competencias es ayudar al participante a lograr las conductas requeridas o las competencias necesarias para tener éxito en el trabajo. (INSAFORP, 2001)

Esto es lo que ha permitido que el 100% de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL investigados, en los actuales momentos no se encuentren desempleados. Del mismo modo hace notar una congruencia entre la educación superior recibida y la demanda en el campo laboral del país.

Tabla 8

Titulados que trabajan actualmente o trabajaban en el ámbito de su especialidad

VARIABLES	f	%
Si	7	100,0
No	0	0,0
TOTAL	7	100,0

Autor: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender ser, se constituyen en la carta de navegación que permitirá enfrentar los retos del nuevo siglo, y se manifiesta esto, por el hecho de que con estos pilares como fundamentales no se ubicará por un lado la ciencia, por otro la tecnología, por otro las dimensiones efectivas y ocupacionales.

De ahí que el 100% de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL., han manifestado que se encuentran laborando en el ámbito de la especialidad por ellos escogida en su carrera profesional docente.

Estos resultados permiten indicar que la UTPL forma profesionales atendiendo a las necesidades de la comunidad y midiendo el impacto que sus profesionales tienen en el medio en el que circunviven.

Tabla 9

Ámbito de la especialidad que ejercen o ejercían los titulados

RESPUESTAS	f	%
Educación Infantil	0	0,0
Educación Básica	6	85,7
Lengua y Literatura	0	0,0
Químico Biológicas	0	0,0
Físico Matemáticas	1	14,3
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0,0
Otras (especifique)	0	0,0
TOTAL	7	100,0

Autor: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Cuán importante es que los profesionales se desenvuelvan en el ámbito de su especialidad para que incidan en el desarrollo del contexto en el cual trabajan. Positiva es la realidad del grupo de titulados investigados, puesto que el total de ellos ejercen o ejercían su profesión en el ámbito de su especialidad.

El 85,70% de los titulados en educación básica desempeñan su profesión en este campo, así como también el 14,30% que se tituló en físico matemáticas. Realidad que se constituye en un indicador positivo en la actividad docente, por cuanto el profesional pondrá en práctica todos sus saberes con eficiencia y eficacia.

Tabla 10

Tiempo de trabajo docente de los titulados

RESPUESTAS	f	%
0 - 5 años	4	57,1
6 - 10 años	1	14,3
11 - 15 años	1	14,3
Más de 15 años	1	14,3
TOTAL	7	100,0

Autor: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Como se analizado y en referencia a la Nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural vigente en el Ecuador, la carrera docente depende de un sistema de acreditación basado en la meritocracia, situación que demanda la búsqueda de formación continua de los docentes para garantizar su permanencia y ascenso en el ámbito de su profesión.

Realizando una análisis comparativo en cuanto al tiempo de trabajo docente de los titulados investigados, se puede observar que el 57,10% son docentes que recién se inician en la actividad docente y el 42,9% restante tiene un tiempo de servicio de 6 a más de 15 años.

Estos datos muestran con claridad que los docentes han obtenido su titulación mientras trabajaban, lo que también demuestra el interés y la preocupación de los maestros y maestras por superarse profesionalmente.

Tabla 11

Titulados que trabajando como docentes iniciaron sus estudios

RESPUESTAS	f	%
Si	7	100,0
No	0	0,0
TOTAL	7	100,0

Autor: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Según la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, el educador debe poseer conocimientos y capacidades para desempeñarse en el ámbito educativo; competencias pedagógicas muy variadas y la suficiente motivación que requiere la práctica; cualidades éticas, intelectuales y afectivas; capacidad para realizar estudios e investigaciones en el ámbito escolar, y posibilidades profesionales para intercambiar con otros profesionales diferentes experiencias inherentes al ámbito educativo.

Estos resultados complementan lo descrito anteriormente, toda vez que el 100% de los titulados investigados han manifestado que trabajando como docentes han iniciado sus estudios.

Situación que pone de manifiesto la necesidad que tienen los docentes por optar por una carrera que mejore su formación profesional y le permita incidir en el desarrollo educativo y la transformación social del lugar en el cual se encuentra.

Tabla 12

Tiempo total de trabajo docente desde que obtuvieron la titulación

VARIABLES	f	%
0 - 1 años	2	28,5
1.1 - 2 años	3	42,9
2.1 - 3 años	1	14,3
3.1 - 4 años	1	14,3
4.1 - 5 años	0	0,0
TOTAL	7	100,0

Autor: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Como ya se ha mencionado el total de los titulados investigados, iniciaron sus estudios estando trabajando como docentes; hay que resaltar también el hecho de que con su titulación se han mantenido en su trabajo y más aún los conocimientos adquiridos en su formación de seguro han incidido en el mejoramiento del desempeño tanto de ellos como de sus estudiantes.

Sin embargo, se observa que en el grupo motivo de la investigación, la mayor parte de docentes son recientemente graduados, lo cual hace evidente que se está cumpliendo con el mejoramiento de la calidad de la educación.

Tabla 13

Titulados cuyo trabajo actual demandan cambiar el lugar de residencia

RESPUESTAS	f	%
Si	4	57,1
No	3	42,9
TOTAL	7	100,0

Autor: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

El docente como un líder educativo, cuya acción trasciende los límites del aula de clase, si así se lo quiere entender, está por demás obligado a residir en el lugar donde labora.

El 57,1% de los investigados han manifestado que su trabajo actual si demanda el cambio de residencia, toda vez que el rol del profesorado hay que situarlo dentro del contexto general en el que transcurre su labor, para poder llegar a entenderlo.

La escuela como organización y el sistema educativo formal son parte del sistema social; no son realidades únicas a las que se puede analizar de modo unilateral; por lo que es muy importante que él y la docente en la medida de lo posible resida en el lugar en donde se encuentra la institución en donde labora, porque un concepto que expresa la trascendencia de una auténtica comunidad educativa es el de sinergia entre todos quienes la conforman.

Tabla 14

**Titulados que han mejorado su condición de vida
luego de titularse**

RESPUESTAS	f	%
Definitivamente si	6	85,7
Probablemente si	1	14,3
Indeciso	0	0,0
Probablemente no	0	0,0
Definitivamente no	0	0,0
TOTAL	7	100,0

Autor: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

La mayoría de las personas valoran el título a la hora de aumentar el potencial de ingresos, pero pocas personas consideran un beneficio adicional que rara vez se reconoce. Un informe de 1998 publicado por el Instituto de Políticas de Educación Superior encontró graduados universitarios que gozan de una mayor movilidad personal y profesional, además de mayores niveles de ahorro y mayores ingresos.

Esta realidad está evidenciada por el 85,70% de los investigados quienes han manifestado que su condición de vida definitivamente ha mejorado luego de su titulación.

No hay que desconocer que uno de los principales beneficios que se obtiene con un título universitario es la capacidad para aprovechar las oportunidades de promoción o los niveles más altos de autoridad como las experiencias y en el aumento de la capacitación laboral.

Tabla 15

Tipos de incentivos que se tienen considerados por parte de la institución educativa

INVESTIGADOS	INCENTIVOS	SI	NO
AUTORIDAD 1			X
AUTORIDAD 2			X
TOTAL		0	2

Autor: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

La finalidad de los incentivos, es motivar a los docentes de una institución para que su desempeño sea mayor en aquellas actividades realizadas.

En los casos investigados, se observa que en las dos instituciones educativas sus autoridades mencionan que no existe incentivo alguno que estimule al docente hacia el perfeccionamiento de su accionar pedagógico.

Estableciendo una comparación entre los resultados obtenidos con lo estipulado en la LOEI en el Art. 10, que dice: los y las docentes del sector público tienen derecho a recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana, se observa que muchas de las veces los logros de los docentes pasan por desapercibidos, pese a que existe la reglamentación respectiva.

Tabla 16

Expectativas con respecto al personal docente

ACTIVIDAD	RESPUESTAS		SI		NO		TOTAL
	f	%	f	%			
Asistencia	1	50%	1	50%			2
Puntualidad	1	50%	1	50%			2
Responsabilidad	2	100%	0	0%			2
Cumplimiento de objetivos	1	50%	1	50%			2

Autor: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

En los últimos veinte años, la aceleración de diversos cambios sociales, políticos y económicos han configurado un panorama social tan distinto, que han demandado cambios en el sistema de enseñanza. Esta dinámica de cambio social obliga a pensar en la educación desde una perspectiva distinta. De ahí que las expectativas respecto al docente son más exigentes.

Las autoridades educativas investigadas, al parecer no tienen un cabal conocimiento acerca de las competencias que debe tener un maestro, más sin embargo el 100% de los investigados han manifestado que es la responsabilidad, la actitud que más se requiere que los docentes demuestren en su labor.

Hoy no sólo se pide a los profesores que abarquen todos los campos en los que pueda perfeccionarse la personalidad humana, sino que además se les solicita mesura y equilibrio incorporados en un todo armónico, para ser ejemplo de los estudiantes en lo personal y profesional.

Tabla 17

Otras actividades que realiza el docente en la institución

ACTIVIDADES	SI		NO		TOTAL
	f	%	f	%	
Servicio de gestión	1	50%	1	50%	2
Proyectos	1	50%	1	50%	2

Autor: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Los docentes son uno de los factores más importantes del proceso educativo. Por ello, su calidad profesional, desempeño laboral, compromiso de resultados, etc., son algunas de las preocupaciones centrales del debate educativo. De ahí que la formación inicial y continua debe propender a hacer de los maestros profesionales con competencias y habilidades que les permitan incidir en el desarrollo pedagógico, social y humano.

Los datos anteriores ratifican que el docente a más de las tareas pedagógicas, en la institución en donde labora realiza otras acciones más de acuerdo a las responsabilidades asignadas. Esta realidad demanda que los titulados tengan otros conocimientos como por ejemplo ejecución de proyectos.

La actividad del profesor dentro de una institución educativa, no sólo que se limita al plano de la enseñanza aprendizaje, sino que también debe ser gestor de innovaciones ejerciendo otras acciones en beneficio de las personas a las cuales están dirigidas sus funciones.

Tabla 18

Habilidades adicionales que tienen los docentes como valor agregado a la docencia

Aspectos	SI		NO		TOTAL
	f	%	f	%	
Contabilidad	1	50%	1	50%	2
Conocimientos de informática	2	100%	0	0%	2

Autor: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTP.

El cambio en la estructura laboral y económica, la movilidad de profesionales en todo el mundo, los puestos de trabajo, las nuevas necesidades técnicas y tecnológicas, imponen el estudio y análisis de un nuevo sentido a la vida laboral y profesional.

Como se observa los directores de las instituciones donde trabajan los titulados manifiestan que los mismos si tienen otras habilidades como valor agregado a la docencia, situaciones que favorecen mucho en su desempeño docente.

Es importante resaltar la preocupación que han tenido los docentes titulados de la UTP por alcanzar otras habilidades que en la actualidad son tan indispensables para poder desenvolverse en una sociedad competitiva que requiere de un maestro, sino un mago, ya que éste deberá ser profesor, amigo, orientador, doctor, juez, cómico, contador, saber manejar bien las TIC's para estar a la par de sus estudiantes, etc.

5.3. Contexto laboral

Objetivo: Reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la U.T.P.L.

Tabla 19

Tipo de institución en la que el titulado desarrolla o ha desarrollado su trabajo

RESPUESTAS	f	%
Institución educativa fiscal	2	28,6
Institución educativa municipal	0	0,0
Institución educativa particular	0	0,0
Institución educativa fiscomisional	5	71,4
TOTAL	7	100,0

Autor: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

En este análisis es importante mencionar que en la provincia de Napo la mayor parte de instituciones educativas son de carácter fiscomisional, debido a que por historia se conoce que la Misión Josefina a incido en gran medida en el desarrollo de los habitantes y pueblos de este sector del país.

Esta es la razón por la que el 71,40% de titulados investigados manifiesten pertenecer a instituciones educativas fiscomisionales y en un porcentaje menor del 28,60% se encuentren laborando en establecimientos fiscales.

Tabla 20

Nivel de la institución educativa en la que el titulado se desempeña/desempeñaba

RESPUESTAS	f	%
Inicial	0	0,0
Básico	6	85,7
Bachillerato	1	14,3
Superior	0	0,0
TOTAL	7	100,0

Autor: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

La calidad de la educación superior, en la actualidad se determina por las interacciones entre el sistema universitario y el medio social, económico, tecnológico y cultural (Cazalis, 1990)

Coherentemente con la titulación obtenida, el total de los docentes investigados responden encontrarse laborando en instituciones educativas de un nivel que está de acuerdo al título alcanzado, es así como el 85,70% de titulados en educación básica se desempeñan en instituciones de nivel básico y el 14,30% en instituciones de bachillerato.

Esta realidad evidencia una consolidación del modelo de formación docente de la UTPL, puesto que el objetivo de la universidad es que los profesionales que egresen de su facultad se inserten en el mercado laboral acorde a su titulación.

Tabla 21

**Relación laboral que el titulado tiene o tenía con
la institución educativa**

RESPUESTAS	f	%
Nombramiento	7	100,0
Contrato Indefinido	0	0,0
Contrato Ocasional	0	0,0
Reemplazo	0	0,0
Otras	0	0,0
TOTAL	7	100,0

Autor: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

La calidad de la educación se consigue también a través de la estabilidad laboral de sus docentes, puesto que el cambio constante de los mismos impide el progreso.

El total de los titulados investigados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, se encuentran desempeñando su función docente en instituciones educativas con una relación laboral de nombramiento, ninguno lo hace bajo contrato indefinido, ocasional o de reemplazo. El nombramiento lo han obtenido antes de que entre en vigencia el nuevo sistema de la revolución educativa, más sin embargo, es una situación que al docente le compromete más en su trabajo, por cuanto deberá continuar con su preparación para mantenerse en el puesto.

Tabla. 22

Tiempo de la relación laboral que el titulado tiene con la institución educativa

RESPUESTAS	f	%
A tiempo completo	7	100,0
A tiempo parcial	0	0,0
Por horas	0	0,0
Otras	0	0,0
TOTAL	7	100,0

Autor: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

En la Ley de Educación anterior se establecía que el tiempo completo de trabajo de un docente era de 6 horas diarias. Actualmente la LOEI considera que el docente deberá laborar 8 horas diarias al igual que los empleados públicos.

El 100% de los titulados investigados laboran a tiempo completo, situación que incide de manera positiva en el desempeño eficiente de su labor.

Sin embargo hay que hacer notar que anteriormente no todos los docentes con nombramiento trabajaban a tiempo completo, por cuanto en los colegios se limitaban a permanecer en el establecimiento en tanto cumplían con la carga horaria asignada.

Tabla 23

Titulados que trabajan actualmente o han trabajado en un puesto no docente

RESPUESTAS	f	%
Si	0	0,0
No	7	100,0
TOTAL	7	100,0

Autor: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Un sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrecen los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyen a alcanzar las metas convenientes al tipo de sociedad que se aspira en un país. Es decir que se formen profesionales para ejercer la titulación lograda.

El 100% de los titulados investigados, manifiestan que no han trabajado ni se encuentran trabajando actualmente en un puesto no docente.

Este grupo de docentes tienen claro que la docencia en cualquier nivel para que sea de alta calidad, entraña la necesidad y obligación de estar informado y actualizado e indagar críticamente nuevos conocimientos que luego deben ser puestos en práctica en las aulas de clase. Lo contrario sería una incongruencia entre la preparación profesional y el ámbito laboral.

Tabla 24

Requisitos exigidos en una institución para postular a un cargo docente

Aspectos	SI		NO		TOTAL
	f	%	f	%	
Poseer ánimo y ganas de trabajar	1	50%	1	50%	2
Preocuparse por las diferencias individuales	1	50%	1	50%	2
Ser profesional en la educación	1	50%	1	50%	2
Asistencia diaria	1	50%	1	50%	2
Que sepa planificar	1	50%	1	50%	2

Autor: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Según la LOEI que está vigente, en sus artículos respectivos manifiesta que para ingresar a la carrera educativa pública se requiere reunir algunos requisitos, entre los principales está poseer uno de los títulos docentes que señala dicha Ley.

Concomitante con esto, las instituciones educativas tienen sus exigencias particulares con el fin de lograr situarse a través del desempeño de sus maestros en un lugar privilegiado dentro del sector educativo del lugar en el que se encuentran.

De las dos autoridades educativas investigadas, solamente una que corresponde al 50% menciona que en la institución se exige el ser profesional en la educación, los demás datos que se mencionan

corresponderían al campo de las competencias que debe cumplir un docente.

Sin embargo hay que destacar como se ha mencionado anteriormente, lo importante y necesario que es, que una institución educativa considere diversas competencias y habilidades docentes para alcanzar la tan anhelada calidad educativa.

Tabla 25

Solicitudes de empleo que se han recibido en la institución educativa en los dos últimos años.

SOLICITUDES			
INVESTIGADOS		SI	NO
AUTORIDAD 1		X	
AUTORIDAD 2			X
TOTAL		1	2

Autor: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Las solicitudes de empleo según la normativa oficial, se las realizan en las Direcciones Provinciales de Educación y en los últimos años a través del portal de ingresos al Magisterio en la página web del Ministerio de Educación.

Sin embargo, como menciona una de las autoridades educativas investigadas, en los últimos dos años si ha recibido solicitudes de empleo directamente en el establecimiento en un número de tres.

Tabla. 26

Requerimiento de personal docente en las instituciones educativas

INVESTIGADOS	RESPUESTAS	
	SI	NO
AUTORIDAD 1	X	
AUTORIDAD 2	X	
TOTAL	2	0

Autor: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

En correspondencia al mundo globalizado en el cual nos desenvolvemos, la educación deberá propender a desarrollar en los estudiantes competencias y habilidades particulares, para lo cual, es menester que dentro de las instituciones educativas se cuente con profesionales capacitados en determinadas áreas. Esto por cuanto el profesor por más buena voluntad que tenga no está en condiciones de asumir una total responsabilidad ante los retos futuros.

Como se observa, el 100% de los investigados han manifestado la necesidad de personal docente en las instituciones educativas, específicamente para desempeñar funciones en áreas especiales como en Laboratorio de Ciencias de Naturales, Danza, Música, Dibujo.

Estos datos evidencian cuán importante es contar con profesional especializado en las diferentes áreas del saber para poder brindar una mejor educación a los estudiantes.

Tabla 27

El desempeño docente de los maestros con experiencia comparado con los que recién ingresan a las instituciones educativas

Aspectos	RESPUESTAS		Con experiencia		Recien Ingresados	
			SI		NO	
	f	%	f	%	f	%
Se adaptan rápidamente	1	50%	0	0%	0	0%
Dominan los contenidos	1	50%	0	0%	0	0%
Son líderes con los padres de familia	1	50%	0	0%	0	0%
Tienen vocación	1	50%	0	0%	0	0%
Mucha responsabilidad	1	50%	0	0%	0	0%

Autor: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

La formación profesional en las instituciones de educación superior si bien es cierto es de calidad y propenden a la eficacia y eficiencia de los profesionales en el ejercicio de sus funciones, no es lo suficiente al momento de insertarse en el campo laboral, puesto que existe una gran diferencia entre maestros con experiencia y recién ingresados.

Como se observa los investigados mencionan que los docentes con experiencia son los que trabajan con mejor desempeño que los docentes que recién ingresan. Esto se puede deber a que en realidad pueden estar bien capacitados en contenidos teóricos, pero en realidad la práctica es la que hace al maestro.

Tabla 28

Planificación de curso de formación continua en los dos últimos años en las instituciones educativas

INVESTIGADOS	RESPUESTAS	
	SI	NO
AUTORIDAD 1	X	
AUTORIDAD 2	X	
TOTAL	2	0

Autor: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Respecto a la formación continua del docente la realidad muestra la necesidad de hacer reajustes obligados, porque la materialización de las políticas en este campo no consiste sólo en establecer las modalidades, los contenidos y/o las instituciones responsables de la ejecución. Es necesario sistematizar las intervenciones de capacitación, formación sobre y para la práctica y hacer hincapié, en la formación en las mismas escuelas.

Como se observa, los investigados en su totalidad han mencionado que si se han realizado cursos de formación continua los dos últimos años en las instituciones educativas a su cargo. Las temáticas han sido variadas, pero con énfasis en las didácticas y las nuevas tecnologías, toda vez que es una necesidad imperiosa de innovación que demanda también la actualización curricular vigente.

5.4. Necesidades de formación

Objetivo: Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores)

Tabla 29

Segunda lengua distinta al español por medio de la cual se comunican los titulados

RESPUESTAS	f	%
Quichua	3	42,9
Inglés	0	0,0
Francés	0	0,0
Portugués	0	0,0
Otros	0	0,0
No	4	57,1
TOTAL	7	100,0

Autor:Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Dentro de las competencias que debe tener un docente para lograr una educación de calidad está: comprender la cultura y la realidad locales, y desarrollar una educación bilingüe e intercultural en contextos bilingües y plurilingües.

En tal virtud es necesario que los docentes desarrollen una segunda lengua distinta al español para comunicarse en el contexto educativo.

A la mayoría de los titulados les hace falta aprender otra lengua, más sin embargo, el 42,90% del grupo investigado si utilizan la lengua kichwa.

Tabla 30

Titulados que manejan la informática a nivel de usuario

RESPUESTAS	f	%
Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, internet)	5	71,4
No	2	28,6
TOTAL	7	100,0

Autor: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

La profesionalidad es la significación social desde la cual se identifica el rol del maestro, se reconoce y se establecen los aportes de la ética, las ciencias y la tecnología.

A partir de ello, el 71,4% de los titulados de la UTPL en Ciencias de la Educación si manejan la informática a nivel de usuario, es decir que se abre a la incorporación y al manejo de las nuevas tecnologías tanto para fines de enseñanza en el aula y fuera de ella como para su propio aprendizaje permanente.

Tabla. 31

**Cursos de capacitación en los que el titulado requiere
actualización profesional**

CURSOS	RESPUUESTAS		SI		NO		TOTAL
	F	%	f	%			
Didáctica y Pedagogía	4	57,1	3	42,9	7		
Manejo de herramientas relacionadas con las TIC	5	71,4	2	28,6	7		
Temas relacionados con su área de formación	1	14,3	6	85,7	7		
Organización y gestión de centros educativos	1	14,3	6	85,7	7		
Diseño y planificación curricular	3	42,9	4	57,1	7		
Educación en valores	1	14,3	6	85,7	7		
Otros	0	0,0	0	0,0	0		
No me interesa	0	0,0	0	0,0	0		

Autor: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Las Universidades del país están dedicadas a la formación de maestros que cumplan con los perfiles requeridos para el nuevo milenio en lo que compete a la formación docente de la educación media y superior. En este contexto se inserta la formación continua de los profesores como una instancia orientada al desarrollo o fortalecimiento de competencias y herramientas del quehacer de aula (Robalino, 2003)

La innovación permanente es parte del desempeño laboral docente, es por ello que la Didáctica y Pedagogía, y el manejo de herramientas como las TIC. son temas de profundo interés para la mayor parte de los titulados investigados, no con ello se quieren dejar de lado lo referente a otros temas relacionados con el área de su formación.

Tabla 32

Factores que favorecen un buen desempeño laboral

Aspectos	SI		NO		TOTAL
	f	%	f	%	
Actualización docente	1	50%	1	50%	2
Cambio de actitud	1	50%	1	50%	2
Conocimientos del área	1	50%	1	50%	2
Planificación y aplicación	1	50%	1	50%	2

Autor: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

En los últimos tiempos se ha dado énfasis a la formación profesional por competencias docentes, las mismas que favorecen el desempeño laboral que demanda la sociedad actual. La actualización docente, el cambio de actitud, el dominio del conocimiento del área y las destrezas en la planificación y su aplicación son factores que permiten evidenciar un buen desempeño del docente.

Todos los aspectos mencionados por las autoridades de los planteles educativos en donde laboran los titulados investigados mencionan aspectos que se consideran dentro de los importantes a tomarse en cuenta para obtener un buen desempeño laboral; más sin embargo están dejando de lado aquellos relacionados con el trabajo en equipo, la cooperación, el buen trato, entre otros.

Tabla 33

Actividades que desempeñan los titulados de la UTPL en la institución en donde laboran

Aspectos	SI		NO		TOTAL
	f	%	f	%	
Maestra de Ciencias Naturales y Secretaria	1	50%	1	50%	2
Subdirectora	1	50%	1	50%	2

Autor: Elaboración personal de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

La UTPL, es una institución de educación superior que se ha preocupado por formar a sus estudiantes de manera integral con conocimientos bastos en el área de su especialidad.

El grupo investigado son los titulados de la UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación, de los cuales en su mayoría tienen mención en Educación Básica, pese a ello se encuentran desempeñando otros cargos afines a su profesión que lo cumplen con responsabilidad y eficiencia.

La superación profesional va de la mano con la personal, y tal como lo establece la LOEI el docente dentro de su carrera profesional puede acceder a ocupar otros cargos afines en base a sus méritos y desempeño.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- Entre las principales características sociodemográficas del grupo de titulados investigados, se deduce que el 85,72% ha obtenido su licenciatura en Ciencias de la Educación con la Mención en Educación Básica; el 57,14% se encuentra laborando en instituciones educativas que se ubican en el sector rural. Existe un 57,2% que son mujeres cuyas edades oscilan entre los 20 y 40 años de edad y el 42,8% son hombres con una edad comprendida entre los 20 y 50 años.
- La situación laboral medida a través del número de titulados que, en la actualidad se encuentra trabajando como docentes es muy elevado frente a sólo un 14,3% que ha tenido la oportunidad de desempeñar un puesto profesional relacionado con la docencia. Se encuentran exclusivamente trabajando en el ámbito de su especialidad docente el 100% de los titulados, es decir existe total relación entre la actividad laboral que desempeñan con los estudios que han realizado.
- La totalidad de los titulados investigados tenían ya experiencia laboral cuando iniciaron sus estudios, más sin embargo con su titulación se han mantenido en el trabajo pero con mejores herramientas para hacer frente a las demandas educativas del momento, lo cual también ha incidido en el mejoramiento de su calidad de vida.

- Para el 100% de los titulados que trabajan el tipo de empleo es a tiempo completo observando un predominio de relación laboral de nombramiento en instituciones fiscomisionales en su mayoría y fiscales en un menor número.
- En cuanto a las necesidades generales de formación adicional, el 71,4% se ha pronunciado por requerir la actualización profesional en el manejo de herramientas relacionadas con las TIC, el 57,1% por la didáctica y pedagogía, el 42,9% diseño y planificación curricular. Esto hace evidente que los titulados buscan innovar sus conocimientos para lograr un mejor desempeño en el entorno educativo.

6.2. Recomendaciones

- A las instituciones de educación superior para que generen estrategias de seguimiento a sus titulados, puesto que este análisis persigue que las instituciones reflexionen sobre la situación de ellos y que se implante una filosofía de trabajo que contemple la mejora continua. Por ello, esta actividad pretenderá fomentar una forma de trabajo en la que el análisis de la situación y la puesta en marcha de medidas para la mejora sean parte del quehacer diario de las universidades.
- A las autoridades educativas para que en base a los estudios e informes de seguimiento de los titulados realizados por las universidades, planteen políticas educativas que permitan a los profesionales desempeñarse en un campo laboral que concuerde con sus estudios, porque hay incongruencia cuando se estudia para docente y por la carencia de plazas de trabajo se dedica a laborar de taxista, por ejemplo.

- La obtención de un título es un logro profesional y personal, por lo que las universidades deberán ofertar programas de capacitación y formación continua a los profesionales; la recomendación respectiva también al grupo de titulados que constituyeron la muestra investigada y para todos aquellos que ya cuentan con un título de pregrado, para que se interesen por continuar con sus estudios y así mismo alcancen un título de postgrado, que hará que su calidad de vida mejore y puedan alcanzar la tan anhelada calidad educativa.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bernal, J.B. (1993). *La Calidad: desafío que enfrenta la educación en el momento actual*. Proyecto UNESCO

Castillo, Ramón. (2004) *Informe. Censo Magisterio Nacional*. Ecuador

Delors, Jacques. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Informe de la UNESCO. Compendio.

Dubet, F. (2002). *La declinación de la institucionalidad*. París.

Dubet, F. y Duru-Bellat, M., *L'hypocrisie scolaire. Pour un collège enfin démocratique*. París, Éditions su Seuil, 2000.

Díaz, Ángel. (1993). *Tarea Docente: una perspectiva didáctica grupal y psicosocial*. México.

Díaz Barriga, A. (1998). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*, México: McGraw-Hill.

Fernández, A. (1999) *El perfil profesional de los formadores*. Departamento de Pedagogía Aplicada, Doc. Policopiado.

González, O. (1995). *Curriculum: diseño, práctica y evaluación*. Universidad de La Habana.

González, M. (2006). *Formación de docentes y diseño curricular*. Barranquilla Colombia.

Huerta A. (2001), *El Saber Hacer en la Profesión Docente. Formación Profesional en la práctica docente*. México. Trillas.

LANG, V. (1999). *La construcción social de las identidades profesionales de los docentes en Francia: enfoques históricos y sociológicos*. Buenos Aires.

Maldonado (2008). *Calidad educativa y condiciones de enseñanza aprendizaje*. ACTA. Buenos Aires Argentina.

Malpica Jiménez, M. C. (2000). El punto de vista pedagógico. En *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia* de Antonio Argüelles (comp.). México: Limusa, SEP, CNCCL y CONALEP.

Martínez-Otero, V. (2004). "La calidad del discurso educativo: análisis y regulación a través de un modelo penta-dimensional, *Revista Complutense de Educación*, Vol. 15, 1, 167-184

Martínez-Otero, V. (2006). *Comunidad educativa. Claves psicológicas, pedagógicas y sociales*. Madrid: CCS.

MEC (2006). *Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015*

Messina G. (1999): *Investigación acerca de la formación docente: un estado del arte en los noventa. Cuadernos de Educación, Serie Formación Docente*, Año 1, Nro. 1, CTERA, Buenos Aires.

Morin, Edgar. (2004). *Responsabilidad Docente en la Formación Integral*. Barcelona España.

Murillo, J. (2009) Informe UNESCO *Estudio de casos de modelos innovadores en la formación docente en América Latina y Europa*. Andros Impresores. Chile.

Navarro, E. (1997): “*Gestión y Estrategias*”. No. 11 y 12, UAMA – A

Publicado por la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, OREALC / UNESCO Santiago.
www.unesco.cl

Robalino, Magaly. (2005). *Dilemas del currículo y la pedagogía*. CENAISE. Ecuador.

Souto, M. (1999). Grupos de formación. En *Grupos y dispositivos de formación*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Novedades Educativas/Universidad de Buenos Aires.

Tardif, Maurice. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*

Tenti, Emilio. (2005). *La condición docente. Análisis comparado de los países de América Latina*. Buenos Aires Argentina.

Tenti Emilio. (1998): *El oficio del maestro. Contradicciones iniciales en Maestros. Formación, práctica y transformación escolar*. Miño y Dávila Editores. Buenos Aires.

UNESCO-OREALC (1995). *Jornadas de reflexión pedagógica: formación docente inicial para los profesores de la educación básica. Consulta de expertos*. Informe final. UNESCO-OREALC, Santiago Chile.

UNESCO. (1996). *Situación de la Educación en América Latina*.

UNESCO (1996). *La educación encierra un tesoro. Informe de la Comisión Internacional de Educación para el siglo XXI*. Informe Delors. Editorial Santillana. Madrid España.

UNESCO (2003). *Informe sobre la educación superior*. IESALC. Chile.

UNESCO (2006). *Evaluación del desempeño y carrera profesional*. Andros Impresores. Chile.

Zabala. (2003) *Competencias Docentes del Profesorado Universitario*. Plaza Edición. Madrid España.

<http://www.oei.es/webdocente/Ecuador>. *Informe Iberoamericano Sobre Formación Continua de Docentes*. Ecuador.

8. ANEXOS

ENCUESTA A LOS TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UTPL.



Prof. Valencia Emperatriz. Esc. Fiscal “Patriota Michelena”
Napó-Tena – Puerto - Napó.



Prof. Torres Tapuy Geny. Esc. Fisco-Misional “Jorge Rossi N°
2” – Napó – Tena – Cotundo



Prof. Tapuy Grefa Sumara. Esc. Fiscal “Ciudad de Cuenca”-
Napo – Arrosemena Tola – Nueva Esperanza



Prof. Gaibor Alvarado Wilma – Esc. Fisco. Misional “Fray
Mariano de Azqueta”- Orellana – Orellana – Cumbaya



Prof. Dueñas Solórzano Héctor. Esc. Fiscal “Mirta Quijos” .
Napo – Quijos – Zumaco.

**ENCUESTA A LAS AUTORIDADES EDUCATIVAS DE LAS
INSTITUCIÓN EN DONDE LABORAN DOS DE LOS
TITULADOS DE LA UTPL.**



Prof. Eduardo Chávez - Director de la Esc. Fiscal “Patriota
Michelena” - Napo-Tena – Puerto - Napo.



Prof. Tanguila Grefa Leonor Eva - Directora de la Esc. Fisco-
Misional “Jorge Rossi N° 2” – Napo – Tena - Cotundo

ESCUELAS DONDE LABORAN ALGUNOS DE LOS
TITULADOS EN LA U.T.P.L.



Escuela Fisco – Misional Urbana en la cual labora uno de los titulados.



Escuela Fiscal Rural donde labora uno de los titulados.