

3. MARCO TEÓRICO

1. RESUMEN

2. INTRODUCCIÓN

4. METODOLOGÍA

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

**5. INTERPRETACIÓN
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS
RESULTADOS**

1. BIBLIOGRAFIA

8. ANEXOS

Resumen

La Universidad Técnica Particular de Loja, interesada por conocer el desenvolvimiento en el campo laboral de los titulados en la escuela de Ciencias de la Educación en sus deferentes menciones, dentro de los períodos comprendidos entre el 2005 al 2010, ha planteado como trabajo de fin de carrera una investigación la misma que se titula “Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja-Escuela Ciencias de la Educación”.

El tipo de investigación desarrollada y dada las características del problema, es de tipo mixto cuantitativo-cualitativo y descriptivo en razón de que se realiza teniendo como base los datos estadísticos y el análisis de los datos numéricos y/o el marco teórico referencial, para ello se contó con una muestra de dieciséis titulados designados por el equipo de investigación de la UTPL que pertenecen a la provincia del Azuay, y dos empleadores-autoridades de las instituciones educativas donde laboran dos de los titulados. Para la localización de los encuestados se acudió a diferentes fuentes de consulta, para luego una vez localizados los mismos, se procedió a aplicar los instrumentos como la encuesta a los titulados y la entrevista a los empleadores de las instituciones educativas, siendo estos instrumentos facilitados y elaborados por el equipo de planificación de la UTPL, además se proporcionaron los formatos que permitieron registrar resultados y datos personales para su posterior verificación y análisis.

De la misma manera se trabajó en la construcción del marco teórico con temas relacionados a la situación laboral los cuales sirvieron de base para argumentar el análisis de los resultados obtenidos, con la finalidad de tener una base científica con la cual se pueda sustentar y basarse la investigación.

Una vez tabulados y analizados los resultados los datos relevantes, éstos permiten las siguientes conclusiones: La mayoría de los titulados pertenecen a la mención de Educación Básica y que posteriormente a la titulación no se han capacitado, sin

embargo están interesados en actualizarse especialmente en temas como Didáctica y Pedagogía, Diseño y Planificación Curricular, entre otras. Además, un gran porcentaje de ellos se encuentran laborando en el sector educativo con una estabilidad laboral dado a través del nombramiento fiscal, cabe destacar que sus funciones las cumplen con eficiencia, y su empleadores los califican como personas colaboradoras, lo que demuestra que la Universidad Técnica Particular de Loja, hace realidad su misión que es, “Buscar la verdad y formar al hombre a través de la Ciencia para que sirva a la sociedad”. Es importante resaltar que los titulados en su mayoría consideran que la obtención de su título ha mejorado definitivamente su situación labora, económica y personal. Finalmente podemos decir que los resultados obtenidos son positivos e impulsan a la Universidad Técnica de Loja a seguir fomentando y formando profesionales capaces, eficientes y responsables, cubriendo las necesidades del medio, aportando al país a través de su estudio a distancia, con profesionales íntegros en los distintos campos del saber.

Para mejorar ciertas debilidades, se recomienda:

Reflexionar y nutrir el conocimiento, sobre su práctica docente por ende en su profesión, hacer un análisis de cuál es la realidad de los docentes titulados en la UTPL, que tan beneficioso fue el haberse titulado, tomar decisiones importantes en cuanto si será necesario replantear la oferta educativa en la modalidad a distancia, ya sea a través de la mejora del currículo o crear nuevas especialidades brindando como siempre profesionales con valores humanos claros y listos a demostrar sus capacidades y todo el profesionalismo con el que se caracterizan.

Fortalecer la formación inicial docente y formación continua, destacando la importancia de las mismas, y como se desarrolla ésta en nuestro país.

Conocer las condiciones en que se realizan los contratos de los docentes y bajo que parámetros. Identificar cuál es la carrera profesional que desarrollan los titulados una vez que se han incorporado en el campo laboral, así como también conocer las

condiciones de enseñanza aprendizaje en que trabajan y la situación de género al interior de la profesión docente.

Describir el contexto laboral de los titulados de la UTPL en ejercicio docente, analizando su entorno educativo, la comunidad educativa, cuál es la demanda en cuanto a una educación de calidad, se hace una aproximación a las Políticas Educativas de nuestro país analizando la Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DIANMEP, y las políticas micropolíticas institucionales.

Enmarcar las necesidades de formación docente, partiendo de su definición, analizando las competencias profesionales más deseadas y valoradas en los titulados de la UTPL, cuales son los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI, sus competencias profesionales como docentes, destacando la importancia de las necesidades de formación en el Ecuador.

Buscar la perfección del ser humano, común denominador de todos los sistemas pedagógicos, es también una meta de forma concreta de ciclo intentar hacer realidad en el día a día de la práctica docente.

La nueva metodología plantea el reto de llegar a un mayor número docentes y estudiantes con la innovación de los materiales didácticos, utilizando métodos, técnicas, proyectos educativos y de aula, procesos que nos conlleve a un aprendizaje significativo y funcional, para que sean competentes ante una sociedad globalizada mediante la búsqueda incesante de la verdad, el conocimiento, la justicia y la paz, capaces de pensar críticamente y reflexivamente en su medio que le rodea practicando valores, destrezas de manera que contribuyan al desarrollo educativo, social y cultural en un ambiente democrático, equitativo de colaboración, de solidaridad, de principios y valores, utilizando las nuevas tecnologías sincrónicas y asincrónicas.

Introducción

La Universidad Técnica Particular de Loja, ha ofrecido a nuestro país desde 1976 a través de la modalidad de estudios a distancia en la carrera Ciencias de la Educación, la oportunidad de profesionalizar a miles de docentes que por diversas razones no optaron por una carrera presencial, muchos de ellos eran o son parte del magisterio y otros han estudiado la docencia esperando un trabajo a futuro o con el fin de obtener un título profesional que les permita tener un mejor ingreso económico y por ende personalmente con una formación académica y continua, es decir, prepararse para la vida, y no necesariamente puede ser en una institución educativa.

En la actualidad la UTPL ha crecido brindando nuevas ofertas en el área educativa, siempre actualizada en conocimientos. No se debe olvidar, que anteriormente para ser docentes de escuelas primarias era suficiente con prepararse en los normales o Institutos Pedagógicos, aquellos que optaron por ser docentes de colegios iban a universidades presenciales siempre y cuando contaran con los recursos necesarios y suficientes para tener acceso a la misma.

Con el pasar de los años y de la necesidad de ampliar la oferta educativa, mejorar el perfil profesional del docente, es decir, ser más exigentes con aquellos que están al frente de la educación de nuestros niños/as de las y los jóvenes, se hizo necesario modificar programas, currículos, se crearon nuevos bachilleratos, contamos hoy con el nivel de educación inicial y por supuesto estos cambios incluyen también el uso del avance tecnológico y se necesita de docentes preparados para enfrentar los nuevos cambios y retos que exige el siglo XXI.

La misma que pretende identificar su situación económica y profesional, de cómo ésta ha mejorado o no luego de haber concluido sus estudios universitarios. Además se requiere conocer cuántos de ellos se encuentran laborando en otra actividad que nada

tiene que ver con la docencia. Otro punto a ser analizado es lo referente al nivel y tipo de institución en la que están ubicados y su desempeño dentro de la misma.

Esta investigación además considera hacer un seguimiento de los graduados en la Universidad Técnica Particular de Loja, con la finalidad de conocer cuáles son las oportunidades de trabajo para sus profesionales docentes y las condiciones en las que se encuentran laborando en la actualidad.

Los resultados obtenidos en este trabajo permitirán encontrar, adoptar y aplicar medidas que contribuyan a mejorar la situación y oportunidades de los y las docentes, de acuerdo a los requerimientos nacionales, además dará a conocer sobre aquellos docentes que requieren reforzar o especializarse en conocimientos relacionados con su profesión, dado que la UTPL de Loja busca concienciar sobre la necesidad de una formación continua en la carrera educativa.

El tema a investigarse es de gran interés, pues permitirá conocer la realidad docente graduado en la Universidad Técnica Particular de Loja y su inserción en el campo laboral dentro del campo educativo, siendo un aporte que no solo servirá para conocimiento de la Universidad, sino reflejará la realidad del profesional en docencia y a su vez sirve como referente para que sea analizado por los organismos competentes.

Adicionalmente a esta investigación representa para la universidad un seguimiento de sus exalumnos y una autoevaluación, pues a partir de los datos obtenidos, conocerá la efectividad de la transferencia de sus conocimientos tanto técnicos, metodológicos, teóricos y prácticos transmitidos a los titulados y de esta forma poder satisfacer los requerimientos de la actualidad actual. La investigación permitirá también que la Universidad pueda realizar una actualización de la base de datos de los titulados y así poder acceder a ellos y ofertar sus postgrados y maestrías que le permitirán la

formación continua de los mismos, habiéndose cumplido de esta manera los objetivos planteados para el efecto.

La estructura del presente trabajo de investigación consta en primera instancia de una parte preliminar la misma que hace referencia a: portada, certificación de acta de declaración y cesión de derechos, autoría, dedicatorias, agradecimiento, índice, resumen e introducción, seguido por un marco teórico que hace elución a la investigación bibliográfica del tema, la metodología donde se detalla todo lo concerniente al diseño, participantes, instrumentos y procedimientos del trabos investigativo, para posteriormente realizar la interpretación y análisis de los resultados es aquí donde se incluyen las tablas estadísticas y finalmente las conclusiones y recomendaciones.

La metodología a utilizarse para la investigación será el diseño mixto, recolectando, analizando y vinculando datos cuantitativos y cualitativos, esto complementándolo con el análisis descriptivo-explicativo, a través de una encuesta para titulados y directivos institucionales(empleadores, documento que fue tomado de la ANECA y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela Ciencias de la Educación; con el fin de conocer cuáles son las necesidades en cuanto a la formación profesional docente, o qué consideran que hace falta para mejorar el perfil profesional de quienes estudiamos Ciencias de la Educación en la modalidad a distancia de la UTPL.

Considerando la importancia del tema, tanto empleadores como titulados de la UTPL concedieron la pertinente autorización para que se lleva a cabo la debida información la que permitió la elaborar el respectivo informe, habiendo aplicado una investigación de tipo mixto cualitativo-cuantitativo, apoyada en ciertas técnicas e instrumentos como: las encuestas a los titulados de la escuela Ciencias de la Educación y a empleadores-directores de las instituciones donde laboran actualmente, lo que dio paso a visualizar de una forma clara la situación de los titulados de la UTPL, específicamente de la escuela Ciencias de la Educación.

Los albores del tercer milenio, la reforma curricular vigente introduce importantes cambios en el hecho educativo, al centrar la acción docente en el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño lo cual constituye un reto para los maestros, quienes deberán poner en juego todas las iniciativas y creatividad con la finalidad de cambiar radicalmente los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Todo lo expuesto conlleva a desarrollar esta investigación en la cual se manifiesta en forma sincera y práctica la aplicación de métodos, técnicas e instrumentos para conocer la Situación Laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela Ciencias de la Educación en el período 2005-2010, en la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay.

Para la investigación, se contó con el respectivo material bibliográfico, seleccionando de las diversas fuentes bibliográficas de bibliotecas públicas y del internet, lo que sirvió para conocer más sobre el tema tratado, a base del mismo se desarrollo el marco teórico de esta propuesta. Cuyos objetivos son:

Objetivo general

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

Objetivos específicos

- ✚ Caracterizar la situación socio demográficas de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- ✚ Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.
- ✚ Reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

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

Los objetivos planteados fueron alcanzados a lo largo del desarrollo del presente trabajo mediante la aplicación de entrevistas y encuestas a titulados y empleadores quienes colaboraron con la investigación y fueron parte fundamental en el desarrollo de la misma.

La profesión docente es una práctica que se expresa como correlato de lo imaginario y la comprensión de la sociedad, comunidad nacional y regional, tienen de la educación, no se puede entender la profesión docente, por fuera de estos parámetros,

la educación propone las finalidades éticas como expresiones de valor y aspiraciones de dignificación humana.

Situados en la era del tercer milenio, donde se respira un ambiente de comunicación debido a la gran demanda de aparatos electrónicos y a la gran velocidad de informar lo que ocurre en el mundo, en algunos casos lo que hacen es proporcionar entretenimiento y diversión, limitando en el ser humano la disponibilidad de su tiempo para pensar, reflexionar y nutrir el conocimiento, sobre su práctica docente por ende en su profesión.

Esta investigación sobre la *“Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja-Escuela Ciencias de la Educación”*, del cantón Cuenca, provincia del Azuay, cuya muestra a ser investigada era de dieciséis titulados y empleadores designados desde el Programa de Investigación, se aplicó a quince titulados, correspondientes al período 2005-2010. Los instrumentos utilizados en la investigación fueron entre otros Cuestionario N°1 para titulados y N°2 para empleadores.

Los resultados de la investigación indican la falta de formación profesional y personal luego de haber obtenido la titulación, como medio de aprendizaje, los

docentes no tienen una práctica pedagógica actualizada para mejorar la calidad de la educación, no hay un incentivo dentro de su profesión en las instituciones en la que laboran, pocos son los profesores que utilizan la lectura para capacitarse teórica y científicamente de acuerdo al área de su profesión.

La aplicación de esta investigación educativa está orientada a conocer la situación laboral de los Titulados en la Universidad Técnica Particular de Loja, para utilizar correctamente métodos, técnicas que permitan el desarrollo de destrezas para hacer de su práctica docente un verdadero gusto por su profesión y de su trabajo en entretenimiento diario.

Al partir de la siguiente reflexión; de que no se puede llegar a ningún sitio interesante si no se sabe a dónde ir, no se tiene un horizonte hacia el cual llegar, por ello antes de nada se ha de analizar la situación actual de una humanidad que camina a veces insegura, pero que camina. Si la educación debe ir por delante para enseñar a los hombres y mujeres la forma de conducirse, tenemos que saber a dónde se quiere llegar y cuáles son los valores que hoy en día el consenso de los organismos de educación señalan como aspectos a considerarse en la nueva situación de la humanidad. La búsqueda de la perfección del ser humano, común denominador de todos los sistemas pedagógicos, es también es una meta de forma concreta de ciclo intentar hacer realidad en el día a día de la práctica docente.

La nueva metodología plantea el reto de llegar a un mayor número docentes y estudiantes con la innovación de los materiales didácticos, utilizando métodos, técnicas, proyectos educativos y de aula, procesos que nos conlleve a un aprendizaje significativo y funcional, para que sean competentes ante una sociedad globalizada mediante la búsqueda incesante de la verdad, el conocimiento, la justicia y la paz, capaces de pensar críticamente y reflexivamente en su medio que le rodea practicando valores, destrezas de manera que contribuyan al desarrollo educativo, social y cultural en un ambiente democrático, equitativo de colaboración, de solidaridad, de principios y valores, utilizando las nuevas tecnologías sincrónicas y

asincrónicas. La formación continua de los profesores es fundamental para el sistema educativo ecuatoriano *porque* consolida la mayor parte de los hábitos y esa actitud profesional que lo caracteriza, que son adquiridos por experiencias compartidas con sus compañeros de alguna manera serán retribuidos en beneficio de la comunidad, además es un requisito para escalar un peldaño más en el campo profesional.

3.1 Situación laboral docente

3.1.1 La formación inicial docente y formación continua.

Los procesos educativos que definan la calificación de calidad del trabajo deben buscar situarse en una visión crítica y democrática, en la comprensión del trabajo y del conocimiento, como también en una visión del hombre en la totalidad de sus dimensiones y de sus múltiples necesidades. Imbernón, F. (2002: pp. 18-19)

La docencia se desarrolla profesionalmente mediante diversos factores: el salario, la demanda del mercado laboral, el clima laboral en los centros en los que se ejerce, la promoción dentro de la profesión, las estructuras jerárquicas, la carrera docente, etc., y, por supuesto, por la formación inicial y la permanente que esa persona realiza a lo largo de su vida profesional.

Barrón, A. (1989) promueve la calidad de la formación inicial de profesores/as realizando un trabajo conjunto con las instituciones pedagógicas. El objetivo es incorporar los estándares necesarios en la formación de docentes con un alto grado de compromiso y responsabilidad profesional, que les permita lograr aprendizajes esperados de los estudiantes, de acuerdo con el marco curricular vigente.

La misma requiere superar las limitaciones por la influencia de la racionalidad técnica, la cual no ha permitido brindar la asistencia necesaria para que los docentes resuelvan los complejos problemas surgidos en la práctica educativa.

Es importante considerar la distinción entre acción reflexiva y una acción rutinaria (Dewey, J. 1904), debido a que desde los modelos de formación de docentes que recogen los enunciados de esta nueva epistemología, es importante no tan sólo considerar el análisis de los medios, sino también generar una acción que suponga un examen activo, persistente y cuidadoso de toda creencia a la luz de los fundamentos que la sostienen y las conclusiones a las que tiende a plantear los modelos de profesional reflexivo y profesional crítico respectivamente.

Componentes de la formación inicial.

Cabe destacar la importancia de desarrollar los tres componentes que permiten la formación inicial de los docentes: El científico, el psicopedagógico y el cultural, también se debe analizar el práctico, o sea, el ejercicio de la profesión docente.

Portilla, A (2002) distingue cuatro componentes, sobre todo la práctica docente:

- a. En lo **científico**, se prepara para poseer conocimientos de áreas específicas.
- b. Lo **Psicopedagógico**, comprenderá el desarrollo biopsicosocial de los estudiantes de acuerdo a su edad.
- c. En lo **cultural**, tiene una cultura de ámbito general y específico del medio en donde ejercerá.
- d. El estudio y la reflexión sobre la **práctica docente**, se profundiza el abordaje de la realidad educativa, experimenta y adecua las bases curriculares recibidas al contexto en donde ejerce la profesión.

La formación permanente del docente

Para Dey, C. (2005), la calidad del sistema educativo se encuentra directamente relacionada con la formación inicial y permanente de los docentes, debe ser promovida y fomentada con por las administraciones educativas, al constituir un

derecho y un deber, con una incidencia directa en la continua calidad del sistema. A través de la asistencia a cursos, seminarios, conferencias, etc.

Los procesos de globalización, sociocultural y económica, acompañados, en sentido contrario, por la defensa de las culturas locales, la migración, los nuevos esquemas familiares, desintegración del núcleo familiar y los valores que acompañan a estas transformaciones, inciden directa en la escuela, colegio y complican las tareas docentes. En la actualidad hay que llevar al alumno a pensar, a desarrollar procesos mentales de alto nivel cognitivo como son: el discernimiento, la comprensión, el razonamiento, la reflexión, el análisis, la creatividad, el juicio crítico, etc. Permitiendo a los estudiantes a: transformar el conocimiento, inventar, crear algo nuevo, resolver problemas, etc. Es decir, comprenderán los contenidos, lo interiorizarán y los pondrán en práctica para un cambio de actitud en su desarrollo personal haciéndolo persona íntegras dentro de la sociedad.

Alcance de la práctica docente.

En el marco de la Reforma Educativa, el Ministerio de Educación ha diseñado los planes y programas de formación docente, los cuales pretenden responder a las innovaciones pedagógicas y curriculares del Sistema Educativo Nacional, a las nuevas concepciones sobre la educación y a los conocimientos científicos, pedagógicos y disciplinarios, que le permitan al futuro maestro/a a una formación académica y profesional orientada a la reflexión sobre su rol como docente y sobre la práctica educativa.

Portilla, A (2002), manifiesta que, la práctica docente es un eje fundamental para adquirir e internalizar los procesos cognitivos, y para desarrollar habilidades, destrezas y actitudes que permitan, al futuro profesional comprender los factores y las variables que intervienen en el proceso educativo, con sensibilidad humana social.

Brown, L. (2002), manifiesta que las estrategias para una formación permanente de los profesores tendría que consistir no únicamente en intercambios de experiencias, sino la aportación de estas y en el apoyo por parte de los profesores mas experimentados en la práctica de la docencia, para que la misma tenga un verdadero significado en la labor educativa.

Los primeros momentos de la incorporación al sistema educativo son más parecidos a un primer periodo de práctica inducido donde el profesor a de recibir una formación cercana a la inicial predominio de técnica de observación y de diagnostico, análisis de situaciones globales de partida, ayuda en la estructuración de intervenciones didácticas, análisis de estrategias didácticas apropiadas a una determinada situación, ayuda en la evaluación de estrategias didácticas mas adecuadas. Brown, L y Coles, (2002)

Hoy, según el nuevo Referente Curricular, pide que la práctica docente sea más activa, en la cual el docente debe estar al día en el manejo de la nueva tecnología que avanza a un ritmo acelerado, muchos de los profesores son analfabetos en este campo y los mismos estudiantes manejan la tecnología en una abrir y cerrar los ojos, hay que estar en una actualización constante para un verdadero desarrollo profesional.

3. 1.2 La contratación y la carrera profesional

La ley de reforma de la Ley Orgánica establece una serie de modalidades contractuales específicas que, por las características propias del trabajo y por las condiciones de la relación laboral, no pueden incluirse en las figuras previstas en la legislación laboral general.

Esta Ley define con mayor precisión las modalidades contractuales, bien por la necesidad de completar la formación en el caso de los profesores, o por la oportunidad de aportar a la universidad el conocimiento y la experiencia de profesionales del sector productivo profesores asociados o de docentes e investigadores de prestigio. <http://profesores.universia.es/carrera.../contratación-docente>.

El magisterio en el Ecuador está conformado por los profesionales de la educación que cumplan labores docentes o desempeñen funciones técnico-administrativas especializadas en el sistema educativo. Para efectos de nombramientos se da prioridad a quienes tienen título profesional en educación y quienes en el área rural residan en su sitio de trabajo. La función profesoral se articula de igual manera como se estructura el sistema educativo, garantiza la educación intercultural bilingüe y se compone de dos subsistemas: el escolarizado y el no escolarizado.

Educación escolarizada y no escolarizada.- El Sistema Educativo Ecuatoriano se ofrece de manera escolarizada y no escolarizada. La educación escolarizada es acumulativa, progresiva, conlleva a la obtención de un título o certificado, tiene un régimen, responde a estándares y a currículos específicos definidos por la Autoridad Educativa Nacional. Brinda la oportunidad de formación y desarrollo de los ciudadanos dentro de los niveles inicial, básico y bachillerato. Es derecho de los ciudadanos con rezago escolar recibir educación general básica, que incluye alfabetización, y el bachillerato de manera escolarizada.

La educación no escolarizada brinda la oportunidad de formación y desarrollo de los ciudadanos a lo largo de la vida y no está relacionada con los currículos determinados para los niveles educativos. Podrá ser gestionada de manera concurrente por el gobierno nacional, los gobiernos locales, la comunidad, y organizaciones ya sean de carácter público o privado.

Educación especial.- La educación especial está destinada a asegurar el derecho a la educación de los niños, jóvenes y adultos con capacidades diferentes. Se debe incluir, en la medida de las diferencias, a los niños y jóvenes en las instituciones educativas de todo el sistema educativo nacional, garantizando las adaptaciones curriculares necesarias tanto para personas con infra o súper dotación. Los niños y jóvenes que no puedan ser incluidos deberán recibir educación en instituciones especializadas que cumplan con los currículos y estándares definidos por la Autoridad Educativa Nacional.

Educación presencial.- La educación presencial se rige por el cumplimiento de normas de asistencia diaria al establecimiento educativo durante el año lectivo.

Educación semipresencial.- La educación semipresencial es la que no exige asistencia diaria al establecimiento educativo y requiere de un trabajo independiente estudiantil sujeto a acompañamiento presencial.

Educación a distancia.- La educación a distancia es la que propone un trabajo autónomo del beneficiario con acompañamiento de un tutor o guía a través de medios y tecnologías de información y comunicación.

Educación Inicial.- Es un proceso de desarrollo cognitivo, afectivo, social y físico dirigido a niños y niñas menores de cinco años que garantiza y respeta sus derechos, la diversidad cultural y lingüística, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje potenciando sus habilidades y destrezas. Este nivel, tiene articulación con la educación general básica logrando una adecuada transición entre ambos niveles y

etapas de desarrollo humano. De 0 a 3 años la educación inicial es responsabilidad principal de los padres, madres y/o representantes; sin perjuicio de que éstos puedan acceder a otras modalidades de atención cuyo componente educativo esté autorizado y acreditado de acuerdo a las políticas y normas establecidas por la autoridad educativa nacional. De 3 a 5 años la educación inicial se brindará a través de modalidades de atención cuyo componente educativo esté autorizado y acreditado de acuerdo a las políticas y normas establecidas por la autoridad educativa nacional.

Coordinación interinstitucional.- Con el objeto de garantizar de forma integral los derechos de niños y niñas menores de cinco años, la autoridad educativa nacional, conjuntamente con las autoridades que tengan competencia con el desarrollo y protección integral de niños y niñas menores de cinco años, desarrollarán mecanismos de coordinación dirigidos a que la educación inicial sea complementaria y transversal a los programas de protección, salud y alimentación.

Para dicho efecto, la autoridad educativa nacional formulará la política nacional del nivel y la normativa que regule el componente educativo en las distintas modalidades de atención y controlará las actividades relacionadas con la educación inicial.

Educación básica.- La educación general básica desarrolla las capacidades y competencias en los niños, niñas y jóvenes de cinco a quince años para participar crítica, responsable y solidariamente en la vida ciudadana y para continuar los estudios de bachillerato. Está compuesta por diez años de atención obligatoria en los que se refuerzan, amplían y profundizan las capacidades y competencias adquiridas en la etapa anterior y se introducen las disciplinas básicas.

Bachillerato.- El bachillerato plantea tres años de atención obligatoria a continuación de la educación general básica. Brinda a las personas una formación que las habilita para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres

humanos responsables, críticos y solidarios. También desarrolla en las personas capacidades permanentes de aprendizaje que les permitan continuar con todo tipo de estudios superiores. Así mismo, ofrece a las personas una orientación para el mundo del trabajo y el emprendimiento fortaleciendo las competencias que les permitan adaptarse flexiblemente a los cambios. El bachillerato es único y general con un currículo que presenta contenidos de las áreas básicas del saber y permite escoger materias optativas en los dos últimos años.

Bachillerato extendido.- El bachillerato extendido es complementario al bachillerato, es de carácter optativo y dura dos años. Tiene como propósito fundamental desarrollar capacidades y competencias específicas en los estudiantes para ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico. Este bachillerato también habilita para continuar estudios en el nivel superior.

De los Estándares y Ejes de los Niveles.- La Autoridad Educativa Nacional determinará los estándares y ejes curriculares, basados en los principios de esta ley, para todos los niveles del sistema educativo nacional a fin de garantizar una educación equitativa, de calidad y calidez para todos los estudiantes.

<http://profesores.universia.es/carrera.../contratación-docente>

Para el ejercicio de la educativa pública docencia se reconocen los siguientes títulos:

- a. Bachiller, en caso de no existir profesionales que opten por la vacante,
- b. Profesionales docentes en sus distintas especialidades,
- c. Psicólogos educativos o infantiles,
- d. Profesionales y tecnólogos del área de educación especial,
- e. Profesionales de áreas de interés para el sector educativo que tengan un título de postgrado relacionado a la docencia,
- f. Otros títulos profesionales vinculados con la especialidad de la vacante generada siempre que no participen profesionales docentes de dicha especialidad.

g. Bachilleres o profesionales de otras áreas con certificados de experticia, emitidos por instituciones legalmente reconocidas, en áreas en las que no existe el número suficiente de docentes para cubrir las necesidades del sistema educativo. El reglamento a la presente determinará la escala de calificación de los títulos según el nivel y la especialidad de la vacante.

Los bachilleres que ingresen a la carrera educativa pública tendrán un nombramiento provisional por seis años, período en el cual deberán obtener un título profesional docente. Se revocará el nombramiento a los bachilleres que no obtengan su título profesional docente en este período.

Los profesionales que ingresen a la carrera educativa pública deberán aprobar programas de capacitación en pedagogía, didáctica y profesionalización docente de acuerdo al reglamento de la presente Ley.

Bachiller en Ciencias de la Educación, Bachiller Técnico, Bachiller en Arte y Técnico de Nivel Superior; Profesor de Educación Pre primaria, Primaria, Segunda Enseñanza, Educación Especial y Psicólogo Educativo; Licenciado en Ciencias de la Educación en cualquiera de sus especializaciones; Doctor en Ciencias de la Educación; otros títulos profesionales que el sistema educativo requiere.

Corresponde al Ministerio de Educación orientar y coordinar la formación, capacitación y mejoramiento docente que se ejecutan a través de los Institutos Pedagógicos, de las facultades de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de las universidades del país y de la Red Nacional de Formación y Capacitación Docente. www.mec.gov.ec/ documentos legales

Actualmente y con la nueva Ley de Educación los méritos cambian solicitando a los docentes títulos de cuarto nivel como son las maestrías y los PHD, si se quiere tener un mejor sueldo, esto hace pensar, meditar y reflexionar hacia dónde vamos y que es lo que debemos hacer para mejorar personalmente y profesionalmente, si queremos alcanzar la calidad educativa basada en las destrezas con criterio de desempeño.

Carrera docente

La carrera docente se entiende como el ejercicio de la profesión conforme con las leyes y sus reglamentos pertinentes. Su estatuto regula el ingreso, la permanencia y el ascenso, el mejoramiento cualitativo y cuantitativo, así como la profesionalización y jerarquización de funciones. La contratación del personal docente y no docente la realiza el Ministerio de Educación a través de la Dirección Nacional Administrativa y de las Direcciones Provinciales de Educación.

El ingreso a la carrera docente exige el título docente y la aprobación de los concursos de merecimiento y de oposición. Todo docente que haya sido nombrado debe iniciar laborando en zona rural, siendo obligatorio para los docentes residir en la comunidad de su lugar de trabajo.

La carrera docente se determina en funciones, a las cuales se accede por concurso de merecimientos y en forma progresiva. En el caso del servicio docente, se incluye a) profesores, b) administradores, c) supervisores. En el servicio técnico docente se incluye a) técnico docente, b) jefe y c) supervisores. Incluye un escalafón de 10 categorías mediante el cual se clasifica ordenadamente a los docentes según su título, tiempo de servicio y mejoramiento docente o administrativo.

Este escalafón permite determinar las funciones, promociones y remuneraciones. El ascenso de una categoría a otra se puede dar por tiempo de servicio o por

mejoramiento de título. Con respecto al tiempo de servicio, éste está establecido en cuatro años para los docentes que laboran en el sector urbano y tres años para quienes lo hacen en los sectores rurales, provincias fronterizas y en insular de Galápagos. Para ascender, se requiere además, haber aprobado uno de los cursos de mejoramiento profesional.

Los salarios de los profesores los establece de acuerdo a las diferentes categorías establecidas en el escalafón. Sirven como referencia para el cálculo del sueldo básico de todas las categorías: la primera, la segunda y la tercera; las cuatro categorías siguientes sirven para la ubicación de los docentes por título, siendo la categoría séptima reservada para quienes ostenten el título de doctor en Ciencias de la Educación.

Los directores/rectores se hacen acreedores de un porcentaje adicional al sueldo correspondiente a la categoría. Estas funciones están definidas en orden jerárquico de mayor a menor de la siguiente manera: a) para el servicio docente, b) docentes administrativos, c) administración provincial y d) administración central. Al interior de cada una de ellas también se da una jerarquización por nivel que inicia en el de pre primario y avanza hasta el nivel de media.

El sueldo profesional básico del magisterio se define en función del salario mínimo vital general, los profesores del sector rural reciben un salario básico superior al que reciben los que laboran en el sector urbano. Por cada ascenso en la categoría se asigna un incremento del 10% sobre el salario básico, los docentes reciben asignaciones complementarias por subsidio familiar, compensación pedagógica, antigüedad, subsidio por laborar en zonas rurales y la provincia de Galápagos.

El salario del docente se puede afectar negativamente por multa (atrasos en la jornada de trabajo, faltas injustificadas, negligencia en el cumplimiento de las

funciones, asistencia en estado de embriaguez) o suspensión del cargo en caso de cometer falta grave.

El docente cesará sus funciones por las siguientes causas: a) incompetencia profesional comprobada, b) violación de las Leyes y reglamentos que regulan la educación en el país, c) renuncia, d) enfermedad que lo incapacite para el trabajo, e) destitución ó f) jubilación. Sólo se contempla la posibilidad de reingreso para los docentes que hayan cesado en sus funciones por enfermedad si comprueban su restablecimiento. El docente puede tramitar su jubilación si ha cumplido 35 años de servicio y 55 de edad. *www.mec.gov.ec/ documentos legales.*

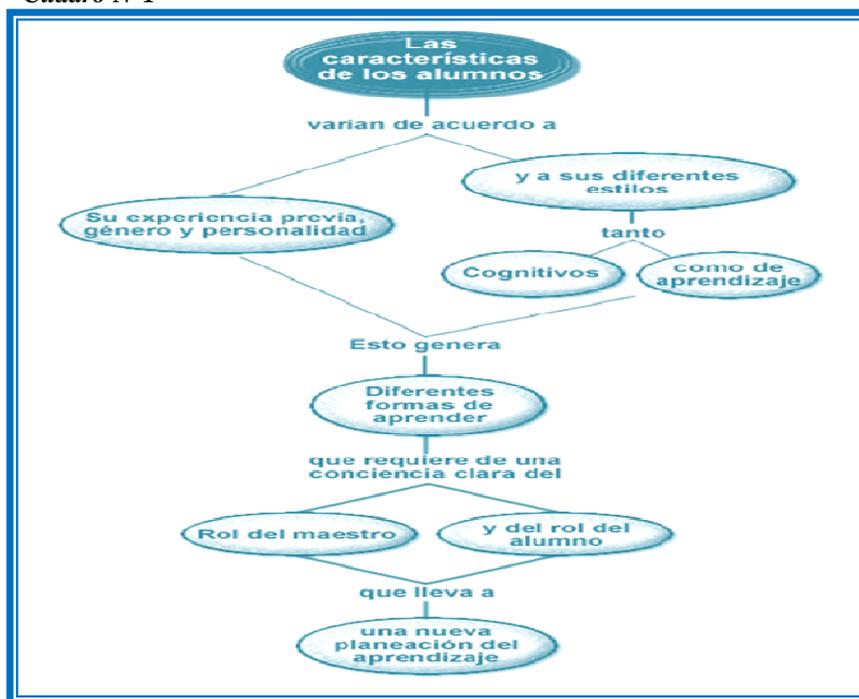
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje

❖ *Aprendizaje y enseñanza creativos*

Rogers, C. (1987), define el «proceso de aprendizaje creativo» como una forma de captar o ser sensible a los problemas, deficiencias, lagunas del conocimiento, elementos pasados por alto, faltas de armonía, etc.; de reunir una información válida; de definir las dificultades o de identificar el elemento olvidado; de buscar soluciones; de hacer suposiciones o formular hipótesis sobre las deficiencias; de examinar y reexaminar estas hipótesis, modificándolas y volviéndolas a comprobar, perfeccionándolas y finalmente comunicando sus resultados. Esta definición describe un proceso humano natural en cuyas etapas están implicadas fuertes motivaciones.

❖ *Planeación del aprendizaje en función de las características y estilos del alumno*

Cuadro N°1



Fuente: Características de los alumnos. Pallares, G (1987)

Pallarés, G (1987), afirma que la habilidad del docente está en percibir la realidad educativa tal cual se presenta, del mismo modo la institucional, la del medio

sociocultural, es decir, captar con la mayor certeza cada uno de los factores que intervienen, de modo directo o indirecto, en su verdadero valor, sin equivocarse ninguno de los coeficientes intervinientes, que con distinta importancia del hecho educativo. El fracaso de la escuela pudiera explicarse porque el criterio de éxito escolar no siempre se corresponde con el éxito profesional, ni con la realización personal de los estudiantes, ni si quiera es la totalidad de los estudiantes los que alcanzan éxitos académicos.

La tarea de enseñar, naturalmente, se produce en la personalidad del docente es extraordinario, que sólo la pueden paladear los que ejercen la docencia, al mismo tiempo, con un bagaje cultural particular que lo hace irreplicable en el tiempo y en el espacio, por lo tanto, distinto a los demás pero, cuando el docente acompaña a todos y cada uno de sus alumnos en el proceso de apropiación y construcción de saberes posibilita que, sus alumnos alcancen un aprendizaje similar con resultados similares.

Luego de analizar el nuevo referente curricular, los aspectos significativos que podemos encontrar es que:

- El docente le enseña a pescar a sus alumnos, pero no le da el pescado. Señala el camino de la autoeducación que alienta la realización de la personalidad. Está centrado en el estudiante, es decir, él es el centro alrededor de quien gira todo el proceso educativo, guiándole hacia el desarrollo del pensamiento reflexivo y crítico.
- Los docentes se transforman en guías, facilitadores, mediadores del interés aprendizajes, nos propone un cambio de actitud ante esta nueva propuesta, de nosotros depende el cambio hacia una nueva educación de calidad basada en el desempeño con criterio.
- Los contenidos se transforman en bloques curriculares, mediante los cuales se desarrollan las destrezas con criterio de desempeño, obteniendo un gran despliegue de las macro destreza, para un verdadero aprendizaje siempre en

función de los estudiantes y de acuerdo a sus necesidades y de su entorno en el que se desenvuelve.

- Los ejes de aprendizaje están relacionados con las experiencias de los estudiantes, a través de lo cual podemos llegar a un aprendizaje significativo, con pensamiento crítico y reflexivo, con un cambio de actitud y la práctica de valores ante este mundo globalizado en el que vivimos.
- Las macrodestrezas, los ejes de aprendizaje, las destrezas con criterio de desempeño, los bloques y precisiones de enseñanza, están de acuerdo al desarrollo evolutivo de los estudiantes en su tiempo y espacio.
- El nuevo referente curricular nos propone conducir al estudiante hacia un cambio de actitud para un buen vivir.
- Ofrecer orientaciones metodológicas viables para la enseñanza y el aprendizaje que nos lleve hacia un aprendizaje significativo e integral.
- Este proceso tiene como objetivo desarrollar al estudiante no solo como persona, sino como un ser humano orientado hacia la práctica de valores que le permitan interactuar en el medio en que se desenvuelven.
- La mejor definición que se pueda decir de un docente: *el docente es un constructor de éxitos*, en este sentido, el docente es un profesional que recibe una situación y un objetivo curricular, más las demandas regionales, entonces, es de su exclusiva responsabilidad construir el éxito. Que para lograrlo, deberá acompañar a sus alumnos en sus respectivos procesos de construcción de los propios saberes para que, individual y comunitariamente realicen el proyecto áulico, deberá implementar metodologías didácticas que se adecuen a las necesidades del aula, los métodos son sólo instrumentos, que se utiliza para construir un aprendizaje nuevo. Guillen, M (2009)

3.1.4 El género y la profesión docente

❖ Género y educación para todos

La inclusión de la categoría género comenzó con el Plan Decenal de Educación (1996-2004), Teresa Laurentis, considera el género como la representación de una relación que se traduce en la pertenencia a una clase, a un grupo, a una categoría y tiene la función de construir a los individuos concretos en hombres y mujeres. Entendiendo el género como una representación implica una construcción social y cultural, mientras que la diferencia sexual es un estado natural.

El género es la imagen que se hacen los individuos de la relación que establecen con los otros, asigna una identidad como hombre o mujer con todas sus significaciones. Según Bourdieu (1991, citado por Lamas, 1995)

UNESCO, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, destaca en un reciente informe diversas áreas donde se ha incluido la perspectiva de género en las reformas educacionales de algunos países. Entre estas destacan: (a) considerar las necesidades de estudiantes embarazadas y madres; (b) información a los y las adolescentes sobre salud sexual y reproductiva; (c) prevención de VIH/SIDA; (d) proyectos dirigidos a jóvenes para combatir la violencia de género; (e) trabajo con docentes para transformarlos en agentes para la equidad de género tanto al interior de las aulas como en el resto del espacio educativo, especialmente, empoderando a las mujeres profesoras; (f) reformar los currículos; (g) disponer de indicadores innovadores para el seguimiento de las niñas fuera de la escuela; y (h) hacer sinergia entre la educación parvularia y el empoderamiento de las mujeres UNESCO. (2003: 161-184).

La equidad es un término muy complejo y comprometedor, en la actualidad existe la tendencia a confundirlo con el de igualdad, pero en realidad estos conceptos (equidad-igualdad) son distintos por cuanto la equidad reconoce la diversidad

existente en un contexto determinado. Ya que si lo vemos del punto de vista educación, involucra educar de acuerdo a las diferencias y necesidades individuales, son que las condiciones económicas, demográficas, geográficas, étnicas o de género supongan un impedimento para el aprendizaje, aunque esta definición es muy débil, para lo que realmente implica este concepto. Este término es muy mal empleado por los docentes El liberalismo no es suficiente como marco orientador para la equidad educativa.

La concepción liberal de equidad como igualdad de oportunidades (para competir) es claramente limitada como marco de referencia para la educación creada como un derecho del niño. Las sociedades democráticas debiesen celebrar las desigualdades de resultado producidas por diferencias en el esfuerzo individual, y –en cambio– condenar como injustas e inmerecidas las desigualdades que son producto del origen familiar o de la dotación genética. Bajo este ejemplo, la función central del sistema escolar sería garantizar igualdad de oportunidades de acceso a la educación, a fin de que las personas desarrollen sus talentos en base a sus capacidades y motivaciones; cumplido esto, la sociedad podría posteriormente distribuir igualmente recursos y privilegios, considerados ahora legítimos por basarse en el mérito de cada individuo socioeconómicas legítimas.

También es posible ver que la formación docente ha estado ausente siendo una de las principales falencias en este ámbito. Las políticas de sexualidad y transformación de las relaciones entre mujeres y varones en las escuelas, a la vez, son cuestionadas por diversos motivos. Es decir, en pocos países se han desarrollado políticas educativas que apunten a la *equidad* de género Stromquist, J (2005).

La Reforma Educacional no ha propiciado la elaboración de una política educacional que contemple la perspectiva de género, el drama de la inequidad socioeconómica en los resultados de aprendizajes que las y los estudiantes obtienen en pruebas estandarizadas ha copado y restringido la agenda sobre equidad en un sistema altamente segmentado.

De este modo, a pesar que es un tema relevante para el mejoramiento en el rendimiento escolar OECD-UNESCOUIS (2003), el género ha sido un tema de segunda categoría en el diseño de la política educativa. A pesar de lo anterior, como han señalado otras autoras Avalos, M (2003)

Independiente de los motivos, la división sexual del trabajo en el ámbito escolar se inserta dentro de un ordenamiento de género global, donde lo común es que sean los varones los que ocupan posiciones de poder y privilegio. Como señalan algunos autores, esta diferenciación produce fuertes tensiones en la organización escolar en términos micropolíticos en cuanto influyen en los estilos de gestión de los establecimientos y en las trayectorias laborales de las mujeres profesoras Ball (1994: pp. 73-82; 191-207)

La política educativa señala que los y las profesoras enfrentan dos problemas. Primero, que existe una escasa vinculación entre las instituciones educativas, en términos de que sus académicos no son profesores de aula o que existe escasa práctica en escuelas y liceos durante el proceso de formación o que sus programas de estudios no están alineados con los desafíos del sistema educativo actual.

Segundo, que las y los profesores enfrenten su práctica cotidiana aislados, es decir, falta un sistema integral de apoyo a los y las docentes como también a los directivos de los establecimientos educacionales; este apoyo es débilmente cumplido por la supervisión del ministerio de educación.

La formación docente ha sido uno de las áreas más débiles en la incorporación de la perspectiva de género (Guerrero, Valdés y Provoste 2006). Sin embargo, al igual como se mostró a nivel de la política educativa en general, existen algunas acciones que han apuntado a su incorporación tanto en formación inicial como continua.

Las principales acciones en *formación inicial* que han incluido explícitamente la perspectiva de género. Estas acciones incluyen un amplio espectro de temas que van desde orientaciones didácticas a partir del Programa de Perfeccionamiento Fundamental y elaboración de material didáctico, hasta el intento de incorporarlo en planes y programas de estudio de las carreras de pedagogía.

En este contexto, algunas universidades han incorporado en sus mallas curriculares cursos sobre educación y género en las carreras de pedagogía. Sin embargo, estos han tenido un carácter de optativos o se entregan transversalmente como unidad temática en otros cursos, es posible apreciar hoy un déficit de conocimientos y habilidades entre el docente, los futuros docentes y los formadores de formadores en temas de género.

3.1.5 *Síntesis*

La docencia se desarrolla profesionalmente mediante diversos factores: el salario, la demanda del mercado laboral, el clima laboral en los centros en los que se ejerce, la promoción dentro de la profesión, las estructuras jerárquicas, la carrera docente, etc., y, por supuesto, por la formación inicial y la permanente que esa persona realiza a lo largo de su vida profesional.

Monereo, P. (2007) destaca la importancia de incluir el eje transversal trabajo como elemento curricular para el desarrollo de la conciencia ciudadana de los futuros docentes, que a su vez impulsarán, como resultado de esta acción, el desarrollo de la conciencia social y laboral de los estudiantes que cursan estudios en el ciclo básico integral de la educación general básica y bachillerato y de la comunidad a la que pertenecen.

Desde lo curricular y desde una concepción reconstruccionista social, puede decirse que la presencia del eje transversal trabajo promueve la flexibilidad y el carácter abierto, para una formación humana de calidad que implique el trabajo en la perspectiva de una sociedad democrática incluye un derecho social a la vez que garantiza el desarrollo de procesos educativos que tengan, en su eje central, una perspectiva teórico metodológica y de conocimientos unitaria y flexible y que, por consiguiente, el ser humano con sus múltiples necesidades esté antes del mercado.

Hoy en día se ha modificado el status social del profesor, la sociedad tiende a establecer el status social sobre la base del nivel de ingresos, las ideas de saber, abnegación y vocación han caído en picado en la valoración.

Cada vez la profesionalización de los docentes hoy en día ocupa un lugar destacado en la agenda política educativa en América Latina y de manera especial en Ecuador, demostrando que la educación es un pilar importante en el desarrollo del país, los

cambios culturales, la manifestación de la escolaridad y el aumento de la exclusión social son algunas variables que afectan el ejercicio docente y lo vuelven en el mejor de los casos más reflexiva y dinámica.

Actualmente el Ministerio de Educación ha realizado varios cursos con diferentes temáticas cuya finalidad es la de capacitar a todos los docentes del país en todas las disciplinas y niveles académicos en los procesos de enseñanza aprendizaje para llegar a una verdadera calidad educativa, pero los maestros se han encontrado con una gran dificultad de acceder a los cursos debido a la gran demanda y los cupos ofertados son limitados.

En cuanto a la contratación y la carrera profesional, actualmente en la nueva Ley de Educación se da un cambio a todo lo anotado anteriormente, beneficiando a quienes recién ingresan a la magisterio ecuatoriano bajo contratos y más beneficios de ley, se da la homologación salarial para todos los docentes y los que laboran en las diferentes ramas de la educación. Los contratos no les garantizan la estabilidad laboral, por que los contratan por un año y ha visto bueno del sr/a Supervisor y del directivo de la institución en la que laboran.

Llama la atención la didáctica del pensamiento crítico que ayuda a fortalecer la metacognición y la autoevaluación, a generar una actitud de análisis desde varias perspectivas, lo que permite tomar la mejor decisión y solución de un problema, fomenta el diálogo y la comunicación entre los participantes del proceso enseñanza aprendizaje.

En la Reforma Educacional se ha realizado varias acciones que apuntan hacia la equidad de género en el ámbito escolar, han tenido un carácter parcial, interrumpido a lo largo del tiempo, no siempre coherente, y que ha descansado más en voluntades personales que en una política pública articulada. Y es en campo de la educación que actualmente se ve la equidad de género ya que hombres y mujeres trabajan en la formación de niños y jóvenes.

La carrera docente es una labor noble ya que se trabaja con seres humanos, a quienes se deben llevar a ser autónomos con una gran capacidad de pensamiento crítico reflexivo que lo ayude a desenvolverse en este mundo globalizado y tecnológico.

3. 2. Contexto laboral

3. 2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa

“Es al niño a quien se educa, y para obtener excelentes resultados la única vía posible es mantenerlo en contacto permanente con la vida, para lo cual la propia escuela debe ser catalizadora del entorno, para que éste entre en el aula”. Estas palabras de Cosío, B (1998) sirven de marco de referencia a la importancia que el entorno tiene en la educación.

Es imprescindible para la maduración como persona y para un buen aprendizaje, la observación y la aproximación a la realidad física y social más próxima. La escuela debe reflexionar sobre esa realidad si quiere cumplir el papel formativo que le corresponde.

Morales, S. (1998), manifiesta que la comunidad prima sobre la escuela; en esta perspectiva, la escuela pierde su especificidad, su sentido político y social en función de incluir la problemática del entorno educativo: la escuela y la comunidad se ve invadida permanentemente por las dificultades perdiendo espacios la tarea de enseñar y de aprender. La siguiente frase reflejaría esta modalidad "...en las condiciones que hoy llegan estos chicos a la escuela no podemos preocuparnos solo por enseñar, es necesario despiojar, dar de comer, preocuparse por la salud, por lo emocional y no queda tiempo para lo educativo..."

Resulta interesante considerar las experiencias que se vienen desarrollando en las que se establece un vínculo solidario entre escuela y comunidad, la escuela difunde la práctica de la solidaridad a través de la participación de los estudiantes, docentes e instituciones en actividad es colaborativas a partir de la detección de una necesidad en la comunidad, existe un alto impacto en el aprendizaje de niños y jóvenes a partir del vínculo solidario, que refuerza uno de los aspectos principales de la educación en

valores para lograr conformar una mejor ciudadanía. **Comunidad Escolar:** es el conjunto de personas que influyen y son afectadas por un entorno educativo. Si se trata de una escuela, ésta se forma por los alumnos, ex-alumnos, docentes, directivos, padres, benefactores de la escuela y vecinos.

Adams, F. (1970) manifiesta que los avances tecnológicos en las escuelas y se aplican en la comunidad, traen como consecuencia una mejor calidad de vida de sus habitantes.

Las organizaciones comunitarias y los espacios públicos locales son ámbitos donde los sujetos aprenden, incorporando valores y hábitos, desarrollando capacidades. Las comunidades, a su vez, cuentan con sus propias instituciones y agentes de enseñanza y aprendizaje: familias, iglesias, clubes, organizaciones de vecinos, bibliotecas, mercados, fábricas, organizaciones productivas. El desarrollo de una Comunidad de Aprendizaje considera algunos aspectos:

- Propuesta que se sustenta en el desarrollo local y comunitario, integran las diversas instituciones que tienen injerencia en la comunidad en sus necesidades y posibilidades.
- Participan niños, jóvenes y adultos profundizando el aprendizaje entre pares, desarrollando el potencial de los jóvenes como educadores y agentes activo de su propia educación.
- Es básicamente participativa, se centra en la toma de decisiones que involucren a los actores centrales de la comunidad.
- Aprovecha todos los recursos humanos con una educación para todos.

UNISARC (2009)

En el marco de lo planteado, es necesario que la escuela se abra a la comunidad a través de las organizaciones comunitarias incorporándolas en su proyecto educativo a través de comisiones, colaboraciones o formulando especialmente iniciativas educativas.

Para que produzca los efectos deseados, el vínculo debe tener como punto de partida el convencimiento de la escuela y de su personal de la necesidad de mejorar las condiciones sociales, culturales, políticas y educativas de la comunidad.

Finalmente, es necesario aclarar que cuando se piensa en un vínculo, se lo hace en términos políticos, sociales y culturales y que a partir de él se produzca un crecimiento tanto en la escuela como comunidad.

Para Villarroel, S. (1999) vincula al término comunidad desde distintos enfoques entre ellos por razones sociales menciona que una Comunidad Educativa adquiere protagonismo como espacio o escenario que educa las actitudes y conductas sociales del ser humano, logrando así niveles elevados de humanización en la medida en que convive y se realiza participando con los demás. Comprenderemos que la participación deberá ser entendida como una necesidad social que viabiliza el desarrollo integral de la comunidad educativa y de su entorno.

Razones estructurales técnicas.- Parte del principio que el protagonista fundamental del proceso educativo es el educando. En torno a éste deberá estructurarse la comunidad educativa, generando formas y espacios donde se incentive y reconozca el rol participativo de cada uno de sus actores.

Esto significa considerar un proceso interactivo. Camacho, y Von, S. (1998), Razones legales, dentro del terreno legal, la participación en las instituciones educativas guiadas por docentes está establecida normativamente por un entramado de derechos, deberes y responsabilidades entre la familia y la institución. Institucionalmente, se promueve la participación de padres y madres de familia, tanto directa como indirectamente, a través de sus representantes.

3 2.2 La demanda de educación de calidad

Schmelkes, S (1994), manifiesta que la educación es un bien social y de carácter público, es para todos, y de todos. Sin embargo a pesar de los enormes logros en materia de acceso y universalización de la educación básica y de inclusión en la agenda de quienes nos gobiernan, persisten fuertes desigualdades en materia de oportunidades educativas que desde siempre están signadas por los estratos sociales de las diferentes escuelas.

La exclusión social es un proceso que afecta a millones de personas en el mundo, tanto en países en vía de desarrollo como en aquellas prósperas sociedades del primer mundo. Reimers, F y Villegas, E. (1992) dan a conocer que el mejoramiento en la calidad de la educación se desvanece ante este conjunto de problemas de acceso e inclusión pues el sistema no ofrece educación de calidad, si no es racionalmente inclusiva. Los centros escolares están dedicados al asistencialismo y no cumplen los objetivos básicos y mientras ésta siga no podrá hablarse de educación de calidad.

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

“Educar es fomentar, por un proceso social, la actuación por la que el hombre como agente de su propio desarrollo tiende a lograr la más cabal realización de sus potencialidades” UIA, (1983 p 9). De esta definición cabe destacar que: Educar es una actividad humana, es decir, que se realiza por y para el hombre. Además, la educación es una actividad social, es decir se produce la educación

del sujeto inmerso en un contexto social determinado y a la vez el sujeto mismo incide como agente modificador de ese contexto. Así el proceso educativo puede ser considerado como una actividad compleja cuyo objetivo es la realización de las potencialidades o dinamismos humanos: actuar creativamente, transformar la naturaleza, alcanzar un conocimiento verdadero de la realidad, dominar los propios actos mediante el ejercicio responsable de la libertad y lograr la armonía entre los impulsos del ser humano.

❖ *La calidad en la educación*

Seoane, A. (1991) reconoce que la calidad es la efectiva adquisición de una serie de competencias, habilidades, conocimientos y destrezas por parte de un conjunto de alumnos, mediante el desarrollo de contenidos de aprendizaje adecuados, impartidos a través de unas herramientas eficientes y con el apoyo de una red de servicios añadidos, cuyo proceso desde el desarrollo de los contenidos hasta la adquisición de competencias y el análisis de la intervención formativa en su conjunto está garantizado por un exhaustivo y personalizado proceso de evaluación y certificación, y monitorizado por un equipo humano que ejerce una labor tutorial integral durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Como docentes se tiene la responsabilidad de buscar alternativas de solución, es decir abrir la puerta a nuevas estrategias de educación, que vayan encaminadas a apoyar la calidad de nivel educativo, dichas estrategias, deben reforzar a los educandos para que actúen en un mundo más desarrollado educativamente hablando y se abra su abanico de oportunidades con la finalidad de que cuente con herramientas más fuertes para enfrentar su vida futura en todos los ámbitos y llevar a nuestro país a un mejor desarrollo a nivel mundial.

Moreno, B. (2004) da a conocer que la Educación de calidad y competencias para la vida son dos elementos que tendremos en cuenta para compartir un desarrollo educativo. Un primer aspecto que llama la atención en la expresión educación de

calidad es que en sí misma parece sugerir que la calidad es algo que sólo puede estar presente o ausente en los procesos educativos, o bien que es un atributo que se alcanza de repente, sin contemplar la posibilidad de que puedan presentarse diversos grados o niveles de calidad.

Luego, buscar una (buena) calidad de la educación, supone la presencia de una dinámica en la que se evalúa de manera continua lo que se está favoreciendo o no, mediante los actuales sistemas de organización, políticas, propósitos, planes de estudio, programas y prácticas educativas, los logros educativos deseados; pero, además, supone la generación y seguimiento de acciones con posibilidad de reorientar o transformar aquellos aspectos que no están contribuyendo suficientemente a que los procesos educativos alcancen sus objetivos de manera óptima. La pregunta obligada es entonces:... de la educación “Aprender a aprender”.
Malpina, C. (1996)

❖ ***Principios de la calidad total en educación.***

Esteve, J. (2003), da a conocer que el tiempo ha ido variando la consideración de lo que resulta fundamental en la calidad. Primero fue el producto, más tarde el proceso, luego los trabajadores. Actualmente la calidad total se fundamenta en la idea de la satisfacción del cliente, en el ámbito educativo esto puede considerarse la superación de los principios de las escuelas eficaces. Lo más importante es la satisfacción del cliente, la empresa de éxito será la que identifique y satisfaga las expectativas de sus clientes.

Garín, J. (1995), manifiesta que el proceso de calidad total se inicia con la detección de problemas y deficiencias y la propuesta de determinadas soluciones, se fundamenta en el desarrollo continuo de planes integrales. La toma de decisiones se debe realizar como consecuencia de datos y evidencias. Por lo tanto es preciso evaluar. La calidad depende básicamente de las personas, por ello resulta fundamental atender a aspectos como: la participación, compromiso, implicación

voluntaria, colaboración, trabajo en equipo, formación de las personas, propiciar el desarrollo/crecimiento personal de cada individuo como clave del crecimiento y enriquecimiento de la organización.

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

La Carta Magna

La *Constitución de Ecuador de 2008* es la carta magna vigente, el fundamento y la fuente de la autoridad jurídica que sustenta la existencia del Ecuador y de su gobierno. La supremacía de esta constitución la convierte en el texto principal dentro de la política ecuatoriana, y está por sobre cualquier otra norma jurídica. Proporciona el marco para la organización del Estado, y para la relación entre el gobierno con la ciudadanía. Esta constitución define la separación de poderes del gobierno ecuatoriano en cinco ramas.

De las cinco funciones del Estado, se conservan los tres poderes tradicionales establecidos en constituciones anteriores: la función legislativa, asignada a la Asamblea Nacional; la función ejecutiva, liderada por el Presidente de la República; y la función judicial encabezada por la Corte Nacional de Justicia.

Sin embargo se establecen dos nuevos poderes del Estado: la función electoral, administrada por el Consejo Nacional Electoral y el Tribunal Contencioso Electoral; y la función de transparencia y control social, representada por el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social. www.asambleanacional.gov.ec.

Plan Nacional de Desarrollo

El plan recupera una visión de desarrollo que privilegia la consecución del buen vivir, que presupone la ampliación de las libertades, oportunidades y potencialidades de los seres humanos, y el reconocimiento de unos a otros para alcanzar un porvenir compartido. Ello, necesariamente, implica un cambio en el modo de Estado, que recupere sus capacidades de gestión, planificación, regulación y redistribución y que profundice los procesos de desconcentración, descentralización y participación ciudadana. Con el objetivo de lograr el desarrollo sostenible con equidad, justicia social y libertad propone una nueva lógica de planificación a partir de los siguientes doce grandes objetivos nacionales de desarrollo humano.

- Auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial.
- Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.
- Aumentar esperanza y la calidad de vida de la población.
- Garantizar la soberanía nacional, la paz y auspiciar la integración latinoamericana.
- Un trabajo estable, justo y digno.
- Recuperar y ampliar el espacio público y de encuentro común.
- Afirmar la identidad nacional y fortalecer las identidades diversas y la interculturalidad.
- Fomentar el acceso a la justicia.
- Garantizar el acceso a participación pública y política.
- Establecer un sistema económico solidario y sostenible.
- Reformar el Estado para el bienestar colectivo.

Tiene una mirada integradora, basada en un enfoque de derechos que va más allá de la entrada sectorialista tradicional y tiene como ejes la sustentabilidad ambiental y las equidades de género, generacional, intercultural y territorial.

<http://www.latinreporters.com/equateurRafaelCorreaPlandeGobiernoAlianzaPAIS.pdf>

Ley de educación

El magisterio nacional

Art. 52.- El Magisterio Nacional está formado por los profesionales de la educación y por aquellos que cumplan labores docentes o que desempeñen funciones técnico-administrativas especializadas en el sistema educativo.

Art. 53.- Quienes poseen título de profesionales de la educación tienen derecho prioritario para ser nombrados en funciones del ramo educativo.

Art. 54.- La Ley los Reglamentos que establecen las categorías del escalafón y remuneraciones del Magisterio regularán el ejercicio docente. En los establecimientos particulares la remuneración no podrá ser menor al sueldo básico del Magisterio para quienes laboran a tiempo completo; y los que trabajan a tiempo parcial recibirán al menos la alícuota correspondiente.

Art. 55.- El Ministerio de Educación procurará que los profesores en el área rural residan en sus lugares de trabajo, para lo cual se preferirá, en la designación de profesores, a personas del lugar que cumplieren los requisitos legales.

Dado los profundos cambios que se avecinan para el ámbito educativo hace falta un cambio de la estructura educativa de la Ley de Educación con una nueva ley que modifique o refunda una nueva educación, dado que sería no tener en cuenta todo un contexto histórico pasado; creyendo que todo lo pasado fue peor y que recién ahora por generación espontánea hemos tomado conocimiento como si fuéramos una sociedad neutra sin definición alguna, como no poseer identidad nacional.
www.mec.gob.ec/documentos-legales.

De la carrera educativa: requisitos para ingresar a la carrera educativa pública

Art. 63– Requisitos.- Para ingresar a la carrera educativa pública se requiere:

- a. Ser ciudadano ecuatoriano y estar en goce de los derechos de ciudadanía o ser residente en el Ecuador,
- b. Poseer un título reconocido por la autoridad competente para ingresar al magisterio fiscal,
- c. Haber completado el año de servicio rural docente obligatorio,
- d. Constar en el registro de candidatos elegibles, y
- e. Participar y triunfar en los correspondientes concursos de méritos y oposición para llenar las vacantes del sistema fiscal.

Títulos reconocidos: El reglamento a la presente determinará la escala de calificación de títulos según el nivel y la especialidad de la vacante. Los bachilleres que ingresen a la carrera educativa pública tendrán un nombramiento provisional por seis años, período en el cual deberán obtener un título profesional docente. Se revocará el nombramiento a los bachilleres que no obtengan su título profesional docente en este período. Los profesionales ingresen a la carrera educativa pública deberán aprobar programas de capacitación en pedagogía, didáctica y profesionalización docente de acuerdo al reglamento de la presente Ley. .
[www.mec.gob.ec /documentos legales.](http://www.mec.gob.ec/documentos-legales)

Del escalafón

Art.82 Definición.- El escalafón del magisterio nacional constituye un sistema de clasificación de los docentes en carrera pública según sus funciones, títulos, desarrollo profesional, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación, implementados por el Instituto Nacional de Evaluación, que determina su remuneración y los ascensos de categoría. El desarrollo profesional de los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias que les permitirán un ascenso dentro de las categorías del escalafón o la promoción de una función a otra.

Art.84- Categoría escalafonaria.- El escalafón se divide en las siguientes cuatro categorías:

- a. Cuarta categoría.-** Es la categoría por la cual se ingresa a la carrera educativa pública. En el lapso de los primeros años el profesional de la educación deberá participar en un programa de inducción.
- b. Tercera categoría.-** Los profesionales de la educación que accedan a la tercera categoría deberán tener al menos cuatro años de antigüedad, haber aprobado los cursos de formación correspondientes y el proceso de evaluación correspondiente a la cuarta categoría y tener al menos un título profesional docente. En caso de no tener formación inicial docente deberá tener el certificado de profesionalización docente.
- c. Segunda categoría.-** Los profesionales de la educación que accedan a la segunda categoría deberán tener al menos ocho años de antigüedad, haber aprobado los cursos de formación correspondientes, haber aprobado el proceso de evaluación correspondiente a la tercera categoría y tener al menos un título de posgrado a nivel de especialización o diplomado en áreas relacionadas a la educación.

Primera categoría.- Los profesionales de la educación que accedan a la primera categoría deberán tener al menos doce años de antigüedad, haber aprobado los cursos de formación correspondientes, haber aprobado el proceso de evaluación correspondiente a la segunda categoría, tener al menos un título de maestría en áreas relacionadas a la educación y haber publicado el resultado de una experiencia exitosas e innovadora en el ámbito de su función, calificada por la Autoridad Educativa Nacional. www.mec.gob.ec/ documentos legales.

Art.85- Requisitos para el ascenso de categoría.- Para ascender de categoría se debe cumplir los siguientes requisitos:

- a. Acumular mínimo cuatro años de servicio en la categoría correspondiente.
- b. Haber aprobado el proceso de evaluación del desempeño docente para la categoría correspondiente.
- c. Haber aprobado los cursos de formación correspondientes a la categoría, y
- d. Tener el título mínimo requerido para la categoría correspondiente.

Art.86- Funciones.- Los profesionales de la educación pueden tener las siguientes funciones dentro de la carrera educativa pública:

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

Para optar por la función de docentes mentores, inspectores, subinspectores o subdirector se requiere estar al menos en la tercera categoría; para ser asesores educativos, auditores educativos o vicerrector se requiere estar al menos en la segunda categoría escalafonaria.

Art.87- Remuneraciones.- Los docentes en carrera pública y los docentes que ejerzan que cargos directivos se registrarán sin excepción alguna en materia de remuneración, ingresos complementarios, estímulos, compensaciones, subsidios, erogaciones económicas y todo tipo de beneficio económico o social, así como la valoración remunerativa de su escala por la normativa que rige al servicio público. La remuneración variable por eficiencia estará vinculada al resultado que haya obtenido el docente en la carrera pública en la evaluación aplicada por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa. www.mec.gov.ec /documentos legales.

Plan Decenal de Educación

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. Por petición del (CNE), el Presidente Alfredo Palacio convocó y puso a conocimiento de la ciudadanía una Consulta Popular acerca de las ocho políticas educativas:

❖ Políticas del plan decenal

- 1.- Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- 2.- Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- 3.- Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- 4.- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- 5.-Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- 6.- Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- 7.- Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.

8.- Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo

El Plan Decenal busca mejorar la calidad educativa en el país, garantizar su calidad con igualdad, priorizando un sentido inclusivo, pluricultural y multiétnico, desde los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad, uno de sus objetivos es formar ciudadanos críticos, solidarios y comprometidos con el cambio social, que así podremos sentirnos orgullosos de quienes somos, de nuestra identidad, y equidad, que todos los niños, jóvenes adultos tengan derecho a una educación de calidad.

Para mejorar y optimizar la calidad educativa en nuestro país también es necesario que el gobierno ponga atención en la infraestructura de los distintos centros educativos en las aéreas rurales y zonas alejadas de las ciudades. www.mec.gov.ec
documentos legales

DINAMEP

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. La 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, Funcional con el puesto de trabajo y Gratuita*, con presupuestos del Estado 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.www.mec.gob.ec/documentos-legales.

3.3.4 Políticas microinstitucionales.

El modelo político en las instituciones educativas recibe cada día mayor reconocimiento por parte de teóricos y prácticos. Para reconocer y comprender la dimensión política de las instituciones escolares es necesario relacionar dos enfoques que generalmente se presentan disociados. Por una parte, el enfoque *interno*, que persigue estudiar y analizar las escuelas como sistemas de actividad política en cuyo caso estaríamos hablando de *micropolítica* educativa y, por otra, el enfoque *estructural*, que presenta a la escuela como un aparato del Estado, responsable sobre todo de la producción y reproducción ideológica.

La política organizativa surge cuando la gente piensa y actúa de modo diferente (Morgan, G. 1986; p 148). Por eso, reconocer a sus miembros como agentes políticos supone aceptar la complejidad y la incertidumbre en la vida escolar, y el empleo por parte de sus actores de diversas estrategias de lucha para poder alcanzar sus fines particulares o grupales. Se puede realizar un análisis de la política organizativa de forma sistemática considerando las relaciones entre *interés*, *conflicto* y *poder*, aunque hay que reconocer que resulta difícil delimitar la frontera entre las acciones políticas y las culturales que aparecen en las prácticas escolares.

Por tanto, en la escuela se desarrollan, por una parte, dinámicas micropolítica (repartos de poder, conflictos, negociaciones, coaliciones), y, por otra, dinámicas políticas, porque «la escuela desempeña, a través de sus prácticas y relaciones, un papel ideológico dentro del contexto sociocultural en el que está inmersa» González, M. (1990; p 39).

❖ *El poder en la escuela*

Los teóricos de la organización distinguen entre el *poder* y el *control o dominio* en las organizaciones. *El poder* es entendido como la habilidad para lograr un objetivo, incluso venciendo la resistencia de otros, o la habilidad para lograr los resultados deseados donde existe incertidumbre o disenso sobre una opción. *El control* es entendido simplemente como el acto de alcanzar un objetivo. Como control en las organizaciones, se vuelve más tenue, menos visible, sumergido en la estructura de la organización. Como poder, se ejerce a través de sutiles mecanismos de control que pueden resultar difíciles de observar incluso para los investigadores naturalistas. Ruiz, T (1987)

En la teoría tradicional de la organización es un lugar común creer que el control no necesita ejercerse de nuevo para cada decisión, puesto que reside en las estructuras, en las normas, y en el flujo de información de la gestión March, S. (1958). El poder en la toma de decisiones en una organización se analiza, a menudo, desde dos dimensiones: *la autoridad y la influencia* Conway, J. (1986; p 213). *La autoridad* es el derecho a tomar la decisión final, mientras que la *influencia* consiste en intentar persuadir a aquellos que tienen autoridad para tomar decisiones de algún tipo.

La autoridad, relacionada tradicionalmente con el poder, es estática, se basa en la posición o rol que se ocupa dentro de la jerarquía formal, mientras que la influencia es dinámica, más informal, y se puede basar en el conocimiento experto, en la posesión de información valiosa o en otros recursos que uno puede usar para intercambiar con quienes deciden. Es multidireccional.

Sin embargo, la autoridad no cubre todas las contingencias. En el mundo de la racionalidad limitada, la existencia de la incertidumbre se convierte en un espacio de lucha entre los que tienen poder y los que tienen influencia. Las relaciones de poder a menudo no se juegan en la arena política observable, son invisibles y por eso ha sido difícil conseguir una fundamentación empírica de las políticas educativas desde una perspectiva crítica.

3.3.5 Síntesis

Una Comunidad Educativa es un espacio de interrelación humana en la que las personas crecen y se desarrollan física, intelectual y espiritualmente. Todos los participantes de una Comunidad Educativa (estudiantes, educandos, directivos, padres y madres de familia) crecen y se desarrollan interactuando y ejerciendo diferentes roles y funciones en pos de esta visión compartida.

La escuela de calidad es la que promueve el progreso de sus estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, familiar y su aprendizaje previo. Un sistema escolar eficaz es el que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar esos resultados. Mortimore, J. (1987) .

El Plan Nacional de Desarrollo recupera una visión de desarrollo que privilegia la consecución del buen vivir, que presupone la ampliación de las libertades, oportunidades y potencialidades de los seres humanos, y el reconocimiento de unos a otros para alcanzar un porvenir compartido, necesariamente, implica un cambio en el modo de Estado, que recupere sus capacidades de gestión, planificación, regulación y redistribución y que profundice los procesos de desconcentración, descentralización y participación ciudadana.

“Educar es fomentar, por un proceso social, la actuación por la que el hombre como agente de su propio desarrollo tiende a lograr la más cabal realización de sus potencialidades” UIA, (1983:9). De esta definición cabe destacar que: Educar es una actividad humana, es decir, que se realiza por y para el hombre. La educación es una actividad social, es decir se produce la educación del sujeto inmerso en un contexto social determinado y a la vez el sujeto mismo incide como agente modificador de ese contexto. En este escenario es evidente la carencia de políticas educativas globales y sostenidas del Estado ecuatoriano, más bien, se han incorporado algunos programas tendientes a mejorar la calidad de la educación por iniciativa y con la subvención de

los organismos de crédito internacional, que han tenido vigencia mientras duren los presupuestos, pero sin conseguir los objetivos planteados. Asumir estas responsabilidades requiere de los gobiernos tomar una decisión política de invertir en educación, como la principal herramienta del desarrollo social, asignando el máximo de sus recursos, o al menos el presupuesto establecido en la Constitución.

Los requisitos académicos como las condiciones de trabajo si bien no son exclusivos, constituyen un aporte en la formación de competencias ya que favorecen a que los educadores se desempeñen profesionalmente con eficacia, equidad y eficiencia en el proceso de planificar y enseñar a aprender superando situaciones desfavorables o de inseguridad que seguramente se plantearán. La unificación salarial implicará que la gran cantidad de rubros que componen el sueldo de un maestro se agrupen en una sola cantidad total, para permitir mayor simplicidad y transparencia, así como para permitir que los aportes a la seguridad social se hagan sobre un rubro real, de manera que se garantice una jubilación más digna.

Por otra parte, la homologación implicará que los sueldos de los maestros sean equiparados con los de otros servidores públicos, por respetable que sea la labor de los auxiliares de servicio, hay que reconocer que al maestro se le exigen mayores responsabilidades y estudios.

El principal desafío para los Ministerios de Educación y las instituciones educativas será entonces, el de generar los ámbitos específicos de formación o profundización de las competencias profesionales para conducir la complejidad de los procesos en una sociedad cambiante e incierta, con sentido crítico, creatividad, sensibilidad a los cambios, con capacidad de reacción inmediata y sentido del humor. Fundamentalmente habrá que instaurar niveles de mayor participación y consenso no sólo para la puesta en marcha de las transformaciones sino también para la formación profesional de los verdaderos protagonistas. Sólo así construiremos “políticas de Estado” para asegurar la institucionalización de los cambios en este mundo tan cambiante e inestable.

3.3 Necesidades de Formación Docente

3.3.1 Definición

Los cambios paradigmáticos en la formación del profesional de la enseñanza en el nuevo siglo traen consigo, necesariamente, una concepción diferente de la docencia encada nivel y de los roles que desempeñan profesores y estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. De esta manera la concepción del profesor como transmisor y del estudiante como receptor de conocimientos es sustituida por la concepción del docente como orientador, guía que acompaña al estudiante en el proceso de construcción no sólo de conocimientos sino también en el desarrollo de habilidades y valores asociados a un desempeño profesional eficiente, ético y responsable y del estudiante como sujeto de aprendizaje¹. González, M. (1990)

Zabalza, M. (2003) expresa:...la función tutorial llega a impregnar el propio concepto de profesor. Parece fuera de toda duda que todo profesor, sea cual sea la etapa educativa en la que ejerce su función, es no sólo enseñar sino también tutor de sus estudiantes. La tutoría ha pasado a formar parte de la idea generalizada de que enseñar no es sólo explicar unos contenidos sino dirigir el proceso de formación.

En este sentido todos los profesores somos formadores y ejercemos esa tutoría (una especie de acompañamiento y guía del proceso de formación) de nuestros alumnos. La tutoría adquiere así un contenido similar al de “función orientadora” o “función formativa” de la actividad de los profesores Zabalza, M. (2003, pp. 126-127).

Una realidad patente es que, muchos de los docentes de las instituciones educativas de nuestro país, no cuentan con una preparación pedagógica acorde con los cambios tecnológicos educativos para poder realmente transmitir un proceso de enseñanza-aprendizaje. En la actualidad se estima que un factor importante, es que el docente identifique sus carencias educativas, pedagógicas, y de comunicación con sus alumnos. No debe conformarse con ser únicamente trasmisor del conocimiento, porque, de ésta manera, sería como sembrar en un terreno poco fértil y árido; obteniéndose con ello pocos frutos de su labor.

3.3.2 Competencias profesionales.

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

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

Las competencias profesionales se las puede definir entre otras como:

1. “Conjunto de saberes y saber-hacer, de conductas tipo, de procedimientos estándares, de tipos de razonamiento, que se pueden poner en práctica sin nuevo aprendizaje” Montmollin, P. (1984. p. 122).
2. Fernández, J (1999 p. 5) manifiesta como la “Posesión y el desarrollo de destrezas, conocimientos, actitudes adecuadas y experiencia suficientes para actuar con éxito en los papeles de la vida”
3. “La capacidad individual para emprender actividades que requieran una planificación, ejecución y control autónomos” Federación alemana de empresarios de ingeniería. (1985).
4. “La capacidad de usar el conocimiento y las destrezas relacionadas con productos y procesos y, por consiguiente, de actuar eficazmente para alcanzar un objetivo” Hayes, L. (1985).
5. “La competencia profesional es la capacidad de realizar las actividades correspondientes a una profesión conforme a los niveles esperados en el empleo. El concepto incluye también la capacidad de transferir las destrezas a nuevas situaciones dentro del área profesional y, más allá, a profesiones afines. Esta flexibilidad suele implicar un nivel de destrezas y conocimientos mayor de lo habitual incluso entre los trabajadores con experiencia” MSC. (1985).

6. “Saber combinatorio... cada competencia es el producto de una combinación de recursos. Para construir sus competencias, el profesional utiliza un doble equipamiento: el equipamiento incorporado a su persona (saberes, saberes hacer, cualidades, experiencia,...) y el equipamiento de su experiencias (medios, red relacional, red de información). Las competencias producidas con sus recursos se encarnan actividades y conductas profesionales adaptadas a contextos singulares”
Boterf, L. (1997 p. 48).

La doble faceta de docente e investigador del profesor exige una correcta preparación tanto para la adquisición de conocimientos y actualización de los mismos como para el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas exigibles en una sociedad en permanente cambio. Se debe realizar un estudio de las nuevas competencias docentes y de cómo su desarrollo profesional se encuentra sometido al influjo de la sociedad de la información y la comunicación.

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

La disminución del empleo tanto a nivel nacional como internacional deriva en una sobreoferta de jóvenes con dificultades para encontrar trabajo. Esto trae como consecuencia un aumento en los estándares para contratar nuevos profesionales a quienes se les exigen *competencias* altamente especializadas.

Son en definitiva una amalgama entre aptitud, experiencia y pericia que se expresa de modo concreto en la resolución de una situación-problema en particular. Prieto, J. (1997) las clasifica en tres tipos:

1.- Las competencias observables y medibles o competencias de índole objetiva, que son las comentadas.

- 2.- Las competencias percibidas y atribuidas, de índole subjetiva.
- 3.- Las competencias contrastables y certificables o de índole institucional.

A medida que se avanza hacia la consideración de las competencias en su forma más general, en tantas habilidades requeridas para resolver aspectos de cualquier tarea o situación, se habla de *competencias genéricas* y estas tienden a confundirse con las variables psicológicas clásicas (inteligencia, personalidad, intereses, motivación).

El rol del docente se puede cuestionar: ¿puede el profesor actual ser al mismo tiempo un profesional eficaz, ingeniero de la instrucción, un juez justo y un buen compañero? No cabe duda de que el profesor del tercer milenio deberá abordar otras nuevas tareas, desde una actitud abierta a los múltiples acontecimientos e informaciones que se generan a su alrededor. Y es que el cambio tecnológico se produce a una gran velocidad y requiere por parte de los profesionales un esfuerzo de adaptación, actualización y perfeccionamiento permanente. En el momento actual no podemos seguir considerando a los docentes como almacenes del saber y por lo tanto dispensadores del conocimiento.

En la sociedad de la información el modelo de profesor cuya actividad se basa en la clase magistral es obsoleto. Las redes telemáticas pueden llegar a sustituir al profesor si éste se concibe como un mero transmisor de información, ya que en las redes tienen gran capacidad para almacenar información y desde ellas se puede adaptar dicha información a las necesidades particulares de cada alumno.

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

gestión de la información que aceleradamente se genera en la sociedad de la información y la comunicación con las Nuevas Tecnologías. El nuevo papel del profesor con relación al uso de la Tecnología de la Información y la Comunicación puede entenderse atendiendo al siguiente cuadro, en el que se especifican las características y tareas del profesor desde dos modelos educativos contrapuestos.

El perfil del profesorado

Cuadro N°2

<i>Modelo Tradicional o clásico</i>	<i>Modelo tecnológico</i>
1.- El profesor como instructor. 2.- Se pone el énfasis en la enseñanza. 3.- Profesor aislado. 4.- Suele aplicar los recursos sin diseñarlos. 5.- Didáctica basada en la exposición y con carácter unidireccional. 6.- Sólo la verdad y el acierto proporcionan aprendizaje. 7.- Restringe la autonomía del alumno. 8.- El uso de nuevas tecnologías está al margen de la programación.	1.- El profesor como mediador. 2.- Se pone el énfasis en el aprendizaje. 3.- El profesor colabora con el equipo docente. 4.- Diseña y gestiona sus propios recursos. 5.- Didáctica basada en la investigación y con carácter bidireccional. 6.- Utiliza el error como fuente de aprendizaje. 7.- Fomenta la autonomía del alumno. 8.- El uso de nuevas tecnologías está integrado en el currículum. 9.- Manejar correctamente el nuevo Referente Curricular

Fuente: Alumnas investigadoras

El profesor tiene competencias básicas en TIC las posibilidades de comunicación que el medio le ofrece, para hacer más adecuado, exitoso y atractivo el proceso de aprendizaje de los alumnos; un profesional que revise críticamente su propia práctica desde la reflexión de sus intervenciones como docente, y que pueda ayudar a sus alumnos a «aprender a aprender» en una sociedad cambiante y en constante evolución.

3.3.3 Los cuatro Pilares de la Educación para el siglo XXI

El siglo XXI, que ofrecerá recursos sin precedentes tanto a la circulación y al almacenamiento de informaciones como a la comunicación, planteará a la educación una doble exigencia que, a primera vista, puede parecer casi contradictoria: 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. Simultáneamente, deberá hallar y definir orientaciones que permitan no dejarse sumergir por las corrientes de informaciones más o menos efímeras que invaden los espacios públicos y privados y conservar el rumbo en proyectos de desarrollo individuales y colectivos. Delors, J. (1997 pp. 91-103)

En cierto sentido, la educación se ve obligada a proporcionar las cartas náuticas de un mundo complejo y en perpetua agitación y, al mismo tiempo, la brújula para poder navegar por él. Con esas perspectivas se ha vuelto imposible, y hasta inadecuado, responder de manera puramente cuantitativa a la insaciable demanda de educación, que entraña un bagaje escolar cada vez más voluminoso. Es que ya no basta con que cada individuo acumule al comienzo de su vida una reserva de conocimientos a la que podrá recurrir después sin límites.

Para Hernández, M. (1992) La educación del Siglo XXI, debe transmitir masiva y eficazmente un volumen de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados

a la civilización cognitiva, porque son las bases de las competencias del futuro. Se deben buscar orientaciones para proyectarse en función del desarrollo individual y colectivo.

La educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales:

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

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

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

Delors, J. (1997)

Aprender a hacer: está muy ligado con la formación profesional, el dominio de las dimensiones cognitivas e informativas capacita al individuo en el ejercicio de sus funciones, estrechamente ligadas a su creatividad, utilidad y productividad. El manejo de información y control del medio, son ingredientes indispensables en la consecución de los objetivos de una empresa.

El hacer cotidiano y moderno, debe desarrollar ideas acordes con los cambios tecnológicos, para lograr el progreso de una manera global y amplia, en función al desarrollo de una sociedad substancialmente armónica de acuerdo con las exigencias del Siglo XXI. Martínez, I (1998)

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

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

La participación en proyectos comunes, involucra trabajar mancomunadamente en proyectos motivadores, de cooperación, de ayuda a los necesitados, en participaciones de actividades deportivas y culturales. Zaragoza, M. (1997)

Aprender a ser: Es el resultado de los tres pilares anteriores, aprender a conocer, aprender a hacer y aprender a convivir. La educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual y espiritualidad. La función esencial de la educación es conferir a todos los seres humanos, la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación, necesarios para que sus talentos alcancen la plenitud.

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

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

3.3.4 Competencias Profesionales Docentes

❖ Las competencias en educación

Hemos pasado de la noción de calificación a la noción de competencia profesional, tratando de combinar el conocer con el saber hacer. El concepto de competencia profesional asociado a la educación para responder a la pregunta: ¿qué competencias docentes se desarrollan en la escuela democrática? Atendiendo a las distintas tipologías se encuentra algunas características básicas vinculadas a la tarea docente dentro y fuera de las aulas. Por ejemplo, organización del espacio de enseñanza-aprendizaje, trabajo en equipo, participación en la resolución de conflictos y en la gestión de los centros, así como la utilización de las nuevas tecnologías.

En el ámbito laboral, este concepto se comenzó a utilizar –a partir de 1960– para identificar las capacidades con las que debía contar un trabajador para desempeñarse adecuadamente en el mercado de trabajo, sobre este concepto se hallan posiciones que privilegian las demandas del exterior hacia el sujeto, asociando la competencia de manera directa con las exigencias de una ocupación y que la describen en términos de lo que debe demostrar el individuo –el desempeño–; hasta las que se centran en aquello que subyace en la respuesta de los sujetos, es decir, elementos cognitivos, motores y socioafectivos implícitos en lo que el sujeto debe hacer.

La pregunta acerca de las competencias que debe formar la escuela se ha convertido en uno de los ejes centrales del debate educativo mundial, en este ámbito se recogieron las ideas principales formuladas en el mundo del trabajo, pero adoptando niveles de mayor profundidad y extensión en el campo de aplicación y, en algunos casos, precisando la forma en que se movilizan los componentes de la competencia.

Las competencias profesionales tienen múltiples facetas, epistemológica, sociológica, política y práctica; por ello reclaman una perspectiva multidimensional e integral de los aprendizajes. La comprensión, el juicio y la movilización de diversos recursos cognitivos, personales, sociales y éticos constituyen la estructura interna de una competencia, así como la capacidad de aprender a aprender, que es esencial para captar su carácter cambiante y evolutivo. Una determinada concepción de las competencias puede tener implicaciones para el diseño de las titulaciones. En el modelo de proceso, pues permite integrar mejor que el modelo de objetivos los contenidos, las capacidades, las metodologías y la evaluación de los aprendizajes.

El énfasis que ahora se está poniendo en ellas no se podría entender el contexto social, cultural, económico y político en el que surgieron y bajo cuya presión se vienen desarrollando. También la historia del currículo y de las reformas educativas ofrece un buen escenario de fondo para apuntar tan sólo a algunas claves.

En efecto, las reformas basadas en competencias –reformas basadas en estándares de calidad sería la expresión más genuina y originaria tal como surgió, una vez más, es quizás la ola reformista más actual.

❖ *Las competencias desde la pedagogía*

En las últimas décadas, la organización del trabajo se ha ido flexibilizando y ha surgido un elevado número de nuevas ocupaciones en todos los niveles de cualificación. La volatilidad del empleo hace que un trabajador pase por diversos puestos y empresas a lo largo de su vida laboral e, incluso, que desempeñe

alternativamente actividades en distintos sectores, y con diferentes grados de responsabilidad.

Así, la educación basada en competencias aparece como un nuevo sistema, en oposición a la formación tradicional más centrada en la transmisión de conocimientos. Además, supone un acercamiento entre la formación que reciben los estudiantes y el mercado laboral en el que tendrán que realizar su desempeño profesional.

Para algunos sectores educativos se trata de una evolución necesaria, mientras otros opinan que, sobre todo en educación superior, el cambio implica dejar de lado aquellas funciones que le son más esenciales. En cualquier caso, el proceso está abierto y el cambio que supone pasar a una educación basada en competencias es una tarea ardua. No se trata sólo de un cambio en los contenidos o en los métodos. El cambio atañe al sistema educativo en su conjunto, es una reforma de gran magnitud.

❖ *Aprendizaje basado en competencias*

Barnett, R. (2001; pp. 107-108) sostiene que: El nuevo vocabulario de la educación superior evidencia que la sociedad moderna está arribando a otras definiciones de conocimiento y razonamiento. Las nociones de habilidades, vocacionalismo, transferibilidad, competencia, resultados, aprendizaje experimental, capacidad y empresa, cuando se las toma conjuntamente son índices de que las definiciones tradicionales de conocimiento ya no se consideran adecuadas para los problemas de la sociedad contemporánea, referidos a los sistemas.

La enseñanza basada en competencias supone un cambio considerable en nuestros sistemas educativos. No se trata solamente de ajustar los contenidos que se imparten, las modificaciones llevan aparejadas un profundo cambio metodológico.

No se puede plantear la modificación de algunos elementos de las titulaciones universitarias (objetivos, contenidos, etc.) sin que se vean afectados los procedimientos metodológico-didácticos.

Existen en la actualidad una gran cantidad de trabajos, proyectos y grupos de investigación que buscan establecer un esquema de competencias para cada ocupación, lo que constituye su *perfil l profesional*. Tomando como base este perfil se establece el correspondiente *perfil l educativo* que contempla la adquisición de competencias como logros de aprendizaje. El perfil educativo es la base para configurar el *proyecto educativo* que incluye la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

3.3.5 Necesidades de Formación en el Ecuador.

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

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

Según Cooper, J. (1991), pueden identificarse algunas áreas generales de competencia docente, congruentes con la idea de que el profesor apoya al alumno a construir el conocimiento, a crecer como persona y a ubicarse como actor crítico de su entorno, dichas áreas de competencia son las siguientes:

1. Conocimiento teórico suficiente profundo y pertinente acerca del aprendizaje, el desarrollo y comportamiento humano.
2. Despliegue de valores y actitudes que fomenten el aprendizaje y las relaciones humanas genuinas.
3. Dominio de los contenidos o materias que enseña.
4. Control de estrategias de enseñanza que faciliten el aprendizaje del alumno y lo hagan motivante.
5. Conocimiento personal práctico sobre la enseñanza. En una, línea de pensamiento similar, Carrascosa, y Martínez, T. (1991). Consideran que la actividad docente, y los procesos mismos de la formación del profesorado deben plantearse con la intención de generar un conocimiento didáctico o saber integrador, el cual trascienda el análisis clínico o teórico para llegar a propuestas concretas y realizables que permitan transformación positiva de la actividad docente. El hilo conductor de este proceso de cambio didáctico, es la problemática que genera la práctica docente y las propias concepciones espontáneas sobre la docencia.

Siendo fieles a los postulados constructivista, la utilización de situaciones problemáticas que enfrenta el docente en su práctica cotidiana. Es la plataforma para construir el conocimiento didáctico integrador al que se hizo referencia anteriormente plantean los siguientes planteamientos didácticos:

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

En consecuencia podemos afirmar que el alumno desarrolla su conocimiento gracias a la interacción que existe entre él y las personas que conforman su ambiente social; así como sus compañeros de aula determinarán una trascendencia importante. Esto implicará adquirir los conocimientos, habilidades y valores necesarios que le sirvan al estudiante, para su desarrollo personal y profesional; promoviendo una actividad autoestructurante o constructiva de él mismo.

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

3.3.6 Síntesis.

No hay país que no esté intentando algo en el campo del desarrollo docente, sea reforma de las instituciones de formación inicial, o fortaleciendo sistemas de formación permanente centrados en las escuelas, haciéndose preguntas o buscando formulas que permitan mejorar las condiciones laborales de los docentes relacionando esto con evidencia de mejor desempeño docente. Sin embargo, al examinar los planteamientos de los diversos países se tiene la sensación que aun se está lejos de políticas sistémicas en el sentido descrito en el trabajo.

Es muy probable que no todas las acciones que se descubren como necesarias podrán ser enfrentadas en forma conjunta en el futuro inmediato --por razones de contexto legal y sobre todo por razones de financiamiento pero si no son reconocidas como limitantes, se seguirá en el camino usual de expectativas no cumplidas y seguirá culpándose a los profesores y profesoras por resultados sobre los que ellos pueden ser sólo parcialmente responsables.

La dinámica de la llamada "sociedad del conocimiento" o "sociedad de la información" también se refleja necesariamente en el campo educativo. Los cambios profundos en la economía, la sociedad y el conocimiento crean un nuevo contexto en el que la educación se afronta a nuevos retos.

El primer reto, que se resume en el postulado *aprender a aprender*, hace referencia a los desafíos educativos desde el punto de vista del desarrollo cognitivo

El segundo reto, *aprender a vivir juntos*, comprende los desafíos relativos a la consecución de un orden social en el que podamos vivir cohesionados pero manteniendo nuestra identidad como diferentes.

El aprendizaje basado en competencias es, desde el punto de vista pedagógico, el elemento central de las reformas que en el ámbito europeo se están llevando a cabo

en la educación superior. Este enfoque supone cambios importantes en la forma de diseñar, desarrollar y evaluar los procesos educativos. La definición de perfil les profesionales implica tanto a la comunidad educativa como a empresarios, estudiantes, sindicatos, etc. Este trabajo sirve de base para la elaboración del perfil educativo y, más tarde, del proyecto formativo. Además, exige una reflexión previa sobre el porqué y el para qué del modelo que se establece.

Tiene que quedar atrás, las características de un profesor que sólo se dedique a impartir su cátedra sin importarle sí realmente el alumno aprende, ya que las grandes transformaciones educacionales, permiten adquirir un conocimiento transformado definitivamente nuestra acción.

Ha llegado el punto donde no es suficiente una sólida preparación profesional, sino también es necesario tener pericia, destreza y sobre todo voluntad para desempeñarse en diversas funciones como discusión, monitoreo, diseño y gestión del conocimiento. Así como demostrar habilidades en el manejo de medios y herramientas tecnológicas; crear actitudes de respuesta favorables, para situaciones que se les presenten a los alumnos en su vida profesional. Se debe mirar hacia atrás y hacia adelante; para observar reflexionar y analizar nuestro propio actuar, asegurando una trascendencia en la educación, siendo ésta más integral y humanística en nuestro país.

Por lo antes expuesto es de gran importancia la tutoría en las instancias educativas, que definitivamente, reflejan un gran apoyo para los alumnos con dificultades en su aprendizaje y por ello deben seguir evaluándose para realizar las modificaciones correspondientes.

4.1 Diseño de la investigación

La presente investigación realizada sobre “La situación laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja-Escuela Ciencias de la Educación, durante los cinco últimos años, a nivel nacional, es de carácter socio demográfico, para conocer la situación laboral y su contexto en la que se desenvuelven los mismos, basado en un paradigma de análisis crítico, reflexivo y de acción por que nos ha permitido como investigadoras dar una respuesta a los objetivos planteados e ir dando cumplimiento paso a paso a las sugerencias establecidas en la guía, la misma que ha sido de fácil comprensión y que nos ha servido de apoyo en cuanto a conceptos, experiencias, informes, citas bibliográficas, suscritas en este informe.

La muestra fue de ocho titulados por investigador, en este caso se trabajó con quince titulados y dos autoridades educativas, a los mismos se aplico una encuesta personal basado en los cuestionarios proporcionados por el Equipo Investigador de la UTPL, así cuestionario N° 1 para los titulados y Cuestionario N°2 para los empleadores/directivos, su aplicación no duró más de cinco minutos.

La información obtenida se tabuló en forma de tablas cruzadas, utilizando como variables la totalidad de las preguntas y la triangulación de las mismas para el análisis integral, lo que permitió dar una respuesta a los objetivos planteados. Se utilizó un diseño mixto, ya que es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder al planteamiento de un problema. Teddilie y Tashakkori, y otros (2003)

El enfoque metodológico, se complemento con el análisis descriptivo-explicativo; en este caso la descripción, su de la situación laboral de los Titulados de la UTPL, su objetivo es describir la estructura de los fenómenos y su dinámica; identificar aspectos relevantes de la realidad y para el explicativo se refiere al comportamiento de las variables, Marqués, G. (2009).

Con frecuencia, la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos, es decir, detallar cómo son y se manifiestan. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas o grupos, comunidades, procesos, o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Dankhe, G. (1989). Basándonos en estos conceptos se realizó la investigación.

4.2 Participantes de la investigación

De acuerdo a las indicaciones dadas por la UTPL se contó con la participación activa de los siguientes participantes:

- Titulados de la Escuela Ciencias de la Educación durante los cinco últimos años en el período 2005-2010, sugeridos por el equipo de planificación de la UTPL.
- 2 Autoridades de Instituciones Educativas donde laboran dos de los titulados encuestados.
- Equipo del proyecto de Investigación de la UTPL.
- 2 Investigadoras.
- 1 Tutora de tesis.

Situación Laboral de los titulados de la UTPL 2005-2010
Investigadoras

Los titulados a quienes aplico la encuesta fueron

Cuadro N° 2

TITULADOS	MENCIÓN	CIUDAD	AÑO DE TITULACIÓN
GUAPISACA JUCA VILMA LORENA	EDUCACIÓN BÁSICA	CUENCA	2005
GUARTAN SERRANO MIRIAN AZUCENA	LENGUA Y LITERATURA	CUENCA	2006
GUTIERREZ COBOS LOURDES MARINA	EDUCACIÓN BÁSICA 3C	CUENCA	2006
GUZMÁN MARTÍNEZ VANESSA BETSABÉ	EDUCACIÓN INFANTIL	CUENCA	2010
HERAS ILLESCAS ELADIO NARCISO	EDUCACIÓN BÁSICA	CUENCA	2006
HEREDIA PEÑAFIEL MARIA CATALINA	EDUCACIÓN BÁSICA	CUENCA	2005
INGA COYAGO LILIA MARLENE	EDUCACIÓN INFANTIL	CUENCA	2007
JARA PERALTA SILVIA JACKELINE	EDUCACIÓN INFANTIL	CUENCA	2006
JEREZ DOMINGUEZ MARLENE DE JESUS	EDUCACIÓN BÁSICA 3C	CUENCA	2005
JIMBO RODRIGUEZ MARISOL PRISCILA	EDUCACIÓN BÁSICA 3C	CUENCA	2005
JIMENEZ AYORA MARCIA MARINA	EDUCACIÓN BÁSICA 3C	CUENCA	2006
JUCA CASTRO RUTH GUADALUPE	LENGUA Y LITERATURA	CUENCA	2006
LAZO BERNAL LIGIA DEL PILAR	EDUCACIÓN BÁSICA 3C	CUENCA	2005
LEON JADAN CARMEN GRICELDA	EDUCACIÓN BÁSICA	CUENCA	2005
LLIGUICOTA LAZO MARIANITA DE JESUS DOLORES	EDUCACIÓN BÁSICA	CUENCA	2006

Fuente: Formato de titulados a ser encuestados.

4.3 Técnicas e instrumentos de investigación

4.3.1 Técnicas

Para la investigación realizada a los titulados y a las autoridades respectivas se utilizó las siguientes técnicas:

Cuadro N°3

<i>4.3.1 Técnica</i>	<i>4.3.2 Instrumento</i>
Encuesta: sirve para recoger información a cerca de una parte de la población o muestra.	Cuestionarios ANECA (Agencia Nacional de Educación de la Calidad y Acreditación), Cuestionario N° 1 para los titulados Cuestionario N° 2 para los empleadores /directivos
Entrevista: Arte de escuchar y captar; en este caso se aplicó una entrevista no estructurada.	Se oriento a cerca del tema que se estaba investigando.

Fuente: Investigadoras

4.3.2 Instrumentos

Para registrar la misma se utilizó el listado de control y la codificación necesaria para poder analizar los datos y así lograr los resultados vinculados con los objetivos planteados en la investigación fue:

Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, tomado de la ANECA (Agencia Nacional de la Calidad y la Educación), adaptados y validados por el equipo Planificador de la Escuela Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional.

Este instrumento evalúa la situación laboral actual de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, el mismo que es anónimo y está formado por 21 preguntas más la posición de datos generales. Para contestar los titulados debieron graficar un círculo en la opción acorde a su realidad. La aplicación de los cuestionarios se realizó de manera individual en su lugar de trabajo la misma que analiza lo siguiente:

1. Nivel de preparación posterior a la titulación.
2. Situación laboral actual.
3. Sector en el que laboran.
4. Tipo de Institución y nivel en el que se desempeña.
5. Condiciones laborales (tipo de contrato)
6. Estabilidad laboral.
7. Tiempo que se desempeña como docente.
8. Aptitudes adicionales a su profesión (otra lengua, manejo de informática)
9. Cursos de capacitación que requieran.
10. Condiciones de vida luego de haberse titulado en la UTPL.
11. Datos generales.

Cuestionario para Autoridades/empleadores de las Instituciones educativas (Rector/Vicerector/Coordinador Académico) tomado de la ANECA (Agencia Nacional de la Calidad y la Educación), adaptados y validados por el equipo Planificador de la Escuela Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional.

El objetivo de este cuestionario es evaluar las características del docente para afrontar los desafíos que la educación demanda, es anónimo y contiene 11 preguntas. Este instrumento analiza lo siguiente:

1. Requisitos exigidos para postular al cargo.

2. Solicitudes de trabajo recibidas en el último año.
3. Necesidades de personal docente, nivel y ámbito de conocimiento.
4. Opinión sobre el personal con experiencia y sin ella.
5. Cursos de formación que ofrece la institución.
6. Incentivos por parte de la institución.
7. Factores que favorecen el buen desempeño.
8. Expectativas y demandas del personal docente.
9. Actividades que realiza el personal docente en la institución.
10. Actividades extras que realiza el docente.
11. Habilidades adicionales.

Formato para llenar los datos de los titulados.

Este instrumento permitió registrar datos generales tales como: apellido y nombre, Institución/empresa en la que trabaja, dirección domiciliaria, teléfono del trabajo, empresa y dirección de correo electrónico de las personas encuestadas. Cada uno de ellos es identificado con un código asignado por la UTPL para poder consolidar la información actualizada nivel nacional.

Formato para llenar datos de los empleadores.

Este documento registra datos generales, tales como: nombre de la Institución a la que pertenece el encuestado, cargo que ocupa y tipo de establecimiento educativo y sirve *para identificar los establecimientos que han participado en la investigación.*

Formato para ingreso de datos.

La UTPL facilitó este formato en el que los egresados/investigadores debían registrar su información, asignando un código numérico según la respuesta otorgada, de esta manera la Universidad recolecta los datos a nivel nacional y puede contar con los resultados que busca el Programa Nacional de Investigación.

4.4 Recursos

4.4.1 Recursos Humanos

Para el desarrollo de la investigación contamos con un equipo humano como son:

- Titulados de la UTPL escuela Ciencias de la Educación
- Empleadores/directivos
- Equipo de Investigación de la UTPL
- Director del Proyecto de Investigación Nacional Mg. Fabián Jaramillo Serrano
- Tutora de la Tesis Lcda. María de los Ángeles Guamán
- Investigadoras.

4.4.2 Recursos Institucionales

Los centros educativos en los que laboran los Titulados y empleadores/directivos son:

- ❖ Rosa de Jesús Cordero
- ❖ San Juan de Jerusalén
- ❖ Municipio de Santa Isabel, Panamá
- ❖ Unidad Educativa Alemán
- ❖ Escuela Ecuador
- ❖ Juan Montalvo
- ❖ PRONEPE
- ❖ Marianitas
- ❖ Joaquín Fernando de Córdova
- ❖ Cornelio Hidalgo Castro
- ❖ Mercedes Toral
- ❖ Emilia Merchán
- ❖ Rodeo Nabón.

4.4.3 Recursos Materiales

Los materiales utilizados fueron:

- ✚ Material de escritorio,
- ✚ Computadora,
- ✚ Cámara fotográfica,
- ✚ Copias de los cuestionarios para titulados y empleadores/directivos, entre otros.

4.4.4 Recursos económicos

Cuadro N° 4

<i>Cantidad</i>	<i>Descripción</i>	<i>Valor unitario</i>	<i>Valor total</i>
1000	Hojas papel boom INEN tamaño A4	\$4.50	\$ 9.00
300	Copias	\$0.02	\$ 6.00
3	Esferos	\$0.45	\$ 1.35
2	Cartuchos Canon negros	\$ 25.50	\$51.00
2	Cartuchos Canon de color	\$ 28.50	\$ 57.00
18	Carreras de Transporte para aplicar las encuestas	\$ 4.50	\$ 81.00
2	Anillados	\$ 2.25	\$ 4.50
3	Empastados de la tesis	\$ 12.00	\$ 36.00
3	CD	\$ 1.25	\$ 3.75
1	Carátula para los CDs	\$ 3.50	\$ 3.50
2	Copias de la Carátula para CDs	\$ 1.50	\$ 3.00
	Imprevistos	\$120	\$120.00
	Total		\$ 376.10

Fuente: Investigadoras

Esta investigación está financiada por las investigadoras.

4.5 Procedimiento

En el Seminario de Fin de carrera se dio la primera asesoría para llevar a cabo la presente investigación, para la cual a través del Equipo de Investigación Nacional se elaboró los instrumentos para recoger la información necesaria, se nos facilitó el marco teórico con su respectiva bibliografía, los cuestionarios para los Titulados y Empleadores /directivos de las instituciones Educativas, lo bajamos del Entorno Virtual EVA, procedimos a imprimirlos y sacar copias para ser aplicados a cada titulado, y empleador/directivo.

En el cuestionario de los Titulados esta estructurado con los siguientes datos de identificación e información en los ámbitos de: caracterización socio demográfica, situación laboral, contexto laboral y las necesidades de formación, para un desarrollo personal y profesional. En el cuestionario de los Empleadores /directivos de las instituciones Educativas, está estructurado con datos de identificación de la Institución Educativa a la cual pertenece el Titulado, cargo que desempeña y tipo de establecimiento educativo. Posteriormente nos reunimos para dividirnos el trabajo de campo y fijarnos un día para la aplicación de la encuesta; se les explicó la forma en la que debía llenarlas, recalcando el tema de la investigación y la importancia del mismo, terminada la encuesta dimos las gracias por ayudarnos a realizar la investigación, para nuestra titulación.

Luego de recopilar la información necesaria tanto bibliográfica como de campo se procedió a elaborar el informe de la tesis, con los resultados de las encuestas aplicadas a los titulados y empleadores/directivos se realizó el análisis de de los cuestionarios en base a la triangulación de los datos obtenidos lo cual permitió dar una respuesta a los objetivos planteados en esta investigación. Cuando se aplicó las encuestas nos encontramos con una ingrata sorpresa de que la compañera titulada Inga Coyago Lilia Marlene no se encontraba en el país, razón por la cual la lista de personas a ser investigadas se nos redujo a 15. También participaron el Equipo de Investigación de la UTPL a cargo del Mg Fabián Jaramillo Serrano, la tutora de la

tesis Lcda. María de los Ángeles Guamán, y quienes realizamos este trabajo Gloria Corte y Ana Faicán.

5.1 Cuestionario aplicado a los Titulados de la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL durante los períodos 2005-2010

5.5.1 Caracterización sociodemográfica

Tabla No. 1

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

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	2	13.33
Educación Básica	12	80.00
Lengua y Literatura	1	6.67
Químico Biológicas	0	0.00
Físico Matemáticos	0	0.00
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0.00
Otra mención	0	0.00
En otra universidad	0	0.00
No contesta	0	0.00
TOTAL	15	100
NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA)	f	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo	1	6.67
Maestría en Pedagogía	1	6.67
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	0	0.00
Otro Postgrado	0	0.00
En otra universidad	1	6.66
No contesta	12	80.00
TOTAL	15	100
DIPLOMADO ESPECIALIDAD	f	%
Especialidad	1	6.67
Diplomado	1	6.67
En otra universidad	0	0.00
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	13	86.66
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía.

De acuerdo con los datos obtenidos el 80% de los titulados tienen el título en Educación Básica, el 13.33% en Educación Infantil y el 6.67% en Lengua y Literatura.

En cuanto nivel de estudios el 6.67% tiene una maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo y Pedagogía, el 80% no contesta.

El 86.66% no realiza estudios de diplomado en ninguna especialidad.

De acuerdo a los datos obtenidos en la investigación y aseverando lo que dice la UNESCO podemos mencionar que la necesidad de un nuevo papel docente y nuevo modelo de formación docente: La necesidad de un *nuevo papel docente* ocupa un lugar destacado en la retórica educativa 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”, inspirados en la teoría del capital humano y los enfoques eficientistas de la educación, así como postulados de las corrientes progresistas, la pedagogía crítica y los movimientos de renovación educativa, para formar al “docente deseado” o el “docente eficaz” es caracterizado como un *sujeto polivalente, profesional competente, –agente de cambio, practicante reflexivo, profesor investigador, intelectual crítico e intelectual transformador*.

Los resultados obtenidos al aplicar y tabular los datos de las encuestas a los mismos han quedado en el 80% en la licenciatura, el 6.67% ha conseguido un título de cuarto nivel, es decir no hay avance académico, en lo profesional y personal. Por lo tanto el docente no se debe estancarse solo en el haber obtenido la licenciatura, hoy en día la Nueva Ley de Educación obliga a los maestros a actualizarse, capacitarse y llegar a tener títulos de cuarto nivel, para mejorar sus ingresos económicos, su objetivo es llegar a la excelencia académica y a una verdadera educación de calidad.

5.1. 2 Situación laboral

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

Se pretende conocer si los titulados en Ciencias de la Educación desde el año 2005 al 2010 se encuentran laborando en su profesión. Si tienen actualmente trabajo y si ya trabajaban como docentes antes de titularse en la UTPL, etc..., es decir todos los aspectos que abarcan el tema laboral.

Tabla N° 2 Situación laboral actual de los titulados de la UTPL

Trabaja como ...	f	%
Trabaja como docente	13	86.66
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (Vicerrector, asesor pedagógico, etc.)	1	6.67
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	0	0.00
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	0	0.00
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	0	0.00
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	1	6.67
Otras situaciones (especifique)	0	0.00
No contesta	0	0.00
TOTAL	15	100.00

Fuente: Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

El 86.66% trabaja como docente, el 6.67% tiene un puesto relacionado con la docencia; el 6.67% no trabaja actualmente.

Tabla N° 3 Puesto profesional relacionado o no con la docencia

¿Ha trabajado antes como docente?	f	%
Si	9	60.00
No	3	20.00
No contesta	3	20.00
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía.

El 60% antes ha trabajado como docente, el 20% no y el otro 20% no contesta.

La docencia es uno de los oficios más relevantes de las sociedades modernas, en la actualidad, con el desarrollo de la educación y los esfuerzos colectivos encaminados a la integración de los individuos, su significado y función han variado al compás de las grandes transformaciones que caracterizan los procesos de cada sociedad a nivel del país y Latinoamérica. El desarrollo profesional es un conjunto de factores que posibilitan o impiden que el profesorado progrese en el ejercicio de su profesión.

Luego de tabular los resultados el 86.66% trabaja como docentes, el 6.67% labora en un puesto relacionado con la docencia y el otro 6.67% no tiene trabajo. La mayoría de los docentes laboran en el sector urbano que representa el 53.33%, el 40% en la zona rural y el 6.67% no contesta.

Resultados que demuestran que los titulados de la UTPL tienen un puesto laboral estable, ya que los procesos educativos definen la calidad del trabajo tienden a buscar una visión crítica y democrática, en la comprensión del trabajo y del conocimiento.

Mc Ewan (1998) afirma que el compromiso reflexivo con la práctica no es ocioso sino que sirve para expresar lo que hacemos y por qué lo hacemos. Ese compromiso nos permite adoptar una postura crítica que puede contribuir a la elaboración de una explicación más completa de nuestras prácticas. Demostrando que resultados el 86.66% trabaja como docentes, el 6.67% labora en un puesto relacionado con la docencia y el otro 6.67% no tiene trabajo, la mayor parte de los docentes trabajan el sector urbano.

Tabla N°4 Trabaja actualmente en otro puesto profesional

¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?	f	%
Si	1	6.67
no	14	93.33
No contesta	0	0.00
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía.

EL 93.33% trabaja como docente, el 6.67% labora en otro puesto no docente.

De acuerdo con los resultados obtenidos luego de tabular los datos, los titulados de la UTPL, trabajan en el campo de la docencia para lo cual se prepararon en las aulas de la Universidad, obteniendo una profesión con una convicción de servicio a lo demás .mediante la práctica de su trabajo, siendo fructífera en su desarrollo profesional.

Tabla N°5 En caso de estar desempleado

¿Cuál de las siete alternativas se ajusta mejor a su situación laboral?	f	%
Prepara carpetas para trabajar en docencia	0	0.00
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	0	0.00
Busca empleo sin restricciones la tipo de puesto de trabajo	0	0.00
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación (especifique)	1	6.67
Continúa estudiando en otra área de conocimiento (especifique)	0	0.00
Está tomando cursos de formación continua (especifique)	0	0.00
Otras situaciones (especifique)	0	0.00
No contesta	14	93.33
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

El 6.67% continua estudiando otra mención en Ciencias de la Educación, el 93.33% no contesta.

Tabla N° 6 Trabaja actualmente o trabaja en el ámbito de su especialidad

Trabaja actualmente	f	%
Si	12	80.00
No	3	20.00
No contesta	0	0.00
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía.

El 80% trabaja en el ámbito de su especialidad y el 20% no.

El 93.33% de los titulados no se encuentran desempleados, el 6.67% continúan sus estudios universitarios de cuarto nivel. Actualmente el 80% labora, el 20% no trabaja.

Los docentes titulados que no tienen trabajo es porque actualmente el ingreso al magisterio es difícil ya que tienen que participar en concursos de méritos y oposición, razón por la cual en gobierno actual ha emprendido una masiva capacitación al magisterio ecuatoriano.

Al relacionar los datos obtenidos el 93.33% no labora en otro puesto no docente, el 6.67% si, el 93.33% de los titulados no se encuentran desempleados, el 6.67% continúa con sus estudios de universitarios de cuarto nivel. Actualmente el 80% labora en el que hacer educativo y el 20% no trabaja.

Feiman, N (1990), considera al trabajo un eje transversal, que solidifica el proceso educativo, siendo este el centro de la sociedad y de la interacción social.

Los nuevos docentes deben estar vinculados a su realidad sociocultural y económica, punto de partida en la construcción del conocimiento científico y crítico.

En el marco de la realidad global y local nos interesa resaltar la importancia del eje transversal trabajo en la educación en general. Interesa especialmente presentar las bases teóricas y prácticas que fundamentan la formación inicial del docente en el área del trabajo como eje transversal y que ayudarán a los futuros docentes a encontrar alternativas para los constantes cambios socio económico, político y cultural de la sociedad local, regional, nacional y global que afectan su trabajo diario. Consideramos importante incluir, durante la formación inicial, los entornos virtuales para vincular a la empresa y su actividad laboral con la Escuela de Educación.

El 73.33% trabaja en el ámbito de su profesión, el 13.33% en Educación Infantil y el 6.67% en Lengua y Literatura. El 73.33% trabaja en el ámbito de su profesión, el 13.33% en Educación Infantil y el 6.67% en Lengua y Literatura.

Tabla N° 7 Respuesta afirmativa en P. 4 ¿En qué ámbito ejercía?

¿En qué ámbito ejercía?	f	%
Educación Infantil	2	13.33
Educación Básica	11	73.33
Lengua y Literatura	1	6.67
Químico Biológicas	0	0.00
Físico Matemáticas	0	0.00
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0.00
Otra/s(especifique)	0	0.00
No contesta	1	6.67
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía.

El 73.33% trabaja en el ámbito de su profesión, el 13.33% en Educación Infantil y el 6.67% en Lengua y Literatura.

Tabla N° 8 Tiempo que lleva trabajando en el puesto actual y/o trabaja como docente.

Años	f	%
0-5 años	7	46.67
6-10 años	3	20.00
10-15 años	2	13.33
15 +	3	20.00
No contesta	0	0.00
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

El tiempo que lleva trabajando los titulados es del 46.67% durante 5 años, de 6-10 años el 20%, de 10-15 años el 13.33% y más de 15 años el 20%.

Los resultados obtenidos demuestran que el 13.33% ejerce su profesión en educación infantil, el 73.33% en educación Básica, el 6.67% en Lengua y Literatura y el 6.67% no contesta. El 46.67% de los titulados llevan laborando cinco años, el 20% de 6-10 años, el 13.33% de 10-15 años, el 20% labora más de 15 años.

El trabajo como eje transversal: Desde lo curricular y la concepción reconstruccionista social, puede decirse que la presencia del eje transversal trabajo

promueve la flexibilidad y el carácter abierto hacia una formación humana de calidad en la perspectiva de una sociedad democrática, incluye el derecho social a la vez que garantiza el desarrollo de procesos educativos que lleve al estudiante hacer un ser humano con un desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo.

Por lo tanto el desconocimiento suele ser reemplazado por prejuicios y visiones parciales interesadas y empobrecidas que poco a poco tienen que ver con la experiencia y la práctica de los docentes realmente existentes, apuntan a dimensiones objetivas del cuerpo docente tales como la posición que ocupa en la estructura social, la formación, condiciones de trabajo y salario, los consumos culturales y estereotipos. Tenti Fanfani, E. (1997)

Tabla N° 9 Situación laboral al inicio de sus estudios

¿Cuándo inicio sus estudios estuvo trabajando?	f	%
Si	10	66.67
No	5	33.33
No contesta	0	0.00
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

El 66.67% ya estuvo estudiando cuando iniciaron sus estudios en la UTPL, el 33.33% no.

Tabla N° 10 Si la respuesta es negativa en la P 8 y posteriormente encontró trabajo

¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo como docente desde que obtuvo su titulación?	f	%
0-1 Años	4	26.67
1-2 Años	0	0.00
2-+ Años	0	0.00
No contesta	11	73.33
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

El 26.67% demoró un año en encontrar trabajo, el 73.33% no contesta.

Con los resultados obtenidos la situación laboral de los titulados al inicio de sus estudios ya estaban inmersos en el mundo de la docencia, habiendo un grupo de que iniciaron sus estudios sin un trabajo, dignos de felicitarles porque sin tener una fuente de ingresos estables han salido adelante en su carrera profesional, el tiempo que se tardaron en encontrar trabajo fue de 1 año debido a que el ingreso al magisterio desde hace años atrás es difícil.

El 66.67% de los titulados ya tenían un trabajo, el 33.33% no lo tenían que; el 26.67% se demoraron 1 año en encontrar un puesto laboral y el 73.33% no contesta. La formación de los titulados de la UTPL ha sido fructífera ya que la mayoría se encuentran en una situación laboral estable dentro del magisterio ecuatoriano, fortaleciendo su situación personal, económica y profesional.

Tabla N° 11 Tiempo que se tardó en conseguir su primer empleo.

¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo actual o trabajó en el último empleo como no docente en caso que en la actualidad no trabaje?	f	%
0-1 año	0	0.00
1-2 años	2	13.33
2 + años	0	0.00
NC contesta	2	13.33
Ya trabajaba cuando obtuve la titulación	8	53.34
No contesta	3	20.00
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

EL 6.67% se tardó en encontrar trabajo de 1-2 años, el 13.33% de 1-2 años, el otro 13.33% no contesta y el 53.34% ya trabajaba cuando inició sus estudios.

Tabla N° 12 A todos los que trabajan o han trabajado.

¿Cuánto tiempo ha trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación?	f	%
0-1 año	2	13.33
1-2 años	0	0.00
2 -3 años	2	13.33
3-4 años	8	53.34
No contesta	3	20.00
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

Situación Laboral de los titulados de la UTPL 2005-2010
Investigadoras

El 13.33% ha trabajado de 0-1 año, el otro 13.33% de 2-3 años, el 53.34% de 3-4 años y el 20 % no contesta.

Tabla N° 13 Puesto profesional no docente

¿Cuánto tiempo ha trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación?	f	%
0-1 año	1	6.67
1-2 años	2	13.33
2 -3 años	0	0.00
3-4 años	0	0.00
4 +años	0	0.00
No contesta	12	80.00
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

Los resultados obtenidos luego de tabular los ítems de los cuestionarios a los titulados de la UTPL, demuestran que el 6.67% tardó en encontrar empleo 1 año, el 13.33% de 1-2 años, el otro 13.33% no contesta, pero el 53.34% ya trabajaba cuando inicio sus estudios universitarios, que el 13.33% ha trabajado de 0-1 año, el otro 13.33% de 2-3 años, el 53.34% de 3-4 años y el 20% no contesta, el 80% de los titulados no contesta desde cuando está trabajando desde que obtuvo la titulación.

Tabla N° 14 Cambió el lugar de residencia.

¿Su trabajo actual o último empleo en caso de que en la actualidad no trabaje lo demandó cambiar el lugar de residencia?	f	%
Si	2	13.33
No	7	46.67
No contesta	6	40.00
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

Tabla N° 15 condición de vida.

Su condición de vida luego de titularse en la UTPL, ¿Ha mejorado?	f	%
Definitivamente si	9	60.00
Probablemente si	6	40.00
Indeciso	0	0.00
Probablemente no	0	0.00
Definitivamente no	0	0.00
No contesta	0	0.00
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

En cuanto a la condición de vida luego de titularse en la UTPL ha mejorado definitivamente en un 60% y un 40% probablemente que sí. El tiempo de trabajo de los titulados desde que obtuvo su título es de 3-4 años cuyo porcentaje es del 53.34% de 2-3 años, el 13.33% de 2-3 años, su trabajo actual no demandó un cambio de residencia en el 46.67%, el 13.33% en cambio cambió su residencia.

Con estos resultados la experiencia cuenta al momento de validar la calidad educativa y de los proceso de enseñanza aprendizaje. Como reza en al Ley de Educación el docente debe residir en su lugar de trabajo, por lo cual se debe dar verdadero cumplimiento a este artículo, evitar amonestaciones verbales y escritas por parte de las autoridades inmediatas superiores.

Feiman, N. (1990) manifiesta que el trabajo como eje transversal incide en la vida de las personas y en la sociedad modificando su idiosincrasia, sus actitudes, sentimientos y valores. Permite ir más allá del conocimiento para adentrarse en el área de la experiencia y de la investigación. (Saber, sentir, hacer, buscar, emprender) hacia la verdadera formación del yo.

Relacionando estos resultados se puede dar fe de que la UTPL, prepara, forma, y promueve la carrera docente encaminada a mejorar la situación económica del y las docentes de todo el país y no solo esta, sino a nivel personal, ayuda a crecer personal y profesionalmente ya que en un 60% y un 40% probablemente que sí.

En cuanto al tiempo de trabajo de los titulados desde que obtuvo su título es de 3-4 años cuyo porcentaje es del 53.34% de 2-3 años, el 13.33% de 2-3 años, su trabajo actual no demandó un cambio de residencia en el 46.67%, el 13.33% en cambio cambió su residencia. Demostrando que muy pocos son la titulados que se vieron obligados a cambiar su residencia por motivos de su profesión o lugar de ingreso al magisterio.

5.1.3 Contexto Laboral

Tabla N° 1 Trabaja actualmente o ha trabajado como docente.

¿Qué tipo de institución desarrolla/desarrollaba su trabajo	f	%
Institución educativa Fiscal	9	60.00
Institución Educativa Municipal	0	0.00
Institución Educativa Particular	3	20.00
Institución Educativa Fisco-misional	2	13.33
No contesta	1	6.67
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

El 60% labora en una institución fiscal, el 20% en una particular, el 13.33% en una fiscomisional y el 6.67% no contesta.

Tabla N° 2 Nivel de la Institución en la que labora.

Nivel	f	%
Inicial	3	20.00
Básico	11	73.33
Bachillerato	1	6.67
Superior	0	0.00
No contesta	0	0.00
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

El 20% trabaja en el Nivel Inicial, el 73.33% en Educación General Básica y el 6.67% en Bachillerato.

Para Revilla, F (1994) el conocimiento del medio ambiente se ha convertido en un tema muy llamativo ya que es imprescindible para los seres humanos y un verdadero aprendizaje, es la aproximación de la realidad física y social, la escuela debe reflexionar sobre esta situación y centrarse en cumplir un papel formativo que le corresponde. Con los datos obtenidos el 60% de los titulados en la UTPL, trabajan en el magisterio fiscal el 20%, en el particular el 13.33% en el fiscomisional y el 6.67% no contesta, de los cuales laboran el 20% en el Nivel Inicial, el 73.33% en el Básico y el 6.67% en Bachillerato, demostrando así, que la UTPL forma docentes para todos los niveles los mismos que tiene un empleo estable. Gracias por las oportunidades que dan para crecer profesionalmente y ser útiles en la formación de los niños y jóvenes del país

Tabla N° 3 Relación laboral

¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía con la institución educativa	f	%
Nombramiento	8	53.34
Contrato indefinido	2	13.33
Contrato ocasional	3	20.00
Reemplazo	0	0.00
Otros/as especifique	2	13.33
No contesta	0	0.00
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

El 53.34% tiene nombramiento, el 13.33% trabaja bajo contrato indefinido, el 20% labora ocasionalmente, el otro 13.33% no especifica.

Tabla N° 4 Relación laboral

¿La relación laboral es /era...?	f	%
A tiempo completo	14	93.33
A tiempo imparcial	1	6.67
Por horas	0	0.00
Otras(especifique)	0	0.00
No contesta	0	0.00
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

A tiempo completo el 93.33%, a tiempo parcial el 6.67%

“Educar es fomentar, por un proceso social, la actuación por la que el hombre como agente de su propio desarrollo tiende a lograr la más cabal realización de sus potencialidades” (Filosofía Educativa UIA, 1983 p 9). De esta definición cabe destacar que: Educar es una actividad humana, es decir, que se realiza por y para el hombre. Además, la educación es una actividad social, es decir se produce la educación del sujeto inmerso en un contexto social determinado y a la vez el sujeto mismo incide como agente modificador de ese contexto.

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

El Magisterio Nacional está formado por los profesionales de la educación y por aquellos que cumplan labores docentes o que desempeñen funciones técnico-administrativas especializadas en el sistema educativo.

Quienes poseen título de profesionales de la educación tienen derecho prioritario para ser nombrados en funciones del ramo educativo. La Ley los Reglamentos que establecen las categorías del escalafón y remuneraciones del Magisterio regularán el ejercicio docente. En los establecimientos particulares la remuneración no podrá ser menor al sueldo básico del Magisterio para quienes laboran a tiempo completo; y los que trabajan a tiempo parcial recibirán al menos la alícuota correspondiente.

Los resultados demuestran que el 53.34% tiene nombramiento, el 13.33% trabajo bajo contrato indefinido, el 20% labora ocasionalmente, el 93.33% labora a tiempo completo lo que es la jornada diaria, y el 6.67% a tiempo parcial, es decir, el 93.33% de los titulados en la UTPL tienen empleo hasta que sesén en sus funciones por calamidad doméstica o jubilación.

Tabla N° 5 Trabaja actualmente o ha trabajado un puesto no docente

¿En qué tipo de Institución/empresa desarrolla/ desarrollaba su trabajo como no docente?	f	%
Administración pública	1	6.67
Empresa privada	1	6.67
Empresa familiar	2	13.33
Trabajador/a por su cuenta propia	11	73.33
No contesta	0	0.00
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

Actualmente los titulados en un 6.67% laboran en administración pública. El 6.67% en la empresa privada, el 13.33% en la empresa familiar y el 73.33% por su cuenta

Tabla N° 6 Titulación exigida por la Institución/ empresa

¿Qué titulación es/era la exigida por la institución/empresa donde trabaja/trabajaba para el puesto que ocupa/ocupaba?	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad/Maestría, Doctorado, (PHD)	1	6.67
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía; etc....)	4	26.67
Ninguno/No se exige titulación	2	13.33
No contesta	8	53.33
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

El 53.33% no contesta, el 26.67% exige el título de tercer nivel, el 13.33% no exige titulación y el 6.67% exige el título de cuarto nivel

propia.

Todo proceso de formación debe estar orientado a promover en los asistentes determinados perfiles profesionales vinculados con la autonomía y la creatividad, si bien es cierto que muchos de los profesionales buscan otra fuente de ingresos para satisfacer sus necesidades económicas, para ser personas dignas de respeto y admiración por saber ocupar su tiempo en servicio a los demás, tal es así que el 6.67% labora en el sector público, el 6.67% en la empresa privada y el 73.33% por su cuenta propia, de las instituciones el 26.67% exigen títulos de tercer nivel, el 6.67% exige el título de cuarto nivel, el 53.33% no contesta demostrando que hay instituciones que exigen profesionalización en el campo educativo, para mejorar la calidad de la educación y por ende la imagen de la institución.

Tabla N° 7 Tipo de relación laboral

¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía	f	%
Laboral indefinida	5	33.33
Laboral de duración determinada	2	13.33
Otras situaciones (especifique)	1	6.67
No contesta	7	46.67
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

El 33.33% tiene una relación laboral indefinida, el 13.33% determinada, el 6.67% ocasional y el 46.67% no contesta.

Tabla N° 8 Tiempo de la relación laboral

¿La relación Laboral es /era...?	f	%
A tiempo completo	6	40.00
A tiempo parcial	1	6.67
Por horas	1	6.67
Otras (especifique)	0	0.00
No contesta	7	46.66
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

El 40% tiene una relación laboral a tiempo completo, el 6.67% a tiempo parcial, el 6.67% trabaja por horas y el 46.66% no contesta

Tabla N° 9 Tiempo que lleva/llevó trabajando como docente

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual o trabajó en el último empleo como no docente en caso de que en la actualidad no trabaje?	f	%
0-5 Años	2	13.33
6-10 Años	1	6.67
11-15 AÑOS	0	0.00
15-- + años	1	6.67
No contesta	11	73.33
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

El 13.33% ha trabajado como no docente durante 0-5 años, el 6.67% de 6-10 años, el 6.67% de 15- + años y el 73.33% no contesta.

El ejercicio académico tiene el propósito de establecer las obligaciones del estado en la garantía del derecho fundamental, exigible, inalienable, e irrenunciable de la persona, orientándole a la educación como fuente de desarrollo personal y social. La situación laboral de los titulados el 33.33% es indefinida, el 13.33% determinada, el 6.67% es ocasional y el 46.67% no contesta; el 40% tiene una relación laboral a tiempo completo, el 6.67% a tiempo parcial, el otro 6.67% trabaja por horas. A pesar de la diferencia en el tipo de estabilidad laboral el 6.67% lleva trabajando de 6-10 años en el cargo actual, el otro 6.67% más de 15 años y el 73.33% no contesta porque se dedican a cumplir sus labores educativas cotidianas.

El rol del docente se puede cuestionar: ¿puede el profesor actual ser al mismo tiempo un profesional eficaz, ingeniero de la instrucción, un juez justo y un buen compañero? No cabe duda de que el profesor del tercer milenio deberá abordar otras nuevas tareas, desde una actitud abierta a los múltiples acontecimientos e informaciones que se generan a su alrededor. Y es que el cambio tecnológico se produce a una gran velocidad y requiere por parte de los profesionales un esfuerzo de adaptación, actualización y perfeccionamiento permanente.

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

Para Hernández, M. (1992) La educación del Siglo XXI, debe transmitir masiva y eficazmente un volumen de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognitiva, porque son las bases de las competencias del futuro. Se deben buscar orientaciones para proyectarse en función del desarrollo individual y colectivo.

La docencia se desarrolla profesionalmente mediante diversos factores: el salario, la demanda del mercado laboral, el clima laboral en los centros en los que se ejerce, la promoción dentro de la profesión, las estructuras jerárquicas, la carrera docente, etc.,

y, por supuesto, por la formación inicial y la permanente que esa persona realiza a lo largo de su vida profesional.

Barrón, A. (1989) promueve la calidad de la formación inicial de profesores/as realizando un trabajo conjunto con las instituciones pedagógicas. El objetivo es incorporar los estándares necesarios en la formación de docentes con un alto grado de compromiso y responsabilidad profesional, que les permita lograr aprendizajes esperados de los estudiantes, de acuerdo con el marco curricular vigente.

La misma requiere superar las limitaciones por la influencia de la racionalidad técnica, la cual no ha permitido brindar la asistencia necesaria para que los docentes resuelvan los complejos problemas surgidos en la práctica educativa.

5.1. 4 Necesidades de formación

Tabla N° 1 Para todos.

¿Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español?	f	%
Quichua	0	0.00
Inglés	2	13.33
Francés	1	6.67
Portugués	0	0.00
Otros (especifique)	0	0.00
No	12	80.00
No contesta	0	0.00
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

El 13.33% habla Inglés, el 6.67% habla francés y el 80% no contesta

Tabla N° 2 Informática

¿Maneja la informática a nivel de usuario?	f	%
Si (Word, Excel, Point, del internet: correo electrónico, buscadores, yahoo, gmail, google, twiter)	12	80.00
No	3	20.00
No contesta	0	0.00
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

El 80% maneja la informática y el 20% no.

Siendo fieles a los postulados constructivista, la utilización de situaciones problemáticas que enfrenta el docente en su práctica cotidiana. Es la plataforma para construir el conocimiento didáctico integrador al que se hizo referencia anteriormente plantean los siguientes planteamientos didácticos:

Situación Laboral de los titulados de la UTPL 2005-2010
Investigadoras

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

En consecuencia se puede afirmar que el alumno desarrolla su conocimiento gracias a la interacción que existe entre él y las personas que conforman su ambiente social; así como sus compañeros de aula determinarán una trascendencia importante. Esto implicará adquirir los conocimientos, habilidades y valores necesarios que le sirvan al estudiante, para su desarrollo personal y profesional; promoviendo una actividad autoestructurante o constructiva de él mismo, es decir, luego de haber tabulado los resultados se tiene que, el 80% maneja la informática y el 20% no.

Tabla N° 3 Luego de haber cursado sus estudios en la UTPL

¿Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional son? : puede contestar más de una alternativa.	f	%
Didáctica y Pedagogía	6	40.00
Manejo de herramientas relacionadas con: Tecnología de la información y la comunicación TIC	4	26.66
Temas relacionados con su área de formación (especifique)	0	0.00
Organización y Gestión de centros educativos	1	6.67
Diseño y planificación curricular	3	20.00
Educación en valores	1	6.67
Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento) especifique	0	0.00
No me interesan	0	0.00
No contesta	0	0.00
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofia

El 20% necesita actualización en Diseño y planificación curricular, el 40% en Didáctica y Pedagogía, el 26.66% en Informática, el 6.67% en Organización y Gestión educativa, el 6.67% en Educación en Valores..

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

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

Durante estos últimos meses a través del gobierno nacional se ha capacitado a una gran parte del magisterio ecuatoriano en diferentes áreas, sobre todo en didáctica y pedagogía que son pilares fundamentales dentro del proceso enseñanza aprendizaje y para el desarrollo personal y profesional tendiente a llegar a una educación de calidad para la vida. El 25% de los titulados necesitan actualización en Diseño y planificación curricular, el 22.72% en Didáctica y Pedagogía, el 20.45% en Informática, el 15.90% en Organización y Gestión educativa, el 6.61% no especifica, el 4.54% en Educación en Valores y el 4.54% en Educación Ambiental. Se solicita que a través de la UTPL se planifique actualizaciones pedagógicas para todos los titulados en esta prestigiosa Universidad Católica que siempre están en busca de mejorar la calidad de sus egresados por lo tanto aportando al desarrollo de la comunidad educativa y del país.

Tabla N° 4 Datos de clasificación

Género y años cumplidos de los titulados

Género y edad	FEMENINO		MASCULINO	
	f	%	f	%
20 - 30 años	3	21.43		
31 - 40 años	6	42.86	1	100
41 - 50 años	5	35.71		
61 - 60 años				
más de 61 años				
No contesta				
TOTAL	14	100.00	1	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

El 21.43% tiene una edad entre 20-30 años, el 42.86% entre 31-40 años, el 35.71% entre 41-50 años; el 93.33% pertenece al género femenino y el 6.67% al masculino.

En la Reforma Educativa se ha realizado varias acciones que apuntan hacia la equidad de género en el ámbito escolar, han tenido un carácter parcial, interrumpido a lo largo del tiempo, no siempre coherente, y que ha descansado más en voluntades personales que en una política pública articulada.

Independiente de los motivos, la división sexual del trabajo en el ámbito escolar se inserta dentro de un ordenamiento de género global, donde lo común es que sean los varones los que ocupan posiciones de poder y privilegio. Como señalan algunos autores, esta diferenciación produce fuertes tensiones en la organización escolar en términos micropolíticos en cuanto influyen en los estilos de gestión de los establecimientos y en las trayectorias laborales de las mujeres profesoras Ball (1994: pp. 73-82; 191-207) Para contrarrestar esta situación, se contemplan mecanismos de acreditación institucional como de carreras y programas, los cuales son voluntarios, a excepción de las carreras de medicina y pedagogía, debido a la hegemonía del principio de la libertad de enseñanza estos mecanismos de acreditación no tienen la facultad legal de revisar las mallas curriculares en términos de sus contenidos y objetivos de aprendizaje sino que sólo de su coherencia interna. Mizala, R. (2000).

5.2 Encuesta aplicada a Empleadores/directivos de las Instituciones Educativas.

5.2.1 Situación Laboral

Tabla N° 1 Autoridades

Cargo de las autoridades	F	%
Rector	0	00.00
Vicerrector	1	6.67
Director	7	46.66
Subdirector	6	40.00
Coordinador Académico	0	00.00
Otro	1	6.67
No contesta	0	0.00
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los empleadores/directivos
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

El 46.66% de los encuestados son directores, el 40% subdirectores, el 6.67% ocupan cargos públicos.

Tabla N° 2
Establecimientos

Tipos de establecimientos	F	%
Fiscal	8	53.33
Particular	6	40.00
Fisco misional	0	00.00
No contesta	1	6.67
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los empleadores/directivos
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

Los establecimientos en los cuales laboran los titulados de la UTPL el 53.33% son fiscales, el 40% a particulares y el 6.67% no contesta.

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

encuestas a los empleadores y directivos los resultados obtenidos son los siguientes. Las autoridades a quienes encuestamos el 46.66% son directores, el 40% subdirectores y el 6.67% ocupan cargos públicos, los establecimientos en los cuales laboran el 53.33% son fiscales, el 40% son particulares y el 6.67% no contesta

Tabla N° 3 *Qué tipos de incentivos se tienen considerados por la Institución Educativa.*

Incentivos	F	%
Ninguno	10	66.66
Buen sueldo	2	13.33
Reconocimiento público	1	6.67
Agradecimiento de los Padres de Familia	1	6.67
No contesta	1	6.67
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los empleadores/directivos
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

El 66.66% no tienen incentivos, el 13.33% su sueldo llega a tiempo, El 6.67% tiene el agradecimiento de padres de familia y el 6.67% un reconocimiento público, el 6.67% no contesta.

Tabla N° 4 *Expectativas sobre el personal docente*

¿Cuáles son la expectativas con respecto al personal Docente, qué demanda de ellos?	F	%
Actualización profesional	8	53.32
Manejo de los Tics	2	13.33
Práctica de valores	1	6.67
Liderazgo y responsabilidad	1	6.67
Voluntad al cambio	1	6.67
Innovación de su práctica docente	1	6.67
Planificación de acuerdo al Nuevo Referente Curricular	1	6.67
No contesta	0	00.00
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los empleadores/directivos
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

El 53.32% desea que su personal docente se actualización, el 6.67% practique valores, 6.67% tenga liderazgo y responsabilidad, el 6.67% demanda una innovación pedagógica, Planificar de acuerdo al nuevo referente curricular, 6.67% voluntad al cambio.

Los incentivos fortalecen el autoestima de las personas y realza la calidad de la institución en la que laboran tanto en lo personal como en lo profesional, docentes bien remunerados conduce al éxito de los procesos de enseñanza aprendizaje, porque los maestros se dedicarán a preparar sus clases y no improvisar debido a que se dedican a otras actividades para recompensar el factor económico.

El 53.32% desea que su personal docente se actualización, el 6.67% practique valores, 6.67% tenga liderazgo y responsabilidad, el 6.67% demanda una innovación pedagógica, Planificar de acuerdo al nuevo referente curricular, 6.67% voluntad al cambio.

Con los cambios realizados en la Nueva Ley de Educación dispone que los docentes deben estar actualizados y que los ascensos de categorías serán a base de avances académicos por estudios superiores, a los que se tienen, deben prepare por méritos propios y no obligados por conservar un puesto, es la única manera de crecer como personas y seres humanos ante este mundo globalizado en el que habitamos.

Tabla N° 5

Actividades que realizan los titulados de la UTPL.

¿Qué actividades realiza el personal docente en la Institución? Graduados en la UTPL	F	%
Cumplir con los planes de trabajo de la comisión que integra	4	26.67
Profesor/a de aula	3	20.00
Gestionar en beneficio de la comunidad	3	20.00
Ninguna	3	20.00
No contesta	2	13.33
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los empleadores/directivos
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

El 26.66% cumple con su comisión, el 20% como docente, el 20% gestiona con la comunidad, el 20% ninguna y el 13.335 no contesta.

Situación Laboral de los titulados de la UTPL 2005-2010
Investigadoras

Tabla N° 6 Otras actividades que desempeñan los titulados de la UTPL

¿Qué actividades realiza el profesional , además de la carga docente, qué otras actividades realizan los titulados de la UTPL	F	%
Supervisión de campo de acción	0	0.00
Alfabetización	2	13.33
Cruz Roja	0	0.00
Servicio de Rentas Internas	1	6.67
Educación vial	0	0.00
Inspector	2	13.33
No contesta	10	66.67
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los empleadores/directivos
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

Las actividades que realizan los titulados se cumple solo en lo que se refiere a las actividades de la comisión a la cual pertenecen y nada más se dedican a cumplir con la comunidad en la cual laboran para gestionar o solicitar algo para el desarrollos de la misma, cuando las actividades extracurriculares ayudan a formarse como verdaderos profesional y actuar en el campo de la ética.

Los resultados invita a reflexionar sobre la labor docente, se esta cumpliendo solo a lo que fuimos asignados, razón por la cual se debe replanificar la actividad de los maestros en las instituciones educativas para que sean capaces de desenvolverse en diferentes ámbitos del que hacer educativo.

5.5.2 Contexto Laboral

Tabla N° 1

Desempeño docente: ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la Institución Educativa

Con experiencia	f	%	Docentes que recién Ingresan	f	%
Hacen bien las cosas	1	6.67	Cometen errores	1	6.67
Proactivas	1	6.67	Pasivas	1	6.67
Manejo del grupo clase	3	20.00	Dificultad para manejar el grupo clase	2	13.33
Dominan los contenidos	6	40.00	Cambio brusco de su práctica docente	3	20.00
Aprendizajes significativos	0		Dificultad para llegar a los alumnos	4	26.66
Adaptación en el campo laboral	0		Tímidos	1	6.67
Manejo de instrumentos curriculares	0		Métodos y técnicas poco activas	2	13.33
No contesta	4	26.66		1	6.67
TOTAL	15	100.00		15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los empleadores/directivos
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

El 40% domina los contenidos, el 26.66% no contestan, el 20% manejan bien el grupo clase, el 6.67% son docente proactivos.

Tabla N° 2 Requisitos para un cargo docente

Requisitos	F	%
Título docente	9	60.00
Experiencia	1	6.67
Ganar el concurso de méritos y oposición	0	0.00
De acuerdo con la Ley de Educación	3	20.00
Otros	0	0.00
No contesta	2	13.33
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los empleadores/directivos
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

Situación Laboral de los titulados de la UTPL 2005-2010
Investigadoras

El 60% solicita que tenga un título docente, el 6.67% experiencia, el 20% concuerda con la Ley de Educación y el 13.33% no contesta.

Tabla N° 3 Solicitud de empleo

Solicitudes de empleo			Cuántas	
Durante el último año, ¿Ha recibido solicitudes de empleo en la Institución educativa	F	%	F	
Si	10	66.67	12	80.00
No	4	26.66		
No contesta	1	6.67	3	20.00
TOTAL	15	100.00	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los empleadores/directivos
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

El 66.67% de los establecimientos han recibido solicitud de empleo, el 26.67% no y el 6.67% no contesta.

Tabla N° 4 Personal docente/ nivel ámbito de conocimiento

Requiere personal docente			Nivel y ámbito de conocimiento		
Requiere de personal docente	F	%	En caso de respuesta afirmativa ¿Señale el nivel y el ámbito de conocimiento	F	%
Si	4	26.67	Educación General Básica	9	60.00
No	9	60.00	Área/especialidad	5	33.33
No contesta	2	13.33	No contesta	1	6.67
TOTAL	15	100.00	TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los empleadores/directivos
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

El 60% no requiere de personal docente, 26.67% si y el 13.33% no contesta.

El 60% requieren personal para Educación General Básica, el 33.33% en un área y el 6.67% no contesta.

En la actualidad vivimos en un mundo globalizado, donde los problemas que se presentan en los diversos entornos: familia, escuela, trabajo, comunidad, país, etc. Deben ser enfrentados y solucionados de una forma más ágil y creativa y de acuerdo

con la realidad en que se vive, los retos en educación en el país son enormes, como lo es hoy en día ya que para acceder a un cargo en el magisterio los requisitos que solicitan son el de poseer un título docente o en la rama de la pedagogía y en el campo administrativo, debe estar la carpeta armada de acuerdo a la Ley de Educación Intercultural, las necesidades educativas han obligado a recibir solicitudes de empleo en un 66.67% de docentes titulados en Educación General Básica y un 33.33% en un área específica.

La docencia se desarrolla profesionalmente mediante diversos factores: el salario, la demanda del mercado laboral, el clima laboral en los centros en los que se ejerce, la promoción dentro de la profesión, las estructuras jerárquicas, la carrera docente, etc., y, por supuesto, por la formación inicial y la permanente que esa persona realiza a lo largo de su vida profesional.

Barrón, A. (1989) promueve la calidad de la formación inicial de profesores/as realizando un trabajo conjunto con las instituciones pedagógicas. El objetivo es incorporar los estándares necesarios en la formación de docentes con un alto grado de compromiso y responsabilidad profesional, que les permita lograr aprendizajes esperados de los estudiantes, de acuerdo con el marco curricular vigente.

La misma requiere superar las limitaciones por la influencia de la racionalidad técnica, la cual no ha permitido brindar la asistencia necesaria para que los docentes resuelvan los complejos problemas surgidos en la práctica educativa.

5.2.3 Necesidades de Formación

Tabla N° 1 Cursos de formación profesional

¿Se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años?	F	%
Si	6	40.00
No	7	46.67
No contesta	2	13.33
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los empleadores/directivos
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

El 46.67% no planifican cursos de capacitación, el 40% si y el 13.33% no contesta.

Tabla N° 2 Respuesta afirmativa

¿Cuáles?	F	%
ISO	1	6.67
Actualización Fortalecimiento Curricular	1	6.67
Trastornos de aprendizaje	1	6.67
Evaluación	1	6.67
Pedagogía Crítica	1	6.67
Curso de Biblia	1	6.67
Multimedia en servicio al usuario	1	6.67
No contesta	8	53.34
TOTAL	15	100.00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los empleadores/directivos
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

El 53.34% tiene una respuesta negativa, no han dictado cursos, el 6.67% si ha dado cursos de capacitación con diferente temas.

Tabla N° 3 Factores que favorecen un buen desempeño laboral.

¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño?	F	%
Preparación de clases	1	5.00
Buenas relaciones humanas	7	35.00
Práctica de valores	1	5.00
Manejo de los Tics	2	10.00
Contar con el material didáctico	1	5.00
Buen sueldo	2	10.00
Evaluación y retro evaluación	2	10.00
Adecuado liderazgo	2	10.00
No contesta	2	10.00
TOTAL	20	100,00

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los empleadores/directivos
Elaborado por: Corte Lozado Gloria Esthela-Faicán Aucapiña Ana Sofía

El 35% contesta que son las buenas relaciones humanas favorecen el desempeño docente, el 10% la práctica de valores, la preparación de clases, el manejo de la tecnología, un adecuado liderazgo, el 5% favorece al material didáctico adecuado y el 10% no contesta.

Los cambios paradigmáticos en la formación del profesional de la enseñanza en el nuevo siglo traen consigo, necesariamente, una concepción diferente de la docencia encada nivel y de los roles que desempeñan profesores y estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. De esta manera la concepción del profesor como transmisor y del estudiante como receptor de conocimientos es sustituida por la concepción del docente como orientador, guía que acompaña al estudiante en el proceso de construcción no sólo de conocimientos sino también en el desarrollo de habilidades y valores asociados a un desempeño profesional eficiente, ético y responsable y del estudiante como sujeto de aprendizaje¹. González, M. (1990)

Con los resultados obtenidos el 46.675 de las instituciones no planifican cursos de capacitación docente, el 13.33% no contesta, el 53.34% tiene una respuesta negativa,

no han dictado cursos, el 6.67% si ha dado cursos de capacitación con diferente temas.

El 35% contesta que son las buenas relaciones humanas favorecen el desempeño docente, el 10% la práctica de valores, la preparación de clases, el manejo de la tecnología, un adecuado liderazgo, el 5% favorece al material didáctico adecuado y El 10% no contesta.

En cuanto a los factores que hacen más amenos la labor educativa los titulados manifiestan en un 35% que son las buenas relaciones humanas favorecen el desempeño, el 10% la práctica de valores, la preparación de clases, el manejo del grupo clase, de la tecnología, un adecuado liderazgo, el 5% favorece el material didáctico adecuado y acorde a la clase y el 10% no contesta.

Realmente un buen ambiente laboral favorece el proceso de enseñanza-aprendizaje y el desempeño auténtico de los docentes.

Conclusiones

Al finalizar este trabajo investigativo he llegado a las siguientes conclusiones que:

- ❖ La situación sociodemográfica de los titulados en la Escuela Ciencias de la Educación de la UTPL, es diversa, ya que la necesidad de un nuevo papel docente ocupa un lugar destacado en la retórica educativa actual.
- ❖ Los titulados se encuentran laborando en su profesión para la cual se formaron en la UTPL. Los Titulados están trabajando en su profesión que escogieron para defenderse en este mundo globalizado y de un gran avance tecnológico.
- ❖ Los docentes titulados en la UTPL trabajan en el magisterio fiscal, habiendo Titulados que tienen sus centros educativos propios.
- ❖ El contexto institucional es favorable siempre y cuando se respeten los deberes y obligaciones de sus docentes, no cuenta con incentivos institucionales.
- ❖ A los titulados en la UTPL les hace falta cursos de Actualización, planificación y diseño curricular.
- ❖ La dinámica de la llamada "sociedad del conocimiento" o "sociedad de la información" también se refleja necesariamente en el campo educativo. Los cambios profundos en la economía, la sociedad y el conocimiento crean un nuevo contexto en el que la educación se afronta a nuevos retos.
- ❖ *Aprender a vivir juntos*, comprende los desafíos relativos a la consecución de un orden social en el que podamos vivir cohesionados pero manteniendo nuestra identidad como diferentes.
- ❖ La educación tiene que actuar como contrapeso del nuevo capitalismo, que comporta diferencias sociales cada vez más acentuadas, y la globalización, que rompe los compromisos locales y las formas habituales de solidaridad y cohesión.
- ❖ La organización actual del trabajo tiende a reemplazar las tradicionales pirámides de relaciones de autoridad, por *redes* de relaciones cooperativas.

- ❖ En este esquema, todas las fases del proceso productivo son importantes y el personal, en cualquier nivel de jerarquía que se ubique, juega un papel crucial.
- ❖ El concepto de "calidad total", que orienta las transformaciones en los actuales modelos de gestión, supone una relación mucho más igualitaria que en el pasado entre los que se incorporan a las unidades productivas.
- ❖ Si el objetivo de la educación consiste en transmitir estos conocimientos de orden superior, el papel de los docentes no puede seguir siendo el mismo que en el pasado. Su función se resume, desde este punto de vista, en la tarea de enseñar el *oficio de aprender*, lo cual se contrapone al actual modelo de funcionamiento de la relación entre profesor y alumno, donde el alumno no aprende las operaciones cognitivas destinadas a producir más conocimiento sino las operaciones que permiten triunfar en el proceso escolar. En el modelo actual, el *oficio de alumno* está basado en una dosis muy alta de instrumentalismo, dirigido a obtener los mejores resultados posibles de acuerdo a los criterios de evaluación, muchas veces implícitos, de los profesores.
- ❖ Por parte del gobierno nacional en turno por su mala distribución económica, causa desempleo, bajos salarios y la desigualdad laboral por lo que muchos de los docentes se han visto obligados a trabajar en otras actividades diferentes a las de su profesión.

Recomendaciones:

- ✚ Concientizar a los docentes titulados en la UTPL a ser forjadores de su propio destino en su profesión mediante la capacitación y formación constante.

- ✚ Que a través del Gobierno Nacional se nos siga ofertando los cursos de formación y actualización docente.

- ✚ A través de la UTPL, se planifique seminarios talleres de Actualización Curricular.

- ✚ Las Instituciones Educativas sean las pioneras en el buen desempeño profesional de sus docentes mediante un ambiente agradable para sus estudiantes, padres de familia y comunidad en general.

- ✚ Que siga siendo el buen trato el principio de la práctica de valores para formar seres humanos solidarios, responsables, críticos-reflexivos.

6. Bibliografía

➤ Libros

Avalos Beatrice (1999). "Desarrollo docente en el contexto de la institución escolar...)

Calero Palero Pérez, Mavilo (1998) "Hacia la Excelencia de la Educación". Editorial San Marcos

Comisión Internacional sobre la educación para el Siglo XXI (1996). *La educación encierra un tesoro*. Madrid: Santillana-Ediciones

Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Madrid. Santillana.

Guillen, M (2009) *Didáctica del Pensamiento Crítico*

FLAPE. Foro Latino Americano de políticas Educativas

Millerson (1964). *El Rol del docente*.

MSC Meteorology Courses 1985

Tedesco Juan Carlos UNESCO. *Los pilares de la educación del futuro*

Tenti Fanfani Emilio. *La condición docente*.

➤ Revista

Achinelli, Gabriel (1998). "Formación y capacitación docente en el Paraguay". *Revista Latinoamericana de Innovaciones Educativas*

UNISARC Número 21 (Julio 2009)

➤ Documentos electrónicos

<http://profesores.universia.es/carrera.../contratación-docente> (Consulta 29-01-2011)

<http://www.foro-latino.org/> (Consulta 05-02-2011)

www.mec.gov.ec/ documentos legales: Constitución de la República del Ecuador (2008), Plan Nacional de Desarrollo del Ecuador, Plan Decenal del Educación y Ley de Educación. (Consulta 19-03-2011)

<http://www.latinreporters.com/equateurRafaelCorreaPlandeGobiernoAlianzaPAIS.pdf>

f



ANEXOS



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**
La Universidad Católica de Loja

Situación Laboral de los titulados de la UTPL 2005-2010
Investigadoras

1

81% ÍNDICE DE ANEXOS



CÓDIGO DE LOS TITULADOS	APELLIDOS Y NOMBRES	INSTITUCIÓN/EMPRESA EN LA QUE TRABAJA	DIRECCIÓN DOMICILIARIA (Provincia, cantón, parroquia, calles)	TELÉFONO	email
				Trabajo	
AZU65	GUAPIZACA JUCA VILMA LORENA	SAN JUAN DE JERUSALEN	CIUADDELA UNE	072866451	
AZU66	GUARTAN SERRANO MIRIAM AZUCENA	MUNICIPIO DE SANTA ISABEL	REMIGIO TAMARIZ Y JAIME R.	072807536	
AZU67	GUTIERREZ COBOS LOURDES MARINA	ESC. PANAMA	ASUNCIÓN	074085894	
AZU68	GUZMAN MATINEZ VANESSA BETSABE	UNIDA EDU. ALEMAN	SANGAY 1-71	072804073	
AZU69	HERAS ILLESCAS ELADIO NARCISO	ESC. ECUADOR	PUCARÁ	99577338	
AZU70	HEREDIA PEÑAFIEL MARÍA CATALINA	ESC. HUAYNACAPAC	ALLCULQUIRO 3-70	072870355	
AZU71	INGA COYAGO LILIA MARLENE				
AZU72	JARA PERALTA SILVIA JACKELINE	ESC. MIGUEL ,PRIETO	SIDCAY /CUATEL DÁVALOS	072365092	
AZU73	JERÉZ DOMINGUEZ MARLENE DE JESUS	MARIANITAS	KÉNEDY	2475603	
AZU74	JIMBO RODRIGUEZ MARISOL PRISCILA	CATALIANAS	Av. AMÉRICAS MISICATA	95377193	
AZU75	JIMENEZ AYORA MARCIA MARINA	MARIANITAS	MUTUALISTA AZUAY II	074094567	
AZU76	JUCA CASTRO RUTH GUADALUPE	JOAQUIN FERNANDO DE CORDOVA	MUTUALISTA MACHÁNGARA	2477674	
AZU77	LAZO BERNAL LIGIA DEL PILAR	CORNELIO HIDALGO CASTRO	EL TABLON BAGUANCHI	84870691	
AZU78	LEÓN JADAN CARMEN GRICELDA	LA PAZ	Av LOJA 12-56		
AZU79	LLIGUICOTA LAZO MARIANITA DE JESUS	EMILIA MERCHÁN	CAÑAR	2240532	
AZU80	LOARTE VALLE JUANA MARGARITA	EL RODEO	LUIS CORDERO Y SANGURIMA	091129076	

Inga Coyago Lilia Marlene, no la localizamos debido a que no es de la provincia del Azuay.



Situación Laboral de los titulados de la UTPL 2005-2010
Investigadoras



Situación Laboral de los titulados de la UTPL 2005-2010
Investigadoras

INDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN.....	7
3. MARCO TEÓRICO.....	10
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE	
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	10
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	13
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	21
3.1.4 El género y la profesión docente.....	24
3.1.5 Síntesis.....	28
3.2 CONTEXTO LABORAL	
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	30
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	33
3.3.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	36
3.3.4 Políticas micro: institucionales.....	44
3.3.5 Síntesis.....	47
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	
3.3.1 Definición.....	49
3.3.2 Competencias profesionales.....	50
3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.	54
3.3.4 Competencias profesionales docentes.....	57
3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador.....	60

3.3.6	Síntesis.....	62
4.	METODOLOGÍA.....	64
4.1	Diseño de la investigación	64
4.2	Participantes de la investigación.....	65
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación.....	67
4.3.1	Técnicas.....	67
4.3.2	Instrumentos.....	67
4.3	Recursos.....	69
4.4.1	Humanos.....	69
4.4.2	Institucionales.....	69
4.4.3	Materiales.....	70
4.4.4	Económicos.....	70
4.4	Procedimiento.....	72
5	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	73
5.3	Caracterización sociodemográfica.....	73
5.4	Situación laboral.....	74
5.5	Contexto laboral.....	82
5.6	Necesidades de formación.....	88
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	101
6.3	Conclusiones.....	101
6.4	Recomendaciones.....	103
7	REFERENCIASBIBLIOGRAFICAS.....	104
8	ANEXOS.....	106
8.1	Índice de anexos.....	107
•	Oficio al directivo.....	107
•	Cuestionario para titulados.....	108
•	Cuestionario para el empleador/directivo.....	110
•	Datos de los titulados.....	112
•	Datos rector.....	113
•	Código titulados.....	114
•	Cuadro para ingreso de datos.....	115
•	Fotos.....	115



Juca Castro Ruth Guadalupe. Esc. Joaquín Fernando de Córdova



Lazo Bernal Ligia del Pilar. Esc. Cornelio Hidalgo Castro



Jimbo Rodriguez Marisol Priscila. Esc. Rosa de Jesús Cordero (Catalinas)



Lliguicota Lazo Marianita de Jesús. Esc. Emilia Merchán Carrasco (Cañar)



Dr. Juan Carlos Rodríguez. Subdirector de la Unidad Educativa Rosa de Jesús Cordero



Ana Sofía Faicán



Gloria Esthela Corte Lozado

Investigadoras