



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

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

“SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA-
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, ESTUDIO
REALIZADO EN LA CIUDAD DE IBARRA PROVINCIA
DE IMBABURA EN EL AÑO 2011”

*Trabajo de fin de carrera previo a la obtención
del título de licenciado en ciencias de la
educación*

AUTORA:

Prof. Marlene Torres Calagullín

MENCIÓN:

EDUCACIÓN BÁSICA- Tres ciclos

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

Lcda. Luisa Antonieta Cocíos

CENTRO UNIVERSITARIO OTAVALO

2011

CERTIFICACIÓN

Lcda. Luisa Antonieta Cocíos.,

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

CERTIFICA:

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

(f) _____

Loja, junio del 2011

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, MARLENE TORRES CALAGULLÍN, declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f) _____

C.I. 1715684484

AUTORÍA:

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

(f) _____

C.I. 1715684484

DEDICATORIA

Lograr los sueños de ser Profesional, no es tarea fácil, si no se cuenta con la constancia y el apoyo de quienes nos rodean, por ello al culminar esta etapa de mi profesionalización docente, dedico esta investigación muy especialmente y con todo cariño a todos aquellos seres que depositaron en mi la confianza, el anhelo y aún el sacrificio y esfuerzo de hacer de mí una persona útil y capaz para enfrentarme a los desafíos que me depara el futuro. Como insigne labrador que deposita la semilla del conocimiento y la profunda calidad humana en el campo más fértil, la mente y corazón de los y las estudiantes; siendo huellas imborrables que dejaré plasmadas en la vida diaria, con el recto proceder y transparencia de mis acciones.

Para aquellas personas pido a Dios bendiga sus vidas, para que ellos y el Todo Poderoso puedan bendecir la mía y así poder llegar a las cima de sus más altas aspiraciones; reciban queridos padres, hermanos, esposo e hijos, el cariño, la voluntad de quien les quiere mucho y agradece infinitamente.

Marlene Torres Calagullín

AGRADECIMIENTO

Al culminar mi preparación académica y en mi calidad de alumna egresada de la Escuela de Ciencias de la Educación quiero ante todo presentar mi más sincero reconocimiento a todos quienes conforman la Universidad Técnica Particular de Loja- Modalidad a Distancia, a los Directivos, Personal Docente y Administrativo y en especial expreso el más sentido agradecimiento como un símbolo de gratitud a todos los distinguidos maestros de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la tutora del trabajo de Investigación Lic. Luisa Antonieta Cocíos quien ha sabido guiarme y orientarme con paciencia, amabilidad y dedicación en esta investigación que es el último trabajo previo a la obtención del Título de Licenciada en Ciencias de la Educación- Mención Educación Básica, para quien expreso mis sentimientos de alta consideración y estima.

Marlene Torres Calagullín

INDICE

Portada	i
Certificación	ii
Acta de cesión de derechos	iii
Autoría	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice	vii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	4
3. MARCO TEÓRICO	7
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE	8
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua	8
3.1.2 La contratación y la carrera profesional	14
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje	16
3.1.4 El género y la profesión docente	16
3.1.5 Síntesis	19
3.2 CONTEXTO LABORAL	21
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa	21
3.2.2 La demanda de educación de calidad	23
3.2.3 Políticas educativas	26
Carta Magna,	28
Plan Nacional de Desarrollo	29
Ley de Educación	32
Plan Decenal de Educación	36
DINAMEP Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional	41
3.2.4 Políticas micro: institucionales	42
3.2.5 Síntesis	45
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	47

3.3.1	Definición	47
3.3.2	Competencias profesionales	48
3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI	50
3.3.4	Competencias profesionales docentes	52
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador	52
3.3.6	Síntesis	54
4.	METODOLOGÍA	56
4.1	Diseño de la investigación	57
4.2	Participantes de la investigación	58
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación	59
4.3.1	Técnicas	59
4.3.2	Instrumentos	59
4.3	Recursos	60
4.4.1	Humanos	60
4.4.2	Institucionales	60
4.4.3	Materiales	61
4.4.4	Económicos	61
4.4	Procedimiento	62
5.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADO	63
5.1	Caracterización socio demográfica	67
5.2	Situación laboral	77
5.3	Contexto laboral	85
5.4	Necesidades de formación	89
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	90
6.1	Conclusiones	91
6.2	Recomendaciones	92
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	93
8.	ANEXOS	96

1. RESUMEN

Considerando que la educación del siglo XXI, demanda de la sociedad actual contar con profesionales competentes que respondan a las necesidades del sistema educativo ecuatoriano, la Universidad Técnica Particular de Loja, como identidad superior comprometida con la satisfacción de las necesidades de formación profesional que aspiran responder al desarrollo de una educación de calidad en todos los ámbitos nacionales, emprende con los egresados de la modalidad a distancia de la Escuela de Ciencias de la Educación 2010-2011, el Programa Nacional de Investigación, tipo puzzle “rompecabezas”, sobre la *SITUACIÓN LABORAL ACTUAL DE LOS TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN ENTRE LOS AÑOS 2005-2010*, en sus menciones de Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y, Ciencias Humanas y Religiosas

El presente trabajo investigativo es de trascendental importancia, puesto que permite recolectar datos sobre la “Situación laboral actual de los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación entre los años 2005-2010, en las menciones vigentes, comprendiendo a nivel nacional una población a investigar de 3014, cuyo tamaño y distribución muestral por cada investigador es generalmente de 10 a 20 titulados y dos autoridades educativas en donde desempeñan su labor los titulados. Es importante aclarar que el tamaño de la muestra exclusivamente de este trabajo investigativo, realizado en la provincia de Imbabura en la ciudad de Ibarra, de acuerdo a la base de datos del CUA (Centro Universitario Asociado)-Ibarra, es de ocho titulados y dos Empleadores/Directivos.

Los titulados y las autoridades/empleadores proporcionan información importante sobre la situación laboral actual, considerando las dimensiones y los alcances de la investigación que se propone dentro de cada uno de los instrumentos de recolección de datos, a través de la Técnica de la Encuesta y entrevista personal, con los instrumentos denominados cuestionarios uno para los Titulados y el cuestionario dos para empleadores, los mismos que han permitido reconocer y tener una visión integral de la caracterización socio demográfica, la situación laboral, contexto laboral y las necesidades de formación docente de los investigados, desde una visión nacional de las necesidades del mercado laboral ecuatoriano en el campo de la docencia de los niveles inicial, básica y de bachillerato, lo que permitirá proponer una formación docente que sienta las bases para definir un perfil básico/general del profesor ecuatoriano que responda al replanteamiento y reformulaciones profesional que implica una educación de calidad con calidez como propone la Ley de Educación en el Ecuador.

Este diagnóstico de la situación laboral de los docentes titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, es muy alentador ya que son seres humanos emprendedores que desean desarrollar sus competencias profesionales para brindar a la sociedad una enseñanza de calidad que satisfaga los objetivos y necesidades de la educación nacional y ven a su Universidad la UTPL como su principal aliada para cumplir sus objetivos profesionales para el bienestar, personal, del entorno inmediato y mediano de la nación.

2. INTRODUCCIÓN

La formación profesional en el área de la Educación nos permite ser críticos en aspectos relevantes de los servicios de calidad que se otorgan en el proceso de la enseñanza-aprendizaje, para tratar de mejorar los procesos y proponer acciones tendientes a un eficiente servicio a favor de una equidad social a la cual nos debemos y tratamos de servir con eficacia, por ello y ante una problemática generalizada en el país que busca y necesita una situación de cambio urgente, la Universidad Técnica Particular de Loja desea aportar con soluciones prácticas, para ello es necesario indagar y reflexionar sobre la **“SITUACIÓN LABORAL ACTUAL DE LOS TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**, que ejerce o ha ejercido la docencia en los niveles de Educación Inicial, Básica y Bachillerato del Ecuador, durante el período 2005-2010, a fin de buscar permanentemente la práctica de los mejores niveles de perfeccionamiento profesional que permitan la excelencia en todos los ámbitos de su accionar.

El tema objeto de investigación permite determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Además sirve para:

- Caracterizar la situación socio demográfica de los titulados en la Escuela de CC.EE de la UTPL.
- Reconocer el contexto institucional entre la formación de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación UTPL.
- Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores)

El desarrollo económico y social de nuestro país exige contar con una educación de mayor calidad, todos los seres humanos nos encontramos inmersos en esta urgente necesidad de que el trabajo sea más eficiente y eficaz, para lo cual se requiere mayor preparación profesional que mejoren niveles de rendimiento y calidad en todos sus frentes de acción.

La Universidad no es un ente aislado de las otras instituciones sociales, se constituyen en un imperativo estratégico para el desarrollo nacional, están consideradas como un factor clave para incrementar la competitividad y calidad de vida, por lo que la Universidad Técnica Particular de Loja sabe que el fortalecimiento de la institucionalidad Universitaria es un reto de responsabilidad que permite enfrentar un mundo en el cual los sistemas productivos están en constante transformación y se logra legalmente superar el desafío formando profesionales de calidad que originen y brinden calidad en el entorno socio-demográfico en el que se desenvuelven.

La docencia será de calidad si se logra mejorar el desempeño laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, a través del desarrollo de competencias requeridas por las instituciones educativas motivo por el cual la Universidad emprende a través de la investigación una evaluación seria y formal que permita evidenciar la realidad del perfil profesional y humano del egresado y emprender líneas de acción de acuerdo a las demandas de la sociedad del siglo XXI.

Este estudio investigativo es básicamente de diseño mixto que está dentro del paradigma cuantitativo-cualitativo positivista, proceso que recolecta, analiza y vincula los datos de una serie de investigaciones en un mismo estudio para responder al planteamiento de un problema, además controla las preguntas de la investigación, permitiendo el uso de las estadísticas. Por ser un estudio descriptivo-explicativo, no experimental; no está sujeto a la especificación de hipótesis.

La técnica de recolección de datos será la encuesta personal, la entrevista. Los instrumentos serán los cuestionarios, uno exclusivo para los Titulados y otro cuestionario para empleadores, los mismos que han sido pre-estructurado de preguntas de opción múltiple y preguntas abiertas a fin de que sea posible recabar información fidedigna y confiable la misma que sirve para obtener inferencias acerca de la población investigada.

3. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO 1.

3.1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.

El cambio más relevante en la situación laboral docente es la introducción de un concepto, mucho más amplio y de mayor versatilidad, como el de la calidad de la educación, que implica un nuevo sistema de producción, mucho más integral y con capacidad de dar respuesta a las múltiples, variadas, y en ocasiones imprevisibles tareas educativas. Las instituciones actuales precisan que los docentes sean capaces de realizar, no únicamente unas tareas específicas por puestos de trabajo, sino adoptar múltiples decisiones, relacionados con otras personas, aplicar creativamente sus conocimientos, en beneficio de una mejora continua de su actividad docente. (López, 2003, pág. 53)

A través de la educación y de la formación profesional docente, adquiridas en el sistema educativo institucional, o de manera más formal, los individuos serán dueños de su propio destino y garantizarán su desarrollo. Las nuevas tecnologías están introduciendo importantes cambios en el mundo laboral docente y en el ámbito social y es preciso contar con una formación docente competitiva para insertarse en el contexto laboral, como personas, con conocimientos y compromisos, capaces de hacer que una institución educativa tenga éxito y no fracase. (Serrat, 2005, págs. 12-13,38,52, 99)

3.1.1 Formación Inicial docente y formación continua

La formación se entiende como un medio para desarrollar capacidades, competencias y actitudes personales, para construir y reconstruir conocimientos replantándose la práctica docente, desde la perspectiva de la mejora educativa,(Serrat, 2005, pág. 100) por lo tanto la formación docente se convierte hoy día en un elemento fundamental para cualquier profesional de la educación. Su

importancia se justifica por la necesidad de profundizar e innovar los conocimientos, habilidades destrezas y actitudes que permitan mejorar continuamente una realidad tan compleja y cambiante como el fenómeno educativo.(Jáuregui, 2002, pág. 17) Para realizar un proceso de formación existen diferentes tipos de ofertas y recursos para generar conocimientos que revierta en la práctica educativa (Serrat, 2005, pág. 111); la formación docente ecuatoriana involucra dos campos formativos que es preciso reconocerlos más de cerca, siendo así:

La formación de docentes para los niveles inicial en el Ecuador está confiada a los Institutos Pedagógicos Superiores (IPED) y Universidades, los cuales dependen del Ministerio de Educación y Cultura y Deportes y académicamente de la Secretaría Nacional de Educación Superior Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT)(Fabara, www.oei.es/docentes/articulos/situacion_formacion_docente_inicial_servicio, 2004, pág. 35)

Los Institutos Pedagógicos Superiores del Ecuador, fueron creados para atender las demandas de docentes de manera sectorizada, existen uno por provincia y dos o más en las provincias de mayor concentración poblacional, en tanto que los Institutos Pedagógicos Bilingües Interculturales (IPIB) están ubicados en lugares de mayor población indígena, por lo que estos toman en cuenta la existencia de diferentes grupos lingüísticos.

(Fabara, www.oei.es/docentes/articulos/situacion_formacion_docent, 2004, págs. 35,36)

La visión de los Institutos Pedagógicos es liderar la formación docente inicial y permanente de maestros de educación preprimaria, primaria y áreas especiales, de acuerdo con los avances científicos, tecnológicos y las necesidades de la comunidad educativa en su contexto, para mejorar la educación que promueve el desarrollo sustentable del país.

(Fabara, www.oei.es/docentes/articulos/situacion_formacion_docente, 2004, págs. 33,34)

Mientras que la misión de los Institutos Pedagógicos es formar docentes en pre-servicio y en forma inicial para los niveles pre-primaria, primaria y áreas especiales afines, con criterio abierto, pensamiento crítico, auto-gestionado, innovador y creativo, con elevada autoestima y valores éticos y morales, capaces de potenciar el desarrollo

de la inteligencia y el pensamiento de los niños y niñas del país. Reforzar, a su vez, al Sistema Educativo Nacional con investigaciones e innovaciones pedagógicas que permitan mejorar la práctica educativa del docente ecuatoriano es la misión de estas entidades educativas de formación inicial docente.

(Fabara, www.oei.es/docentes/articulos/situacion_formacion_docente, 2004, págs. 37-39)

La gestión de los Institutos Pedagógicos del Ecuador como formadores de maestros se basa en los siguientes aspectos.

- a) Formar docentes que orienten la educación pre-primaria y primaria y en áreas especiales de estos niveles, de acuerdo con el desarrollo bio-psico-social del niño y las demandas socioeconómicas y culturales de la nación ecuatoriana.
- b) Constituirse en centros de capacitación y perfeccionamiento docente de los profesores de los niveles de educación preprimaria, primaria y áreas especiales de la zona de influencia de los Institutos Pedagógicos Superiores (IPED)
- c) Realizar investigaciones e innovaciones pedagógicas a nivel del aula para fundamentar el proceso de mejoramiento de la calidad de la educación básica.
- d) Establecer un sistema de medición de logros, rendición de cuentas, sobre la calidad de sus instituciones formadoras de maestros en relación con las necesidades de desarrollo nacional y con la participación de los padres de familia.
- e) Elaborar instrumentos para evaluar el desempeño de los formadores de maestros y personal administrativo de los Institutos Pedagógicos Superiores (IPED), para mejorar la calidad de la formación docente.
- f) Diseñar y desarrollar el currículo institucional de formación y capacitación docente con autonomía pedagógica en relación con el contexto socio-económico local y nacional.
- g) Difundir las diferentes innovaciones pedagógicas y científicas obtenidas a través de eventos académicos realizados por los Institutos Pedagógicos a nivel local, provincial y nacional.
- h) Implementar mecanismos de gestión administrativa con la finalidad de mejorar los recursos humanos y materiales para un eficiente cumplimiento de la función docente.
- i) Características personales, para consigo mismo, para con los otros y para con el entorno: compromiso con su rol de mediador, autoestima, responsabilidad,

apertura mental, reflexión, honestidad, autonomía, puntualidad, entusiasmo, entre otros.

- j) Capacidad profesional como guía en la construcción de aprendizajes: facilitando la aplicación de paradigmas y modelos educativos vigentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, mediando la relación del estudiante con los contenidos de aprendizaje, integrando a su trabajo diario una permanente investigación-acción y aceptando emocionalmente los roles de constructor del conocimiento por parte del alumno y de mediador por parte del profesor.
- k) Capacidad profesional como diseñador del micro-currículo: conoce los fundamentos que sustentan el paradigma y modelo educativo, conoce críticamente el currículo de la educación básica y domina sus contenidos, conoce críticamente el entorno natural y cultural de la comunidad y la filosofía y política del Estado, colabora en la elaboración del proyecto educativo de centro.
- l) Capacidad profesional como evaluador de procesos y logros: registra y procesa permanentemente los indicadores evaluativos, sabe cómo evaluar los procesos instructivos, da la importancia relativa que tienen los estudiantes en la evaluación de los aprendizajes.

(MEC, www.oei.es/quipu/ecuador/informe_docentes, 2007, págs. 36-37)

Los Institutos Pedagógicos Interculturales Bilingües, tienen la responsabilidad de la formación de docentes para las escuelas interculturales bilingües y poseen su propio modelo (MOSEIB), con currículo propio desde el ciclo diversificado, hasta el ciclo de formación profesional.

(Fabara, www.oei.es/docentes/articulos/situacion_formacion_docente, 2004, págs. 36-38)

En la actualidad las exigencias para la formación de los nuevos docentes de los Institutos Superiores Pedagógicos Hispanos y Bilingües es tener la capacidad de:

- a) Intervenir en la socialización de los niños, sustituyendo las funciones que antes desempeñaban la familia y la iglesia. □Atender las exigencias de la sociedad del conocimiento.
- b) Desarrollar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's). Atender los problemas de exclusión económica, social, cultural, migraciones.

- c) Promover el desarrollo de procesos democráticos, conocer y practicar los derechos del niño, elaborar los manuales de convivencia
- d) Diseñar los proyectos de desarrollo institucional y de aula
- e) Desarrollar el trabajo en equipo.
- f) Facilitar los procesos de descentralización.
- g) Atender las nuevas sensibilidades sociales, como: educación en valores, medio ambiente, género.
- h) Comprender la cultura de la juventud y los procesos intergeneracionales.

(DINAMEP, www.componente1egc.blogspot.com/2008/10/actividades-de-la-dinamep, 2008, pág. 8)

La Universidad ecuatoriana como formadores de docentes en el país no tiene una política unitaria en cuanto a la formación de maestros, hasta hace unos años, los docentes de Educación Inicial y a la Básica eran solo formados por los Institutos Pedagógicos (IPED), en tanto que la formación para la educación media ha estado confiada a las universidades. Ese patrón de comportamiento ha cambiado en los últimos tiempos, puesto que muchas universidades ofrecen formación para los niveles Inicial y Básico.

Esta propuesta ha sido ampliamente acogida por los usuarios, al punto que actualmente existen más alumnos en los programas universitarios de pregrado para formación en Educación Preescolar y Básica, que en los propios Institutos Pedagógicos (IPED), muchos de los cuales se encuentran al borde de su extinción por falta de estudiantes. La razón es que con cuatro años de estudio universitario obtienen el título de Licenciados en Educación, mientras que en los Institutos Pedagógicos (IPED), con tres años, solo acceden al título de Profesores de Educación Primaria. Además, económica y socialmente y en evaluación docente, la Licenciatura tiene un mayor reconocimiento en cuanto a puntaje, que el Título de Profesor. (Guevara, 2011, págs. 38,39)

En Ecuador aún no existe una Universidad Pedagógica que establezca los lineamientos políticos y estratégicos de la formación docente impartida por los Institutos Pedagógicos y las universidades; pero se está avanzando a pasos agigantados con la creación de la **Universidad Nacional de Educación**

(UNAE), abriendo de esta manera una ruta de trabajo para el Desarrollo Profesional Docente en el país mediante a consolidación de **redes pedagógicas** para la generación de sinergias e iniciativas que propicien el cambio en la formación de los nuevos docentes para el Ecuador y en el **fortalecimiento profesional** de quienes ejercen la tarea educadora.

El objetivo de la Formación Inicial docente es potenciar las políticas de formación profesional y empleo, que facilitan la inserción laboral, por lo que la Unesco-Quito, representantes de Institutos Pedagógicos desarrollan foros con el propósito de crear un espacio de **intercambio sobre experiencias innovadoras en la formación docente inicial**, que motive a las instituciones a profundizar en los procesos de mejoramiento de su calidad académica y pedagógica en el marco de la creación de la **Universidad Nacional de Educación (UNAE)** (<http://portal.unesco.org>, 2010)

Los Títulos de Formación Inicial Docente se basan en el desarrollo de programas formativos que tienen como referencia las necesidades de cualificación del sistema productivo. Estos títulos acreditan que las personas tienen la cualificación profesional requerida para el ejercicio docente sea en jardines o escuelas. (López, 2003, págs. 115-117). Actualmente esta Formación Inicial docente se encuentra reconocida y respaldada; la Secretaria Nacional de Educación Superior Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), posteriormente de acuerdo a la Carta Magna, a la Ley de Educación.

Formación continua

La Formación continua forma parte de un sistema formativo mucho más amplio que tiene su referente más directo en la política activa de empleo; pero que, a su vez, se inscribe en la nueva perspectiva adoptada por los procesos de aprendizaje, especialmente en la consolidación de la idea de la formación permanente o aprendizaje a lo largo de la vida. (Boyer, 2003, pág. 45)

En la sociedad actual, es importante que la formación continúa adquiera una orientación nueva en consonancia con la perspectiva del aprendizaje a lo largo de toda la vida y en coherencia con los nuevos progresos en el campo del aprendizaje.

La formación continua, se involucra en la administración laboral, porque se entiende que este tipo de formación es “el conjunto de acciones formativas que se

desarrollen por las instituciones, los trabajadores y sus respectivas organizaciones, a través de las modalidades previstas, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de los establecimientos con la formación individual del trabajador. (López, 2003, págs. 115-117)

En la Era del Conocimiento el ser humano es el centro de toda organización y las nuevas estructuras imponen nuevas demandas en las instituciones educativas y nuevas responsabilidades a los profesores como generadores y transmisores del conocimiento. Inmediatamente y permanentemente surge la pregunta ¿Cómo vamos a educar a nuestros alumnos para que desarrollen la capacidad de ser funcionales y productivos en un mundo donde el cambio continuo es la única constante? y la respuesta que tenemos los maestros es lograr con creatividad la calidad en educación y satisfacción de sus usuarios, sabiendo que la calidad comienza en el liderazgo e incluye el compromiso y la responsabilidad de cada persona que interviene en el proceso para satisfacer para satisfacer las necesidades y expectativas de los consumidores y clientes. (alumnos-alumnas, padres de familia, comunidad. (Lepeley, 2003, págs. 3-7)

Las condiciones que permiten el éxito de la Formación Continua es el apoyo político; debe estar planificada y de estar vinculada a un diagnóstico de necesidades; debe implicar a los formadores; debe disponer los recursos suficientes, debe ser participativa y debe ser evaluada desde diversas perspectivas. Además de estas condiciones, el éxito de la Formación Continua depende del grado de integración de la misma dentro del Sistema General de Formación Profesional y del compromiso que adopte cada profesional de acuerdo a sus competencias, como deben adquirirse, evaluarse y certificarse, y cómo se integran en la construcción de los itinerarios profesionales personalizados de los docentes. (Boyer, 2003, págs. 146-150)

3.1.2 La contratación y la carrera profesional

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 residen en su sitio de trabajo.

La función profesoral se articula en función de la manera como se estructura el sistema educativo. Éste garantiza la educación intercultural bilingüe y se compone de dos subsistemas: el escolarizado y el no escolarizado.

El subsistema escolarizado además de la educación regular comprende la educación compensatoria y la educación especial. La educación regular abarca los niveles de pre-primario, primario y medio. La jornada de trabajo para los profesores de nivel pre-primario y primario a tiempo completo es de 30 horas semanales, mientras que el profesor de nivel medio trabaja un promedio de 24 horas semanales, de acuerdo con el horario de clases, con la nueva reforma de la Ley de educación deberán todos los profesionales de la docencia deberán laborar las 8 horas laborables diarias.

Para el ejercicio de la docencia se reconocen los siguientes títulos: 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 en cualquiera de sus especializaciones; otros títulos profesionales que el sistema educativo requiere.

Corresponde al Ministerio de Educación y Cultura orientar y coordinar la formación, capacitación y mejoramiento docente que se ejecutan a través del proyecto DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CARRERA PROFESIONAL DOCENTE. (Estupiñán, www.educacion.gov.ec, 2008) En el Ecuador la carrera profesional docente se entiende como el ejercicio de la profesión conforme con las Leyes de la materia 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.

- a) La contratación del personal docente y no docente la realiza el Ministerio de Educación y Cultura a través de la Dirección Nacional Administrativa
- b) El ingreso a la carrera docente exige la ciudadanía ecuatoriana, el título docente y la aprobación de los concursos de merecimiento y de oposición.
- c) Todo docente que haya sido nombrado tiene derecho a la estabilidad en el cargo y debe iniciar laborando en zona rural, siendo obligatorio para los docentes residir en la comunidad de su lugar de trabajo.

- d) Las pruebas de oposición, para las vacantes de nivel medio versarán fundamentalmente sobre psicología del aprendizaje, didáctica de la especialización y asignaturas de la especialización.
- e) La carrera docente como tal se determina en funciones, a las cuales se accede por concurso de merecimientos y en forma progresiva.

3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje

Es necesario revisar nuestra práctica pedagógica y reflexionar sobre nuestras acciones como educadores del siglo XXI, hoy vivimos en un mundo diferente al mundo que fue ayer, debemos mirar al pasado por nuestra propia experiencia y erradicar tal o cual acción igual o parecida, las condiciones y perspectivas de enseñanza-aprendizaje del presente y del futuro son muy diferentes y como verdaderos docentes que queremos el cambio debemos hacer uso cotidiano de estos recursos y eventos que dejaron de ser restringidos y que actualmente inundan la cotidianidad, y las interacciones en todo el mundo se han estructurado en su torno. De esta forma ya no podemos prescindir de ellos, ya que quedaríamos rezagados de los estándares de calidad mundialmente requeridos en los espacios educativos, de trabajo, de las relaciones comerciales y del ejercicio profesional, además de quedar fuera de las interacciones y del conocimiento propio de este siglo.

Las Condiciones de enseñanza- aprendizaje están dadas en la relaciones profesores-estudiantes en el día a día de las aulas. Aquellos vínculos están dados en dos ámbitos: el aprendizaje y la socialización. Los docentes debemos establecer buenas relaciones con nuestros estudiantes, involucrando el componente social y emocional (Portalupi G. y., 2009, págs. 36-39)

3.1.4 El género y la profesión docente

En general, la mayoría tropezamos con multitud de barreras a la hora de encontrar determinados puestos de trabajo; pero es cosa que no afecta de igual forma a los hombres y a las mujeres. Existe la necesidad de que las mujeres encuentren la conciliación en el ámbito laboral y los hombres también contribuyan a erradicar las llamadas profesiones femeninas. Es importante que gobiernos, instituciones, empresas y la sociedad en general, tomen conciencia de este hecho tan relevante que afecta a la mayoría de profesionales.

Las mujeres se enfrentan a resolver el conflicto que supone ser madre o desarrollar su carrera profesional. Sin embargo, existen opciones que ya se practican en muchas empresas como la flexibilidad horaria, que ayudan a optimizar la carrera profesional de las mujeres sin renunciar al cuidado y bienestar de su familia; hace pocos años atrás ni siquiera se reconocía el trabajo que hacían las mujeres en profesiones humanitarias tales como la educación y la atención de la salud; las mujeres estaban destinadas a la enseñanza en clase, mientras que los puestos de dirección de la enseñanza primaria y secundaria (funcionarios ministeriales, jefes de departamento de Educación, inspectores, y otros) era el fuerte de los hombres, porque erróneamente sostenían que las mujeres en posiciones directivas podían carecer de autoridad, sentirse abrumadas por los problemas disciplinarios de estudiantes o docentes, o sufrir las presiones de los padres o el público en general. (<http://ja-jp.facebook.com>)

Las investigaciones han revelado que las estructuras internas de promoción docente discriminan a las mujeres directa o indirectamente y perjudican la evaluación de las posibles candidatas a causa de prejuicios sutiles enraizados en la sociedad durante muchos años, reduciendo oportunidades laborales. En la actualidad las Políticas Educativas ponen en marcha estrategias para eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres y los hombres que trabajan en la educación: considerando el impacto laboral de las mujeres y de los hombres docentes; ahora los factores de contratación laboral alientan a todas las personas sin discriminación a entrar y permanecer en la carrera docente afortunadamente nos encontramos en un tiempo en que la equidad de género es un derecho ineludible e inalienable.

En la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 33.- El trabajo y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo y libremente escogido o aceptado.(CONSTITUCIÓN, DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, pág. 12)

En el Art. 34.- El derecho a las seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.(CONSTITUCIÓN, DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, pág. 12)

El Estado ecuatoriano garantiza el derecho al trabajo sin ninguna discriminación, y menciona en el logro 8 de la Ley Orgánica de La Educación que la contratación laboral y escalafón docente se basa en la meritocracia, con ascensos ligados a la capacitación, evaluación y títulos académicos de manera que se mejore la calidad del Sistema educativo, en conformidad con lo dispuesto en la Constitución se crea el Instituto de Evaluación educativa que realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación para determinar la Calidad de la educación en referencia a los estándares establecidos. (Estupiñan, www.educacion.gov.ec, 2011)

La meritocracia, abre campos de labor docente a hombres y a mujeres sin subestimar a ningún profesional por su género, en la actualidad la fuerte tendencia a la compartimentación de la enseñanza se esta desconcentrando depende de cada profesional de la docencia ser merecedores del derecho a un trabajo, con igualdad de género, un deber social y obtener un bien económico.

3.1.5. Síntesis

Se considera, una verdadera fortuna que la sociedad actual ha asumido la idea de que la vida consiste en un permanente aprendizaje, especialmente en el ámbito profesional, lo que ha dado empuje, al menos en los países desarrollados, la realización de importantes inversiones en la formación profesional.

El marco de referencia de la formación continua es la formación profesional que integra el conjunto de acciones formativas que cualifican a las personas para el desempeño competente de las profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica del país.

Las actividades orientadas a la formación continua en el país es que los empleados puedan adquirir y actualizar permanentemente sus competencias profesionales docentes, debiendo registrarse oportunamente en los proyectos que el estado a través de la DINAMEP pone a disposición y/o mediante la participación particular en Instituciones abalizadas.

En el Ecuador la carrera profesional docente se entiende como el ejercicio de la profesión conforme con las Leyes de la materia 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 y la carrera profesional docente en el Ecuador, corresponden al Ministerio de Educación y Cultura, quien orienta y coordina la formación, capacitación y mejoramiento docente que se ejecutan a través del proyecto DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CARRERA PROFESIONAL DOCENTE.

La contratación y la carrera profesional en el Ecuador esta considerada para aquellos profesionales que posean títulos de 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 en cualquiera de sus especializaciones; otros títulos profesionales que el sistema educativo requiere.

En el inicio del siglo XXI, los profesionales de la docencia, han de estar preparados para llevar a cabo la forma adecuada para la enseñanza-aprendizaje que la sociedad

actual le encomienda, de acuerdo al Buen vivir que la nueva constitución propone mediante una educación de calidad.

Las condiciones de enseñanza- aprendizaje comprometen al docente a ampliar el debate a los nuevos retos, desafíos que suponen dominio de conocimientos que genera la sociedad de la información; la construcción y la cohesión social desde la multiculturalidad.

El maestro deberá replantear la educación, y concretamente, los procesos de enseñanza-aprendizaje cuando menos desde cuatro vertientes. ¿Qué hemos de enseñar actualmente? ¿Cómo se debe enseñar? ¿Cómo se aprende hoy? ¿Cuál es el papel de los docentes en este proceso?

La Comisión Internacional sobre la educación del siglo XXI ha señalado cuatro pilares esenciales en la educación de este siglo: aprender a conocer, aprender a vivir juntos, aprender a hacer, aprender a ser.

La meritocracia, abre campos de labor docente a hombres y a mujeres sin subestimar a ningún profesional por su género, depende de cada profesional de la docencia ser merecedores del derecho a un trabajo, con igualdad de género, un deber social y obtener un bien económico.

El Estado ecuatoriano garantiza el derecho al trabajo sin ninguna discriminación, y menciona en el logro 8 de la Ley Orgánica de La Educación que la contratación laboral y escalafón docente se basa en la meritocracia, con ascensos ligados a la capacitación, evaluación y títulos académicos.

CAPÍTULO 2.

3.2 CONTEXTO LABORAL

1.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa

Como consta en el capítulo sexto de la Ley de Educación la Comunidad Educativa es el conjunto de actores directamente vinculados a una institución educativa determinada, con sentido de pertenencia e identidad, compuesta por autoridades, docentes, estudiantes, madres o padres de familia o representantes legales y personal administrativo y de servicio.

(Estupiñan, www.educacion.gov.ec/_upload/texto_ley_educacion_intercultura, 2011, págs. 15,16)

Los derechos y obligaciones de la Comunidad Educativa, propios y concurrentes, son los que corresponden a sus actores en forma individual y colectiva, así es proveerá la integración de los actores, culturales, deportivos, sociales, comunicacionales y de seguridad ciudadana para el desarrollo de sus acciones y para el bienestar social.

La Comunidad educativa es en la que está inserto el centro educativo, como la estructura política y administrativa de la ciudad y el país, etc. El centro educativo (y, de él, el aula) constituyen los espacios claves que la sociedad establece para desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje, de las cuales se espera calidad y calidez.

En este ámbito, un componente de la calidad se refiere principalmente a la institución educativa. La calidad se relaciona con la eficacia de las instituciones en la medida en que estas son capaces de realizar una transmisión cultural y simbólica, de desarrollar las competencias personales y sociales y de capacitar en los comportamientos sociales necesarios.

El Entorno Educativo está formado por familias, escuela y comunidad que son los tres contextos primarios de aprendizaje de una persona. El aprendizaje se produce en las familias, en la escuela, y en la comunidad, y, aunque tienen una misma finalidad, el desarrollo de la persona durante su ciclo vital, no han conseguido encontrar una vía común hacia este objetivo que satisfaga plenamente a todos los componentes implicados.

(Estupiñan, www.educacion.gov.ec/_upload/texto_ley_educacion_intercultural, 2011, págs. 17,18)

- a) Así, a pesar de hoy ya nadie duda del papel que tienen las familias en la educación de cada niño y niña y que, para la gran mayoría de profesionales, este rol es una convicción asumida, en la práctica diaria que se puede apreciar un cierto olvido de esta función y unas dificultades en las relaciones y acciones que desde las escuelas se dirigen a las familias.
- b) Familia, y comunidad educativa son dos sistemas que interactúan inevitablemente: lo que sucede en la escuela tiene repercusión en la familia y viceversa. Cada uno de estos sistemas tiene metas únicas y diferentes, pero también tienen algunas comunes, de las cuales la principal, como ya hemos dicho, es el desarrollo del niño, de la niña, del adolescente.
- c) Por lo tanto, si se establece la colaboración para la construcción del saber conocer, saber hacer, del saber vivir y del saber ser entre estos dos contextos, los estudiantes en general serán los principales beneficiarios.
- d) Para establecer esta colaboración, es importante que los profesionales de la educación, los docentes, seamos sensibles al ámbito de la comunidad y nos decidamos afrontar con empatía las necesidades emocionales y psicológicas que, en muchas ocasiones, surgen en los encuentros entre familia, comunidad y escuela, más aún cuando se trata de familias que tienen una hija o un hijo con necesidades educativas especiales.
- e) La Comunidad Educativa en la actualidad tiene una iniciativa de crear un espacio para el intercambio de experiencias a todo nivel dentro del campo educativo. Este espacio pretende constituirse en una herramienta que apoye los problemas cotidianos u otros que surgen en la aplicación de Tecnologías educativas en los procesos de aprendizaje, de igual forma este espacio pretende ser un apoyo no solo para la promoción sino también para la incorporación de las Tecnologías de Información y Comunicación y las Tecnologías Educativas Digitales en el quehacer educativo ya que contribuirá a un Ecuador de valores con justicia social, equidad económica y desarrollo de

las capacidades humanas mediante la democratización del acceso a la información, al conocimiento y al uso eficaz de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) y Tecnologías Educativas Digitales (TED).

- f) Conscientes del gran compromiso que tenemos los maestros y apegados a la ley y a los grandes objetivos que pretenden conseguir el buen vivir de la ciudadanía ecuatoriana la Comunidad Educativa está comprometida a:
- g) Participar, colaborar, a ser pro-activa y con valores comunes que contribuya al mejoramiento integral de la educación en el país mediante las Tecnologías Educativas Digitales (TED) y las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC).
- h) Democratizar el acceso a la información a través de un sistema de información y gestión integral que comprometa a los diferentes actores de la comunidad.
- i) Contribuir en la construcción de una nueva actitud en la aplicación de nuevas concepciones pedagógicas y alternativas metodológicas para transformar la práctica educativa tradicional.
- j) Apoyar el desarrollo de nuevas políticas educativas y gestionar su ejecución.
- k) Integrar al sistema educativo existente nuevas políticas y mecanismos de aprendizaje que contemplen la educación formal e informal.
- l) Desarrollar un sistema de aprendizaje en Tecnologías Educativas Digitales.
- m) Articular proyectos, acciones, iniciativas, experiencias y recursos en las Tecnologías Educativas Digitales (TED) y las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC).
- n) Identificar a los actores que desarrollan diferentes iniciativas de Tecnologías Educativas Digitales (TED), sus capacidades, fortalezas, productos y usos desarrollados.
- o) Crear un Centro de Recursos en Tecnologías Educativas Digitales (TED)
- p) Fortalecer una red de acceso a la información y de apoyo al aprendizaje dentro de la comunidad(Serrat, 2005, págs. 15,53-56)

3.2.2 La demanda de educación de calidad

En las aproximadas del siglo XXI, las economías de los países avanzan progresivamente el nivel de desarrollo a través de la integración económica y comercial entre empresas y la comunicación social entre las personas. Las nuevas condiciones originan una importante demanda de capital humano con capacidad para administrar un tipo de organización.

Surge entonces una organización que tiene fundamento en la información y el conocimiento que debe concentrarse en nuevas prioridades congruentes con el grado de desarrollo de la sociedad y del país.(Lepeley, 2003, págs. 4,5)

Entonces debemos empezar y continuar sin saciar hasta lograr desechar la gestión tradicional educativa en que la educación trata al alumno como un agente receptivo y pasivo, y, a los profesores, como apóstoles de una noble causa, en lugar de profesionales responsables de la formación de la gente y los gestores del futuro de la sociedad y el crecimiento económico del país.

Los docentes debemos tener en cuenta que la calidad educativa es el beneficio o la utilidad que satisface las necesidades de una persona al adquirir un producto o servicio.

Desde esta perspectiva, la calidad tiene relación con la satisfacción de las necesidades de los consumidores, clientes o usuarios (alumnos-alumnas). Es decir con las necesidades o el gusto de personas que crean una demanda para ese producto. Pero, sobre todo, calidad es el resultado de un proceso de gestión que abarca todas las etapas de un proceso para llegar a producir un producto o servicio.

En los términos más simples “Calidad es un camino, no un destino”(Lepeley, 2003, pág. 5)

En la actualidad, la demanda de educación de calidad debe enfocar nuestra mirada en la “**calidad y calidez**”, considerando los cuatro pilares fundamentales de la educación que son: Aprender a conocer, Aprender a hacer, Aprender a ser, Aprender a convivir, desde los diferentes actores que participan en el hacer educativo:

- a) Los estudiantes
- b) Los maestros y maestras
- c) Los centros educativos y sus propuestas pedagógicas
- d) La familia y la comunidad
- e) El estado y sus políticas, normas y disposiciones(Santos, 2010, pág. 15)

Pero, ¿Qué es la calidad y la calidez en la educación?

Desde hace dos décadas se viene hablando en la Unesco y en los medios educativos de la importancia y el énfasis de la calidad en la educación. Esta se entiende como una instrucción que llegue a responder a las necesidades de todos

los estudiantes, sin distinguir su condición física, socioeconómica, de capacidades, de etnia, cultura, etc.

El planteamiento de la Unesco fue expresado en el compromiso de la Declaración de Jomtien en 1990 y confirmado 10 años después en el foro de acción de Dakar como “Educación para todos”, que va más allá de decir simplemente que todos los niños y las niñas entren a la escuela o se matriculen.

Con este enunciado se enfatiza en que la calidad lo cual no se refiere únicamente a estructuras físicas, a mobiliario escolar, a material didáctico, a métodos sofisticados de enseñanza, a altas notas de los estudiantes en las diferentes materias si no se plantea que, para tener una educación de calidad se debe ser capaz de responder a las necesidades de todos los estudiantes, considerando su contexto, intereses, necesidades sueños y aspiraciones.

Solo un plantel educativo que retenga a sus estudiantes, al tiempo que ellos aprenden y se sientan bien, estará demostrando que ofrece educación con calidad y a la vez con calidez. Calidez implica mantener relaciones cordiales y respetuosas con los otros estudiantes y maestros; conscientes de crear un clima positivo en el centro escolar de manera que este se convierta en un lugar agradable para los educandos. Solamente de esa manera se podrá completar la calidad en la educación en la educación.(Portalupi G. , 2010, págs. 36-38)

La calidad de la educación están dados en dos ámbitos: el aprendizaje y la socialización. Los docentes deben establecer buenas relaciones con los estudiantes, involucrando el componente social y emocional, pero también crear una relación de maestros que media a favor del aprendizaje frente a estudiantes que quieren aprender. Con esto, de ninguna manera se deja sobre los hombros del docente la responsabilidad total de la calidad y calidez. El maestro también es un sujeto que también se encuentra en un contexto, con sus necesidades sueños y aspiraciones, lo cual compromete al sistema educativo a responder también a ellos para avanzar hacia la construcción de la calidad que tanto demanda la sociedad y la tecnología actual.

La Calidad de los Servicios Educativos

El Estado ecuatoriano ha realizado importantes esfuerzos por lograr cuantitativamente cubrir el territorio del país con el servicio educativo, principalmente a través de escuelas, que a pesar de tener un solo docente, hacen presencia en los lugares más recónditos del Ecuador.

Medición de la Calidad de la Educación

- a) Evaluación de los Candidatos al Magisterio.
- b) Evaluación de los Docentes en Funciones.
- c) Evaluación del Desempeño Académico de Estudiantes.
- d) Capacitación y Formación Docente.
- e) Supervisión Educativa.
- f) Apoyo Curricular.
- g) Apoyo Didáctico.

Los maestros ecuatorianos hoy nos encontramos frente a un gran reto y llevamos la enorme responsabilidad de convertirnos en portavoces y líderes, debemos estar dispuestos a dar lo mejor de nosotros para crear una consciencia social a favor de sus derechos, debemos trabajar con tenacidad y convicción para lograr el gran objetivo nacional, que se produzcan cambios en la educación.

Se debe concienciar que la responsabilidad de una educación de calidad es de todos, por eso se requiere permanentemente el aporte de maestros, padres de familia y sociedad en general para hacer realidad este gran sueño, con tendencia internacional de equiparar oportunidades, el trato igualitario y la integración de la sociedad respetando sus diferencias y capacidades individuales.

3.2.3 Políticas Educativas:

El tema de las políticas educativas desde su devenir histórico en el marco del contexto latinoamericano comenzando por el escenario ideológico de la década de los años 70, 80, y finalizando con la década de los 90 es el enfatizar como una política pública a la educación; el ámbito del quehacer político están marcadas por las ideologías dominante del tiempo y de los Gobiernos de turno, elementos en común que marcan y diferencian estas políticas.

Las connotaciones que ha tenido el concepto de política en el contexto latinoamericano poseen variadas acepciones y/o significados según el momento histórico y cultural que tomemos. Así por ejemplo en Ecuador se destacaba por la presencia de múltiples y efímeros partidos políticos donde la mayoría de ellos no servía para nada. El referente genérico de este término se remonta a la época griega donde el hombre era considerado tal si vivía y se desarrollaba en la "Polis", es decir, en la ciudad estado, en donde este, por el hecho de vivir en la ciudad, en la "civitas",

podía desarrollar todas sus potencialidades, de esta manera el hombre como tal era un animal político, y así llegar a ser hombre y ciudadano.

Ya en la época moderna, la política es vista como participación social, como un hecho aceptado prácticamente en todo el mundo occidental, en donde este se ve y aprecia como una condición en la cual los ciudadanos ejercen sus derechos en igualdad de condiciones dentro del estado. (www.google.com, 2008) Así las políticas educativas en el Ecuador aparentemente están marcadas por el plano de la justicia y verdad ciudadana, ya que el soberano por decisión libre y voluntaria ha aprobado leyes que espera fortalecer el Buen Vivir de los ecuatorianos y de las ecuatorianas.

Uno de los temas más recurrentes en el actual gobierno de nuestro país es la preocupación educacional donde se hace énfasis en temas como calidad de la educación, educación para todos y un sin número de propuestas que tratan en el ámbito de la política ecuatoriana lograr la innovación y reflexión de la educación para el bienestar común.

El Ecuador vive un período de amplias realizaciones y cambios, pero, lo que es más importante, de crecientes preocupaciones respecto de la educación. Esto puede comprobarse fácilmente en los debates suscitados por diversos e importantes sectores del país, sean estos los maestros, los estudiantes, las cámaras de la producción, el Parlamento Nacional o los medios de comunicación. Todo ello contribuye a fortalecer los programas que ejecuta el Gobierno Nacional y aporta a una definición de las orientaciones para la acción del futuro.

En estas tareas el apoyo de los organismos internacionales ha sido trascendente. La Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, OEI, ha promovido proyectos orientados a presentar una visión de conjunto de los sistemas educativos de sus Estados Miembros. La importancia de este esfuerzo es evidente. Muy a menudo se carece de datos confiables para sustentar nuevas propuestas en beneficio de la educación. La información estadística, las normas legales, la estructura administrativa, son elementos claves para fundamentar toda nueva actividad.

En el Ecuador los proyectos educativos elaborados por especialistas del Ministerio de Educación y Cultura, constituyen un significativo aporte para la tarea educativa. Dado que el Sistema Educativo ecuatoriano vive un profundo proceso de cambio, consustancial a la naturaleza que el sistema educativo debe adaptarse

permanentemente al entorno social en el que se inserta, la metodología utilizada ha previsto la actualización y formación de los recursos humanos, considerada como el principal factor del desarrollo, la formación docente hace que el tema de la educación tenga un protagonismo cada vez mayor en la sociedad contemporánea. Opiniones de los más importantes estudiosos y analistas demuestran la estrecha vinculación que existe entre el bienestar de los pueblos y sus esfuerzos en materia educativa.(www.oei.es, 2007)

La Políticas Educativas en el Ecuador contribuye al conocimiento de la realidad y evolución de los sistemas educativos buscan constantemente nuevas fórmulas, flexibles pero al mismo tiempo exigentes, en un horizonte que tiende al mejoramiento significativo de la calidad de su educación como paso necesario para desarrollar una vida más próspera y digna de su pueblo ecuatoriano.

Carta Magna

En la Carta Magna, redactada por la Asamblea Constituyente en ejercicio de nuestra soberanía, en la Ciudad Alfaro, Montecristi, Provincia Manabí y aprobado por NOSOTRAS Y NOSOTROS, el pueblo soberano del Ecuador, pretende dar fin al neoliberalismo y dar origen a una nueva Patria soberana en el país, es el deseo expreso de la “Revolución Constitucional” para el Socialismo del siglo XXI que busca fomentar el desarrollo de una sociedad que respeta en todas sus dimensiones individuales y colectivas.

Así dispone en el Art. 26 de la Sección Quinta Que:

La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de inversión estatal, garantía de la igualdad y de la inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo. (CONSTITUCIÓN, REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008, pág. 11)

Amparados en la Constitución y por el quehacer propio de la Institución sobre la que recae la parte más importante de la respuesta, en el Ecuador, el Ministro (a) de Educación y Cultura de turno, apegado a las directrices de una Educación de Calidad y Calidez, enuncia que la educación de Calidad es responsabilidad de todos

reflexionar sobre la educación y sobre el papel que ejerce la escuela en la formación de seres humanos con autonomía para solucionar problemas que se le presente en la vida. La educación ha de tener por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humano en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales; por lo tanto la actividad educativa tendrá los siguientes **finés**:

El pleno desarrollo de la personalidad del alumno; la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia; la adquisición de hábitos intelectuales y técnicas de trabajo, así como de conocimiento científico, técnicos, humanísticos y estéticos; la capacitación para el ejercicio de actividades profesionales; la formación en el respeto de la pluralidad lingüística y cultural de los estados; la preparación para participar activamente en la vida social y cultural; y la formación para la paz, la cooperación y la solidaridad entre los pueblos.

Plan Nacional de Desarrollo para el Buen Vivir 2009 – 2013

La Constitución del Ecuador en el Art.280.- El Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, los programas y proyectos públicos; la programación y la ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión y la asignación de los recursos públicos y coordinar las competencias exclusivas entre el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados. Su observancia será de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás sectores.

El Plan Nacional de Desarrollo para el Buen Vivir 2009 – 2013, plantea nuevos retos orientados hacia la materialización y radicalización del proyecto de cambio de la revolución Ciudadana, para la construcción de un Estado plurinacional e intercultural y finalmente para alcanzar el Buen Vivir de las y los ecuatorianos.

Las propuestas contenidas en el Plan Nacional de Desarrollo para el Buen Vivir 2009 – 2013, plantea importantes desafíos técnicos y políticos e innovaciones metodológicas e instrumentales, que aseguren el Buen Vivir: “La satisfacción de las necesidades, la consecución de una calidad de vida y muerte dignas, de amar y ser amado, y el florecimiento saludable de todos y todas, en paz y armonía con la naturaleza y la prolongación indefinida de las culturas humanas.

El Plan Nacional de Desarrollo para el Buen Vivir 2009 – 2013, sigue la lógica de la planificación a partir de los 12 grandes objetivos nacionales para el buen vivir los mismos que ya fueron planteados en el Plan Nacional de Desarrollo para el Buen Vivir 2007 – 2010 y que ahora son actualizados bajo parámetros que se relacionan con el desempeño de las metas nacionales, con las distintas propuestas de acción pública sectorial y territorial, y principalmente con la necesidad de concretar los desafíos derivados del nuevo marco constitucional. (SENPLADES, Plan Nacional para el Buen Vivir, 2009, págs. 3,10,11)

En consecuencia los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo para el Buen Vivir 2009 – 2013 son los siguientes.

Objetivo1. Auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial en la diversidad.

Objetivo2. Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Objetivo 12. Construir un estado democrático par el buen vivir.(SENPLADES, Plan Nacional par el Buen Vivir, 2009, págs. 11-13)

El objetivo 2 se refiere y tiene relación directa con el quehacer educativo por lo que es un referente para planificar nuestra labor docente con responsabilidad y

empeño en beneficio de los seres humanos que tenemos a nuestro cargo y que de nuestra ética dependerá el futuro de estos seres tan especiales los niños (as) ecuatorianos (as).

Es preciso aclarar que se concibe al Plan Nacional de Desarrollo como un eje integrador, basado en un enfoque de derechos y deberes que tenemos las y los ecuatorianos.

Objetivo2. Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.

El objetivo de la educación como formación y capacitación en distintos niveles y ciclos, es fundamental para fortalecer y diversificar las capacidades y potencialidades individuales y sociales y promover una ciudadanía participativa y crítica. La Educación es uno de los medios más apropiados para facilitar la consolidación de regímenes democráticos que contribuyan la erradicación de las desigualdades políticas, sociales, económicas y culturales. La educación contribuye a la construcción, transformación y replanteamiento del sistema de creencias y valores sociales y a la revalorización de las culturas del país, a partir del reconocimiento de la importancia de las prácticas sociales y de la memoria colectiva para el logro de los desafíos comunes de una nación.

El campo de capacidades y potencialidades ciudadanas requieren de acciones armónicas e integrales de la adecuada y oportuna atención de la Salud, la actividad física y el deporte ya que son elementos dinámicos de las capacidades y potencialidades de las personas garantizando así la disponibilidad de la máxima energía vital que requiere una visión preventiva de la salud, en la que el elemento básico sea la adecuada nutrición de la población, en particular desde la gestación hasta los primeros cinco años.

Políticas y Lineamientos.

Política 2.1. Asegurar una alimentación, sana, nutritiva, natural y con productos del medio para disminuir drásticamente las deficiencias nutricionales.

Política 2.2. Mejorar progresivamente la calidad de la educación, con un enfoque de derechos, de género, intercultural e inclusiva, para fortalecer la unidad en la diversidad e impulsar la permanencia en el sistema educativo y la culminación de los estudios.

Política 2.3. Fortalecer la Educación intercultural-bilingüe y la interculturalización de la educación.

Política 2.4. Generar procesos de capacitación y formación continua para la vida con enfoque de género, generacional e intercultural articulados a los objetivos del buen vivir.

Política 2.5. Fortalecer la educación superior científica y humanista, articulada a los objetivos del buen vivir.

Política 2.6. Promover la investigación y el conocimiento científico, la revalorización de conocimientos y saberes ancestrales, y la innovación tecnológica.

Política 2.7. Promover el acceso a la información y a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para incorporar a la población a la sociedad de la información y fortalecer el ejercicio de la ciudadanía.

Política 2.8. Promover el deporte y las actividades físicas como un medio para fortalecer las capacidades y potencialidades de la población. (SENPLADES, Plan Nacional para el Buen Vivir, 2009, págs. 9-11; 161-163, 424, 425)

Ley de Educación

LEY DE EDUCACIÓN

Ámbito, Principios y Fines

Art. 1. Ámbito. La presente Ley de Educación garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como sus relaciones entre los actores. Desarrolla y profundiza los derechos y obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para su estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación.

(Estupiñan, www.educacion.gov.ec/_upload/texto_ley_educacion_intercultural, 2011, pág. 1)

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

Art. 2. Principios. La actividad educativa se desarrolla atendiendo a los siguientes principios generales, que son los fundamentos filosóficos, conceptuales y

constitucionales, que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo.

- Universalidad. La Educación es un derecho humano fundamental y es deber ineludible e inexcusable del Estado, garantizar el acceso, permanencia y calidad para toda la población sin ningún tipo de discriminación.
- Educación para el cambio
- Libertad
- Interés superior de las niñas, niños y adolescentes
- Atención prioritaria
- Desarrollo de procesos
- Aprendizaje permanente
- Interaprendizaje y multiaprendizaje
- Educación en valores
- Educación libre de violencia de género
- Enfoque de derechos
- Igualdad de género
- Educación para la democracia
- Comunidad de aprendizaje
- Participación ciudadana
- Corresponsabilidad
- Motivación
- Evaluación
- Flexibilidad
- Cultura de paz y solución de conflictos
- Investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos.
- Equidad e inclusión
- Calidad y calidez
- Integralidad
- Laicismo
- Interculturalidad y plurinacionalidad
- Identidad Cultural
- Plurilingüismo
- Pluralismo político ideológico
- Articulación
- Unicidad y apertura

- Obligatoriedad
- Gratuidad
- Acceso y permanencia
- Transparencia, exigibilidad y rendimiento de cuentas.
- Escuelas saludables y seguras
- Convivencia armónica
- Pertinencia

(Estupiñan, www.educacion.gov.ec/_upload/texto_ley_educacion_inter, 2011, págs. 1-5)

Art. 3. Fines de la Educación. Son los fines de la Educación.

- a) El desarrollo pleno de la personalidad de las y los estudiantes, que contribuya a lograr el conocimiento y ejercicio de sus derechos, el cumplimiento de sus obligaciones, es el desarrollo de una cultura de paz entre los pueblos y de no violencia entre las personas, y una convivencia social intercultural, plurinacional, democrática y solidaria.
- b) El fortalecimiento y la potenciación de la educación para contribuir al cuidado y preservación de las identidades conforme a la identidad cultural y las particularidades metodológicas de enseñanza, desde el nivel inicial hasta el nivel superior, bajo criterios de calidad.
- c) El desarrollo de la identidad nacional, de un sentido de pertenencia unitario, intercultural y plurinacional; y desde las identidades culturales de los pueblos y nacionalidades que habitan en el Ecuador.
- d) El desarrollo de las capacidades de análisis y conciencia crítica para que las personas se inserten en el mundo como sujetos activos con vocación transformadora y construcción de una sociedad justa, equitativa y libre.
- e) La garantía del acceso plural y libre a la información sobre la sexualidad, los derechos sexuales y reproductivos para el conocimiento y el ejercicio de dichos derechos bajo un enfoque de igualdad de género, para la toma libre, consciente, responsable e informada de las decisiones sobre la sexualidad.
- f) El fomento y desarrollo de una conciencia ciudadana y planetaria para la conservación, defensa y mejoramiento del ambiente, para el logro de una vida sana, para el uso racional, sostenible y sustentable de los recursos naturales.
- g) La contribución al desarrollo integral, autónomo, sostenible e independiente de las personas para garantizar la plena realización individual, y la realización colectiva que permite en el marco del Buen Vivir o Sumay Kawsay.

- h) la consideración de la persona humana como centro de la educación y la garantía de su desarrollo integral, en el marco del respeto a la democracia y a la naturaleza.
- i) La promoción de igualdades entre hombres, mujeres y personas diversas para el cambio de concepciones culturales discriminatorias de cualquier orden, sexistas en particular, y para la construcción de relaciones sociales en el marco del respeto a la dignidad de las personas, del reconocimiento y valoración de las personas.
- j) La incorporación de la comunidad educativa a la sociedad del conocimiento en las condiciones óptimas y la transformación del Ecuador en referente de educación liberadora de los pueblos.
- k) El fomento del conocimiento, respeto, valoración, rescate, preservación y promoción del patrimonio natural y cultural tangible e intangible.
- l) La inculcación del respeto y la práctica permanente de los derechos humanos, la democracia, la participación, la justicia, la igualdad y no discriminación, la equidad y la solidaridad, la no violencia, las libertades fundamentales y los valores cívicos.
- m) La protección y el apoyo de las y los estudiantes en casos de violencia, maltrato, explotación sexual y de cualquier tipo de abuso; el fomento de sus capacidades, derechos y mecanismos de denuncia y exigibilidad, el combate contra la negligencia que permita o provoque tales situaciones.
- n) La garantía de acceso plural y libre a la información y educación para la salud y la prevención de enfermedades, la prevención del uso de estupefacientes y psicotrópicos, del consumo de bebidas alcohólicas nocivas para la salud y desarrollo.
- o) La promoción de la formación cívica y ciudadana de una sociedad que aprende, educa y participa permanentemente en el desarrollo nacional.
- p) El desarrollo de procesos escolarizados, no escolarizados, formales, no formales y especiales.
- q) El desarrollo, la protección y el fortalecimiento de la educación intercultural bilingüe en el Ecuador.
- r) La protección de las capacidades productivas del país conforme a las diversidades geográficas, regionales, provinciales, cantonales, parroquiales y culturales, mediante la diversificación curricular; la capacidad de las personas para poner en marcha sus iniciativas productivas individuales o asociativas; y el fortalecimiento de una cultura de emprendimiento.

- s) El desarrollo, fortalecimiento y promoción de los idiomas de los pueblos y nacionalidades del Ecuador.
- t) La promoción del desarrollo científico y tecnológico: y ,
- u) La proyección de enlaces críticos y conexiones articuladas y analíticas con el conocimiento mundial para una correcta y positiva inserción en los procesos planetarios y utilización de saberes. (Estupiñan, www.educacion.gov.ec/_upload/texto_ley_educacion, 2011, págs. 5-7)

Plan Nacional de Educación

Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 - 2015

Desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, firmado en abril de 1992 (el segundo y el tercero fueron firmados en junio de 1996 y noviembre de 2004, respectivamente), el Ecuador ha venido realizando grandes esfuerzos para definir, por lo menos en el sector educativo, una Agenda de mediano y largo plazo para así lograr continuidad en las políticas diseñadas de acuerdo con el mandato ciudadano expresado en la Consulta Popular, del 26 de noviembre de 2006, ese anhelo de la sociedad es ahora una realidad concreta: la ciudadanía ecuatoriana convirtió las ocho políticas del Plan Decenal de Educación (2006 – 2015), las que tienen un enfoque inclusivo, en políticas de Estado. En ese sentido, nuestro país comprendió que debemos hacer de la educación un compromiso de todos para cambiar la historia. (Estupiñan, www.educacion.gov.ec/_upload/PlanDecenaldeEducacion, 2008)

El mandato ciudadano obliga a institucionalizar el Plan Decenal de Educación; esto es, que los programas, sus objetivos y metas, sean construidos en el marco de las políticas de Estado ya definidas y que, como país, se dé continuidad sin que importe qué ministro o ministra ejerza la cartera de Educación. La Agenda Ciudadana, de la que se ha venido hablando durante por lo menos una década, finalmente está construida toda vez que la voluntad popular se expresó en las urnas y quienes están al frente del aparato gubernamental tienen el deber ineludible de ejecutarla.

El Ecuador está comprometido a nivel nacional e internacional en la generación de políticas y marcos legales para hacer efectivo el derecho a la educación que tienen todos los niños niñas.

Hecho trascendental es la vigencia de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad a partir del 3 de mayo del 2008, misma que constituye un reto importante, para nuestro país ; este instrumento impulsado por las Naciones Unidas, se orienta a la defensa y pleno goce de los Derechos de las personas con discapacidades, a eliminar la profunda desventaja social y promover su participación con igualdad de oportunidades, en los ámbitos civil, político, económico, social, educativo y cultural. MINISTERIO DE EDUCACIÓN, DIVISIÓN NACIONAL DE EDUCACIÓN ESPECIAL. (Espinosa E. y., 2009, págs. 16,19,21-23)

El año 2008 se declara el año de “ECUADOR SIN BARRERAS”, el Estado ecuatoriano reconoce como un derecho inalienable de las personas con discapacidad a la educación, en todos los niveles reconocidos y aquellos que se consideren necesarios modificarlos, adaptarlos o crearlos, para garantizar el mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad. Para esto prevé:

Reformulación de la política educativa del país en beneficio de la Inclusión Educativa de las Personas con discapacidad en todos los niveles de Educación, tanto en la modalidad formal y no formal.

Diseño de implementación de un Sistema Educativo Inclusivo que permita el acceso de las personas con discapacidad a todos los niveles de educación formal y no formal.

Los escenarios descritos enfatizan el derecho de las personas con discapacidad a una educación inclusiva, que implica la posibilidad de que todos los niños y las niñas y adolescentes, independientemente de sus condiciones o diferencias, aprendan juntos en entornos favorables con calidad y calidez. VICEPRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad en mayo 2008.

El Sistema Educativo Ecuatoriano asume el concepto propuesto por la UNESCO, cobrando así la educación especial importancia en la última década, como consecuencia de Acuerdos, Convenios Internacionales y las Naciones Unidas en Defensa del Derecho a la Educación.

Los maestros deben estar conscientes que la educación ecuatoriana involucra cambios y modificaciones en contenidos, enfoques, estructuras y estrategias, con una visión común que incluye a todos los niños, niñas, adolescentes del rango de edad apropiado y la convicción de que es responsabilidad del Sistema regular Educar a todas las personas ecuatorianas sin discriminación alguna. (Espinosa E. y., 2009, págs. 19,21-27)

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

El Presidente Constitucional de la República, economista Rafael Correa, ha asumido el Plan Decenal como su plan de gobierno comprometiéndose a impulsar la aprobación de los instrumentos legales que permitirán el financiamiento del Plan. Existe, por tanto, la voluntad política del más alto nivel para que, superando los límites impuestos por una legislación que responde a un modelo económico que relegó la inversión en el sector social y, particularmente en educación y salud, el Plan arranque fortalecido. (Estupiñan, www.educacion.gov.ec/_upload/PlanDecenaldeEducacion, 2008)

Políticas del Plan Decenal

- a) Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- b) Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- c) Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- d) Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- e) Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- f) Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.

- g) Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- h) Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

POLÍTICA 1

Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años de edad

Objetivo: Brindar educación inicial para niñas y niños menores de 5 años, equitativa y de calidad que garantice y respete sus derechos, la diversidad cultural y lingüística, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje y fomente valores fundamentales, incorporando a la familia y a la comunidad, en el marco de una concepción inclusiva.

POLÍTICA 2

Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años

Objetivo: Brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, a todos los niños y niñas, para que desarrollen sus competencias de manera integral y se conviertan en ciudadanos positivos, activos, capaces de preservar ambiente cultural y respetuosos de la pluricultural y multilingüismo.

POLÍTICA 3

Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente

Objetivo: Formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo, que les permitan continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, conscientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, la naturaleza y la vida.

POLÍTICA 4

Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación continua para adultos

Objetivo: Garantizar a través del sistema Nacional de Educación Básica para adultos el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de los programas nacionales de educación básica para adultos, considerando a la alfabetización como su punto de partida, en el marco de una educación inclusiva.

POLÍTICA 5

Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas

Objetivo: Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura y equipamiento de las unidades educativas cumpliendo unos estándares mínimos que coadyuven a la correcta aplicación de los modelos educativos, dotando de mobiliario y apoyos tecnológicos y estableciendo un sistema de acreditación del recurso físico.

POLÍTICA 6

Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación

Objetivo: Garantizar que los estudiantes que egresan del sistema educativo cuenten con competencias pertinentes para su correcto desarrollo e inclusión social.

POLÍTICA 7

Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida

Objetivo: Estimular el ingreso a la carrera de formación docente mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente a su rol.

POLÍTICA 8

Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%

Objetivo: Garantizar los recursos financieros necesarios para que el sistema educativo promueva el desarrollo sostenido y sustentable del país. (Estupiñan, www.educacion.gov.ec/_upload/PlanDecenaldeEducacion, 2008)

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.

Su planificación anual lo fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la Formación Docente y de la Capacitación y Perfeccionamiento Docente, en el marco de los requerimientos de la Política 7 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación (SER) Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo. (Estupiñan, [/www.educacion.gov.ec/_upload/dinamep](http://www.educacion.gov.ec/_upload/dinamep), 2009, pág. 1)

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

Los funcionarios que laboran en La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional (DINAMEP) cumplen las funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento docente, facilitados por Universidades contratadas, asistencia técnica internacional u Ogs y ONGs, que han suscrito Convenios con el Ministerio de Educación, para la actualización de los docentes en el conocimiento de la ciencia en general y de la pedagogía, la tecnología en lo particular y su incidencia y aplicación en el desarrollo social, económico y cultural del país, en el contexto de una realidad cambiante y globalizada, que exige una visión humanista, la práctica de los valores y la vigencia en el ejercicio de los derechos humanos, con orientación al desempeño profesional y a los aprendizajes escolares

La misión y la visión de La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional (DINAMEP) tiene relación directa con las Políticas de Estado, exclusivamente con la **Política 2.4**. Generar procesos de capacitación y formación continua para la vida con enfoque de género, generacional e intercultural articulados a los objetivos del buen vivir que señala:

- a) Diseñar y aplicar procesos de formación profesional y capacitación continua que consideren las necesidades de la población y las especificidades de los territorios.
- b) Promover el acceso de mujeres diversas, grupos de atención prioritaria, pueblos y nacionalidades a procesos de formación y capacitación continua, fomentando la culminación de los niveles de instrucción.
- c) Fortalecer y crear mecanismos de crédito que faciliten los procesos de formación y capacitación continua.
- d) Capacitar a la población en el uso de nuevas tecnologías de información y comunicación. (Estupiñan, www.educacion.gov.ec/_upload/dinamep, 2009, págs. 2-5)

3.2.4 Políticas micro: institucionales

Las Políticas micro institucionales de un establecimiento educativo se encuentran planificadas, ejecutadas y evaluadas a través del Proyecto Educativo Institucional (PEI), lo que permite alinear su estructura de acuerdo a su misión, visión, con recursos, con las prioridades, objetivos y metas a mediano y largo plazo.

Siendo el Proyecto Educativo Institucional (PEI) una herramienta que afecta en gran medida la estabilidad de las instituciones educativas que deben cumplir los fines, principios y disposiciones de la Ley, es una herramienta que traza el camino del desarrollo de una institución, pues posibilita alinear e integrar esfuerzos para alcanzar con éxito los objetivos en él planteados y nos permite orientar nuestras acciones hacia el logro de una visión institucional compartida.

POLÍTICA Y GESTIÓN INSTITUCIONAL

ESQUEMA DE ELABORACIÓN DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

DATOS INFORMATIVOS:

Nombre de la Institución:

Ubicación:

Provincia:

Cantón:

Parroquia:

Recinto/Comunidad:

Nombre de la Autoridad:

Tiempo de duración:

Fecha Inicial:

Fecha Terminal:

DIAGNÓSTICO	IDENTIDAD INSTITUCIONAL	COMPONENTE CURRICULAR	COMPONENTES DE GESTIÓN	PROYECTO DIDÁCTICO DEL AULA
Matriz FODA	Perfiles	PCI EGB	POA	Proceso
Análisis de pares	Modelo Pedagógico	Horarios	Proyectos específicos	Metodología
Mapa de necesidades	Fundamentos teóricos filosóficos, epistemológicos, axiológicos, psico-pedagógicos, sociológicos y legal		Orgánico estructural	Evaluación
Matriz de estrategias de cambio	Visión		Código de convivencia.	
	Misión		Reglamento interno	
	Objetivos estratégicos		Manual administrativo y financiero	
	Metas			
	Políticas			
	Estrategias			

(MEC, Libro de trabajo docente, 2010, págs. 7,67)

La elaboración, ejecución del Proyecto Educativo Institucional es compromiso de todos quienes conforman la comunidad educativa; por ello, el Proyecto Educativo Institucional invita a incrementar el trabajo participativo, proactivo y la cooperación, para que con los logros que se alcancen, cada institución siga siendo cada vez más grande y se consolide como referente de la educación en el entorno inmediato y mediato del país.(Lita, 2011, pág. 67)

El desarrollo de las organizaciones y de los países sigue la secuencia: Planificar – Hacer – Verificar – Actuar, configurando así, el ciclo natural del desarrollo. En función de la verificación o evaluación de los resultados del “hacer”, se retorna a la planificación o a la ejecución (retroalimentación) y se impulsa de esta manera el desarrollo en la dimensión tiempo.

Mientras se ejecuta lo planificado y se evalúan los resultados y avances, se presentan cambios en el entorno y variación en las tendencias evolutivas a nivel nacional, regional y global. Frente a estos cambios y variaciones (mega tendencias), es necesario revisar los planes de desarrollo y reajustarlos o actualizarlos para asegurar el éxito en el logro de objetivos y metas en las nuevas condiciones y escenarios probables. Lo anterior implica que los planes no deben ser rígidos y requieren modificarse o actualizarse en función de los resultados logrados y de las tendencias mundiales.

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) se desarrolla con una amplia participación de la comunidad educativa, que aporta con ideas y criterios que se sustenta en el diagnóstico y la reformulación del Proyecto Educativo Institucional. Dicha participación ha permite establecer objetivos y metas alcanzables en el mediano y largo plazo y definir una visión de futuro compartida y desafiante, visión que se a de alcanzar trabajando en equipo, con disciplina, integrando esfuerzos y auto-exigiéndose en el trabajo de cada día, para construir el futuro deseado y por sobre todo, contribuir significativamente al desarrollo del país.(Lita, 2011, págs. 67-69)}

3.2.5 Síntesis

En este siglo, los estados consideran que la calidad del recurso humano es más importante que sus riquezas materiales para asegurar la calidad de vida y el crecimiento económico de sus pueblos, en tal virtud, se comienza con la formación de seres creativos, democráticos, productivos y solidarios desde el nacimiento.

La Comunidad educativa es en la que está inserto el centro educativo, como la estructura política y administrativa de la ciudad y el país, etc. El centro educativo constituyen los espacios claves que la sociedad establece para desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje, de las cuales se espera calidad y calidez.

El Entorno Educativo está formado por familias, escuela y comunidad que son los tres contextos primarios de aprendizaje de una persona.

En la actualidad, la demanda de educación de calidad debe enfocar nuestra mirada en la **“calidad y calidez”**, considerando los cuatro pilares fundamentales de la educación que son: Aprender a conocer, Aprender a hacer, Aprender a ser, Aprender a convivir, desde los diferentes actores que participan en el hacer educativo:

Tener una educación de calidad implica que se debe ser capaz de responder a las necesidades de todos los estudiantes, considerando su contexto, intereses, necesidades sueños y aspiraciones.

Uno de los temas más recurrentes en el actual gobierno de nuestro país es la preocupación en las políticas educativas donde se hace énfasis en temas como calidad de la educación, educación para todos y un sin número de propuestas que tratan en el ámbito de la política ecuatoriana lograr la innovación y reflexión de la educación para el bienestar común.

La Políticas Educativas en el Ecuador contribuye al conocimiento de la realidad y evolución de los sistemas educativos buscan constantemente nuevas fórmulas, flexibles pero al mismo tiempo exigentes, en un horizonte que tiende al mejoramiento significativo de la calidad de su educación.

En la Carta Magna, redactada por la Asamblea Constituyente dispone que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de inversión estatal, garantía de la igualdad y de la inclusión social y condición indispensable par el buen vivir.

El Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, los programas y proyectos públicos; la programación y la ejecución del presupuesto del Estado;

El Plan Nacional de Desarrollo para el Buen Vivir 2009 – 2013, plantea nuevos retos orientados hacia la materialización y radicalización del proyecto de cambio de la revolución Ciudadana, para la construcción de un Estado plurinacional e intercultural y finalmente para alcanzar el Buen Vivir de las y los ecuatorianos.

La Ley de Educación garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como sus relaciones entre los actores.

La actividad educativa se desarrolla atendiendo a los siguientes principios generales, que son los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales, que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo.

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 misión y la visión de La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional (DINAMEP) tiene relación directa con las Políticas de Estado, exclusivamente con la **Política 2.4.** Generar procesos de capacitación y formación continua para la vida con enfoque de género, generacional e intercultural articulados a los objetivos del buen vivir que señala:

Las Políticas micro institucionales de un establecimiento educativo se encuentran planificadas, ejecutadas y evaluadas a través del Proyecto Educativo Institucional (PEI), lo que permite alinear su estructura de acuerdo a su misión, visión, con recursos, con las prioridades, objetivos y metas a mediano y largo plazo.

Siendo el Proyecto Educativo Institucional (PEI) una herramienta que afecta en gran medida la estabilidad de las instituciones educativas que deben cumplir los fines, principios y disposiciones de la Ley, es una herramienta que traza el camino del desarrollo de una institución, pues posibilita alinear e integrar esfuerzos para alcanzar con éxito los objetivos en él planteados y nos permite orientar nuestras acciones hacia el logro de una visión institucional compartida

CAPÍTULO 3.

1.3 Necesidades de formación docente

1.3.1 Definición

La formación Docente es una de las estrategias principales para contestar atinadamente a los cambios y desafíos planteados por la Sociedad. El *informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI* que en su momento presidió Jacques Delors, propuso que la Educación, y por extensión la Formación, si quieren ser eficaces ante los retos provocados por el cambio de sociedad deben estructurarse en torno a cuatro ejes fundamentales que el informe denomino *pilares del conocimiento*. (López, Cómo aprender en la Sociedad del Conocimiento, 2003, pág. 17). Estos cuatro pilares son los siguientes y posteriormente se los analizará uno a uno.

- Aprender a conocer
- Aprender hacer
- Aprender a convivir con los demás
- Aprender a ser

La acelerada evolución en todas las áreas del conocimiento, el impacto de la sociedad de la información, del mundo científico y tecnológico y la internacionalización de la economía y el conocimiento implican cambios radicales en el trabajo y en la organización de la producción. De ahí que la escuela, como institución educativa, haya de ser una organización en continuo cambio, previendo, adaptándose y acomodándose a las nuevas demandas. (Mulfti, 2000, pág. 18)

Hoy, quizás como nunca en el pasado, hay que reflexionar de nuevo sobre los Aprendizajes y la Formación Docente. Ante los cambios incorporados por el advenimiento de la sociedad ecuatoriana, es necesario atinar caminos inéditos para redescubrir el papel social de la formación de los trabajadores de la Educación que,

dejando de ser lo que era, ha adquirido un nuevo rostro. Pero hay que transitar este camino de manera creativa e imaginativa.

3.3.2 Competencias profesionales

Orientar la formación hacia el desarrollo de competencias profesionales significa entender los procesos de aprendizajes con una perspectiva más amplia y menos conductista de cómo se entendían. Los programas formativos tradicionales se centraban en proporcionar cualificaciones instrumentales para hacer algo. Sin embargo, las nuevas organizaciones educativas exigen hoy que sus empleados dispongan de una multiplicidad de saberes, de cultura y valores relacionados con un espectro ocupacional, además de aquellos contenidos formativos que aseguran el desarrollo personal. Fomentar los perfiles ocupacionales de las personas significa proponer unos contenidos formativos integrales que permitan tanto la formación técnica, humanística, y física cuando sea necesario, así como el desarrollo del conocimiento, habilidades y actitudes. (Vargas, 2002, págs. 151-152)

Los expertos opinan que poseer las competencias básicas mejora el nivel de ocupabilidad o empleabilidad de las personas. Así la formación se encamina a proporcionar a las personas la capacidad de conseguir empleo y tener la disposición de ir adquiriendo, de forma continuada, nuevas competencias. Además las competencias, de acuerdo con la perspectiva de la formación permanente, no quedan circunscritas únicamente a los aspectos laborales, sino que se extiende también como elementos claves para la formación del concepto de ciudadanía activa.

(Bunk, 2004, págs. 54-55)

Aunque el concepto de competencia siga teniendo diversas conceptualizaciones debido a los diferentes enfoques existentes y distintas experiencias de implantación, parece existir un consenso generalizable sobre cuatro conceptos fundamentales.

- a) Las competencias permiten dar cuerpo a un conjunto de capacidades informales y procedimentales, que son difícilmente catalogables si se utilizan las clasificaciones más tradicionales.
- b) Las competencias están ligadas al desempeño profesional. Las competencias no existen en sí mismas, independientemente de una actividad, de un problema que resolver, es decir, del uso que de la misma se hace.
- c) Las competencias se vinculan a un contexto determinado, a una situación concreta.

- d) Las competencias integran diferentes tipos de capacidades estructuradas para poder desempeñar adecuadamente una serie de actividades.

Las competencias genéricas. Son las competencias que aseguran la empleabilidad de las personas. Las competencias genéricas son perfectamente transferibles entre diferentes ocupaciones o categorías profesionales. Estas competencias son la base donde enraizar las competencias más técnicas o específicas de una actividad laboral concreta. Dentro de las competencias genéricas, existe un subgrupo, denominado Competencias Clave, que resulta hoy fundamental para asegurar la ocupacional de las personas en el mercado de trabajo real, estas son **las competencias intermedias o profesionales** permiten desarrollar una ocupación específica profesional.

Competencias para realizar un desempeño correcto de la actividad laboral. Son las competencias que se emplean para vencer aquellos obstáculos que impiden a las personas desempeñar adecuadamente la actividad profesional concreta. Pueden no ser exportables de una misma ocupación o familia profesional.

Competencias asociadas a la tecnología de la información y de las comunicaciones. Son las competencias necesarias dentro del sector de las nuevas tecnologías. (López, 2002, págs. 164-170)

APORTACIÓN DE LAS COMPETENCIAS A LA FORMACIÓN PROFESIONAL

- Enfocar el desempeño laboral y no los contenidos de los cursos.
- Mejorar la relevancia de lo que se aprende.
- Evitar la fragmentación tradicional de los programas academicistas.
- Facilitar la integración de contenidos aplicables en el trabajo.
- Generar aprendizajes aplicables a situaciones complejas.
- Favorecer la autonomía de las personas
- Transformar el papel de los formadores hacia una concepción más próxima al facilitador y provocador. (López, 2002, págs. 192,193)

La formación por competencias debe ser el nuevo marco de referencia para la Formación Continua tanto en el sector público como en el privado. Ante el desafío de la modernización la formación de los empleados debe organizarse a partir de un modelo basado en el desarrollo de sus competencias profesionales, logrando así que la formación no sea una superposición de conocimientos, sino la transformación de unos determinados de comportamientos, orientados al cambio permanente y gracias a

aquellos comportamientos las organizaciones mejoran y las personas se benefician desde el punto de vista de su carrera profesional.

3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI

La Comisión de la Unesco, presidida por Jack Delors en 1996, consideró que, para hacer frente a los retos del siglo XXI, era indispensable plantear nuevos objetivos de la educación y, como consecuencia de ello, había que modificar la idea que nos hacemos de su utilidad. La pregunta central es: ¿Para qué debería servir la educación?(Portalupi G. , 2010, pág. 13)

Analizando la realidad que la humanidad ha creado, se planteó la necesidad de una nueva concepción de la educación, una visión más amplia la misma que debería llevar a cada persona a descubrir, a despertar e incrementar sus posibilidades creativas así el “tesoro escondido”, la educación que cada ser humano tiene en su interior.

Desde esta nueva concepción, la educación se plantea más allá de un instrumento o de un requisito previo para lograr determinados resultados en una etapa de la vida. Así se considera que la educación se debe orientar a desarrollar al ser humano en sus múltiples posibilidades, en toda su plenitud, lo cual implica que se aprenda a ser. Se concibe que la formación deba ser para toda la vida.(Delors.J., 1996, pág. 14)

“Para cumplir el conjunto de misiones que le son propias, la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento. aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; aprender hacer, para poder influir sobre su propio entorno; aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores.

“Estas cuatro vías del saber convergen en una sola, ya que hay entre ellas múltiples puntos de contacto, coincidencia e intercambio”

- a) **Aprender a conocer.** Implica al aspecto académico informativo: los contenidos y objetivos conceptuales. Consiste en poseer una cultura general amplia, con conocimientos básicos de temas y profundos específicos de temas en

particular. Implica aprender a aprender para incorporar nuevos saberes a las estructuras ya establecidas.

- b) **Aprender a hacer.** Consiste en el aspecto académico práctico: los contenidos y objetivos procedimentales. Se refiere a las competencias personales que permiten hacer frente a las situaciones cotidianas, resolver problemas encontrar nuevas maneras de hacer las cosas, trabajar en equipo, etc.
- c) **Aprender a ser.** Tiene que ver con el aspecto formativo personal: los contenidos y objetivos actitudinales. Este aspecto implica potenciar las capacidades de las personas a fin de logara un crecimiento integral que favorezca la autonomía, la toma de decisiones responsables, el equilibrio personal y la adquisición de valores como la autoestima positiva, el respeto hacia uno mismo, etc.
- d) **Aprender a convivir.** Implica el aspecto formativo social: los contenidos y objetivos actitudinales. Este aspecto se refiere a la capacidad de las personas para entenderse unas a otras, de comprender los puntos de vista diversos aunque no se compartan, de realizar proyectos comunes en bien de todos; en suma es aprender a vivir juntos. (Delors, 2006, pág. 49)

Sin embargo, la enseñanza escolar se orienta esencialmente, de manera exclusiva, hacia el conocer y en menor medida, al aprender hacer. Las otras dos formas de aprendizaje dependen generalmente de circunstancias no previstas, no consideradas; se asume que se trabajan en ellas o se las inserta en algún lugar del currículo con una mínima carga horaria, pero muchas veces están desvinculadas de la cotidianidad de la vida escolar.

¿Hacia dónde apuntan los cuatro pilares de la educación?

La estructuración y la organización del Centro Educativo en función a los cuatro saberes apuntan al desarrollo global del estudiante, de manera que el aprendizaje represente una base para toda la vida en los diferentes ámbitos en que las personas se desenvuelven.

Desde esta propuesta, se considera que cada uno de los actores del Sistema Educativo tiene la responsabilidad de favorecer el desarrollo global del aprendizaje en los estudiantes. Cada uno de ellos participan en la educación con un rol diferente

y, por lo tanto, tiene necesidades, aspiraciones, sueños, deseos y expectativas diferentes, que dependen siempre de su rol; estas se dan el marco del mundo actual, que, es diferente al de hace unas pocas décadas.(Portalupi G. , 2010, págs. 14-15)

3.3.4 Competencias profesionales docentes

Los empleados de la docencia deben actualizar permanentemente sus competencias profesionales. Los nuevos servicios que deben prestar los Docentes es la evolución misma de la profesión son elementos que presionan para realizar este proceso de renovación profesional. Junto a ello, además de articular los correspondientes programas relacionados propiamente con el aprendizaje de competencias ocupacionales, los empleados de la docencia deben adquirir la capacidad de aprender a aprender. Solo así se podrá mantener al día el conjunto de conocimientos asociados a la Formación Continua de sus competencias profesionales.

Las competencias de conciencia y desarrollo profesional contribuirán a que la acción de gobierno y las actuaciones de Administración Pública se desarrollen con mayores niveles de transparencia y de responsabilidad. En este sentido deben potenciarse las competencias que permiten asentar las responsabilidades profesionales, la orientación al servicio y el respeto a la ética pública.(López, 2003, págs. 232,233)

3.3.5. Necesidades profesionales docentes

El desarrollo de procesos educativos orientados al bien común exige tomar distancia de la escuela como un espacio neutro y objetivo e invita abordarla como un campo de reflexión política, pedagógica y cultural la educación implica un cambio social innovador.

El hecho educativo está ligado al contexto social local, regional, mundial y se involucra en una dimensión transformadora, capaz de cuestionar situaciones de desigualdad, injusticia y violencia que suceden en la vida personal, familiar, escolar, comunal y del país; así como, la contaminación y destrucción de los ecosistemas.

Los estudiantes tienen derecho a una educación de calidad que les ayude a desarrollar competencias y capacidades para poder desenvolverse en su medio y en otros contextos y seguir aprendiendo. Esto solo es posible si es que se entiende la educación en su completa dimensión; es decir, si no se la circunscribe a una

dimensión técnico pedagógica basada en la idea de que la escuela es una institución neutral que permite la igualdad de oportunidades y el éxito social de los que cuentan con mejores actitudes. Esta visión, que se encuentra presente en el desarrollo de la EIB funcional al sistema, ha hecho que los docentes pierdan de vista el potencial liberador con el que nació la educación intercultural en Latinoamérica.

Por lo que los docentes ecuatorianos no debemos estar lejos de la realidad que exige la nueva era el Conocimiento, por lo tanto en capítulo noveno de la Ley de Educación menciona en el Art. 67 de conformidad con lo dispuesto en el Art. 346 de la Constitución de la República la creación del Instituto de Evaluación Educativa, identidad de derecho público, con autonomía administrativa, financiera y técnica, con la finalidad de proveer la Calidad de la Educación.

El Instituto realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y establecerá los indicadores de la calidad de la educación, que se aplicaran a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño y rendimiento de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo, entre otros siempre de acuerdo a los estándares de evaluación definidos por la Autoridad Nacional de Educación y otros que el Instituto considere pertinente. (Estupiñan, www.educacion.gov.ec, 2010)

3.3.6 Síntesis

Urge concienciar que la calidad de la educación se encuentra vinculada de manera muy estrecha con el desempeño y las competencias de los profesores y directivos de la institución educativa, por lo que es necesario que los maestros y maestras reconozcan y reflexionen que cada día los conocimientos cambian tan rápidamente como los acabamos de aprender, ante este cambio inmediato del conocimiento el escenario como docentes también cambia, teniendo consecuencias que afectan en el aula, en el centro educativo y por consiguiente en toda la comunidad educativa.

El Sistema educativo debe responder el saber hacer de los docentes con el compromiso de la formación y la actualización de manera constante, para educar para la vida. Si el mundo del conocimiento cambia tan drásticamente en poco tiempo, los maestros deben estar equipados con las mejores herramientas de capacitación y transmisión de saberes que la Educación del siglo XXI exige.

El informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI que en su momento presidió Jacques Delors, propuso que la Educación, y por extensión la Formación, si quieren ser eficaces ante los retos provocados por el cambio de sociedad deben estructurarse en torno a cuatro ejes fundamentales que el informe denominó *pilares del conocimiento*.

Los expertos opinan que poseer las competencias básicas mejora el nivel de ocupabilidad o empleabilidad de las personas. Así la formación se encamina a proporcionar a las personas la capacidad de conseguir empleo y tener la disposición de ir adquiriendo, de forma continuada, nuevas competencias.

La formación por competencias debe ser el nuevo marco de referencia para la Formación Continua tanto en el sector público como en el privado. Ante el desafío de la modernización la formación de los empleados debe organizarse a partir de un modelo basado en el desarrollo de sus competencias profesionales,

Las aportación de las competencias a la formación profesional son:

- Enfocar el desempeño laboral y no los contenidos de los cursos.
- Mejorar la relevancia de lo que se aprende.
- Evitar la fragmentación tradicional de los programas academicistas.
- Facilitar la integración de contenidos aplicables en el trabajo.
- Generar aprendizajes aplicables a situaciones complejas.
- Favorecer la autonomía de las personas

- Transformar el papel de los formadores hacia una concepción más próxima al facilitador y provocador

Estas cuatro vías del saber convergen en una sola, ya que hay entre ellas múltiples puntos de contacto, coincidencia e intercambio”

- e) **Aprender a conocer.** Implica al aspecto académico informativo: los contenidos y objetivos conceptuales.
- f) **Aprender a hacer.** Consiste en el aspecto académico práctico: los contenidos y objetivos procedimentales
- g) **Aprender a ser.** Tiene que ver con el aspecto formativo personal: los contenidos y objetivos actitudinales.
- **Aprender a convivir.** Implica el aspecto formativo social: los contenidos y objetivos actitudinales

La estructuración y la organización del Centro Educativo en función a los cuatro saberes apuntan al desarrollo global del estudiante, de manera que el aprendizaje represente una base para toda la vida en los diferentes ámbitos en que las personas se desenvuelven.

Los empleados de la docencia deben actualizar permanentemente sus competencias profesionales. Los nuevos servicios que deben prestar los Docentes es la evolución misma de la profesión son elementos que presionan para realizar este proceso de renovación profesional.

El desarrollo de procesos educativos orientados al bien común exige tomar distancia de la escuela como un espacio neutro y objetivo e invita abordarla como un campo de reflexión política, pedagógica y cultural la educación implica un cambio social innovador.

El hecho educativo está ligado al contexto social local, regional, mundial y se involucra en una dimensión transformadora, capaz de cuestionar situaciones de desigualdad, injusticia y violencia que suceden en la vida personal, familiar, escolar, comunal y del país; así como, la contaminación y destrucción de los ecosistemas.

4. METODOLOGÍA

La metodología utilizada en el presente trabajo investigativo es básicamente un estudio de diseño mixto; es un proceso que recolecta, analiza, sintetiza y vincula datos cualitativos y cuantitativos en un mismo estudio, su objetivo es la captación, y recopilación de información, mediante la observación directa, la encuesta personal y la entrevista, para poder medir, validar y comprobar la información estadísticamente.

El enfoque metodológico, es complementado con el análisis descriptivo-explicativo, encaminado a describir y determinar los conocimientos, actitudes y prácticas laborales de los docentes Titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja en el período 2005-2010, para obtener datos y nuevos conocimientos que expresen una explicación lógica, precisa y ordenada de la presente situación laboral de los Titulados como docentes en la UTPL, se aplica las técnicas de la observación directa, la encuesta personal y la entrevista; mediante la utilización de dos instrumentos denominados cuestionario1 para los titulados y cuestionario 2 para los empleadores/autoridades de las instituciones en donde desempeñan su función docente dos titulados de la UTPL.

4.1 Diseño de la Investigación

La investigación utilizada en este trabajo investigativo es un proceso de estudio mixto descriptivo-retrospectivo, cualitativo-cuantitativo, no experimental por lo que no está sujeto a la comprobación de hipótesis, utiliza un método y técnicas que permite partir de un plan en el que se formula el problema “SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA-ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, se recopilan datos, se ordenan y analizan la información para luego describir explicar y predecir la situación y conducta laboral de aproximadamente 3014 titulados a nivel nacional, en el período 2005-2010; a través de la muestra seleccionada considerando el lugar de procedencia del CUA al que pertenece cada investigador .

Esta investigación pretende explicar las características, las necesidades, fortalezas y limitaciones más importantes de los titulados en lo relacionado a su situación laboral actual, este proceso investigativo consta de varias etapas o fases sucesivas que se realizan en cierto orden; pero con flexibilidad de acuerdo a los aspectos concretos que se persiguen en la investigación; siendo de gran ayuda la definición del objeto de estudio, sus alcances y limitaciones que nos diera la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, para orientarnos con seguridad a la

selección bibliográfica y elaboración del MARCO TEÓRICO que es el cimiento y los pilares importantes que sostienen a la investigación, ya que nos proporciona una teoría fundamentada que sustenta la investigación y posteriormente permite el análisis, informe de resultados, elaboración de conclusiones y recomendaciones.

4.2 Participantes de la Investigación

Los participantes de la investigación son:

- Los maestros de la UTPL, Director, Coordinadores y tutores del Programa Nacional de Investigación quienes con sus valiosos conocimientos orientan el Proceso de este trabajo investigativo que permitirá responder al Sistema Educativo nacional.
- Los Titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Particular de Loja en el período 2005-2010, forman una población de 3.014 a nivel nacional, quienes tienen un código de identificación que es registrado en la parte superior derecha de cada encuesta aplicada, para la selección y aplicación de los cuestionarios se ha considerado el lugar de procedencia de los investigadores.
- Los empleadores/directivos (Rectores/Vicerrectores/Coordinador académico) de la Institución Educativa en donde laboran los titulados, son escogidos por el Investigador para evaluar la situación laboral de los profesionales titulados de la UTPL que laboran en aquella institución educativa mediante la aplicación de la encuesta correspondiente en cuyo cuestionario N° 2 consta el código del investigador, identificación que se localiza en la parte superior derecha del documento.
- Los investigadores-egresados de Escuela de Ciencias de la Educación quienes muy motivados y con principios y valores como la honestidad, amor a la verdad, con gran voluntad y sacrificio hemos sabido llevar a cabo el desarrollo de esta investigación desde la primera asesoría presencial en la que conocimos el tema de investigación, luego la elaboración del marco teórico al inicio y durante todo el proceso y la localización de titulados, selección de autoridades/empleadores para la aplicación de las técnicas de recolección de acuerdo a la muestra dada de acuerdo al CUA., para posteriormente analizar e interpretar los datos que nos permitirán elaborar las conclusiones y recomendaciones de este trabajo de investigación.

4.3 Técnicas e instrumentos de la investigación

La técnica, métodos e instrumentos como la observación directa, aplicación de encuestas y entrevistas permitieron la captación y recopilación de la información con un procedimiento inductivo-descriptivo del muestreo, mediante el análisis, interpretación a través de fórmulas estadísticas que se reflejan en tablas estadísticas de acuerdo a las categorías y dimensiones de la investigación que demuestran la frecuencia y el porcentaje en pasteles estadísticos que proporciona la visión de los datos en forma más oportuna, eficiente y exacta, evitando la fatiga y prácticas no éticas por parte del investigador que solo distorsionarían la información.

4.3.1 Técnicas

Las técnicas usadas en esta investigación son la **OBSERVACIÓN DIRECTA**, por medio de la cual en la experiencia de campo se capta importantes detalles que permiten validar y confiar en los datos proporcionados por los investigados para con seguridad realizar un registro sistemático y confiable de la información necesaria en relación a lo investigado a nivel nacional y tener datos de toda la población mediante los centros de cómputo del Programa Nacional de Investigación de la UTP y así lograr los resultados vinculados con los objetivos planteados en la investigación.

La observación, es también importante en la investigación documental que ha permitido definir operativa y teóricamente las variables que se van a medir en la investigación, proponiendo así las normas para ordenar las etapas del proceso de investigación con validez de predicción y eficiencia, verificando con la comparación del resultado obtenido a través de la aplicación de la técnica recolección de datos como es la **ENCUESTA** con resultados en la práctica a través de la clasificación, medición, correlación, y análisis de datos y la **ENTREVISTA**, la misma que permite obtener información muy fiable para los objetivos que queremos alcanzar pues en la toma de información se puede interactuar con el entrevistado y profundizar en los temas de mayor relevancia, es factible salirse del contexto del cuestionario pre-elaborado y reorientar el cuestionamiento en función de obtener mayor y mejores datos.

4.3.2 Instrumentos

Los instrumentos de la investigación para conocer la Situación laboral de los titulados fueron tomados de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

(ANECA) y adaptada a la reglamentación al contexto nacional ecuatoriano por parte del equipo de planificación de la UTPL.

Siendo, la ENCUESTA una técnica que consiste en obtener información acerca de una parte de la población o muestra mediante el uso del cuestionario o de la entrevista el equipo de planificación ha proporcionado a los investigadores 2 cuestionarios:

- Cuestionario 1: Titulados de la Escuela Ciencias de la Educación
- Cuestionario 2: Empleadores/directivos de las Instituciones Educativas

4.4 Recursos

Para la ejecución del presente estudio se ha contado con el valioso aporte de los profesionales que han proporcionado el importante orientación e información para el cumplimiento de los objetivos de la investigación, así mismo los recursos materiales y económicos han permitido desarrollar con eficiencia y eficacia el trabajo optimizando el tiempo.

4.4.1 Humanos

- **Investigadora:**

Marlene Torres Calagullín

- **Tutora:**

Lic. Luisa Antonieta Cocíos

- **Titulados- Docentes en servicio o no**

Docentes titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL en el período 2005-2010, que se encuentren o no en el ejercicio de la docencia, que hayan trabajado o no en la docencia.

Los empleadores/directivos de las Instituciones Educativas:

Rector, Vicerrector Académico, Coordinador Académico o similares

4.4.2 Institucionales

La Universidad Técnica Particular de Loja-Escuela de Ciencias de la Educación ha proporcionado las directrices para la realización de esta investigación, efectuando con

flexibilidad cada uno de los pasos del proceso de estructuración de este proyecto investigativo, la asesoría de los profesores tutores, la dirección y coordinación del Programa Nacional de Investigación ha sido muy valiosa y oportuna para cumplir el objetivo de culminación del trabajo investigativo.

4.4.3 Materiales

Para el contacto con los investigados y para la recolección de datos se utilizó: teléfonos convencionales, portátiles, cámara fotográfica, grabadora, cuestionario y mientras que en todo el desarrollo del trabajo investigativo se uso, computadora, impresora, escáner, Internet, textos, revistas, materiales de oficina

4.4.4 Económicos

N°	DETALLE	UNIDADES	VALOR
1	Internet: Correo electrónico,		200
2	buscadores (yahoo, gmail,google		
	Adquisición de textos		180
3	Logística para obtener documentos y textos que entrega el Gobierno en forma gratuita		50
4	Transporte: Localización y visita a los investigados		300
5	Hojas de papel bond	700	15
6	Impresiones		100
7	Copias (información)	3000	20
8	Anillados	11	44
9	Reproducción de cuestionarios	12	8
10	Imprevistos		100
11	Otros (impresiones finales, empastados, CD, etc...		150
	TOTAL		1167

4.5 Procedimiento

La Universidad Técnica Particular de Loja comprometida con las políticas nacionales y con la responsabilidad que tienen las instituciones de educación superior como un eje del desarrollo del Ecuador en todos sus ámbitos, propone la actual Investigación con el tema “Situación Laboral actual de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja-Escuela de Ciencias de la Educación”, como un primer indicador que permita contactar un FODA respaldada con elementos de juicios para afianzar los procesos académicos-administrativos, con los objetivos de atender las necesidades y prioridades de formación docente de acuerdo a las demandas actuales para una Educación de Calidad con Calidez.

El planteamiento investigativo fue la principal ventaja para nosotros los investigadores, para seguidamente y durante todo el proceso investigativo el desarrollar el marco teórico el mismo que ha sido uno de los hechos que ha permitido recobrar el significado importante y necesario que tiene el desarrollo del presente trabajo de investigación, para establecer las guías específicas de la investigación y así sustentar, organizar, analizar y ordenar las observaciones de los componentes trascendentales del perfil de un docente de calidad que proporcione calidad en campo de la docencia en los niveles en el que se desenvuelva profesionalmente sea, nivel inicial, básica y/o bachillerato.

La muestra representativa corresponde a los titulados en cada Centro Universitario Asociado en el período 2005- 2010, para hacer generalidades acerca de totalidad de población que es de 3014 titulados, con base en los resultados obtenidos de la población rastreada por cada investigador, las respuestas a cada una de incógnitas de la investigación se iban clarificando de acuerdo a las dimensiones y alcances propuestas en la presente investigación.

La observación, la encuesta y la entrevista fueron técnicas muy importantes para la elaboración del marco teórico y obtención de información de cada uno de los titulados y de los Empleadores/ Directivos de la instituciones educativas, siendo el principio y la validación, que tiene objetivos y se proyecta hacia un plan definido de acuerdo a un paradigma de diseño mixto debido al proceso desarrollado que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos mediante un análisis descriptivo-explicativo de la Situación laboral actual de los titulados como docentes en la UTPL, para proponer componentes que satisfagan la necesidades de la Comunidad Educativa respondiendo a los requerimientos del Sistema Educativo Nacional.

5. INTERPRETACIÓN

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Tabla N° 1

CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Preguntas:

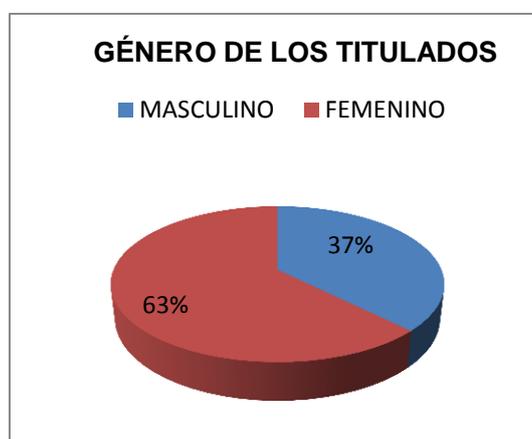
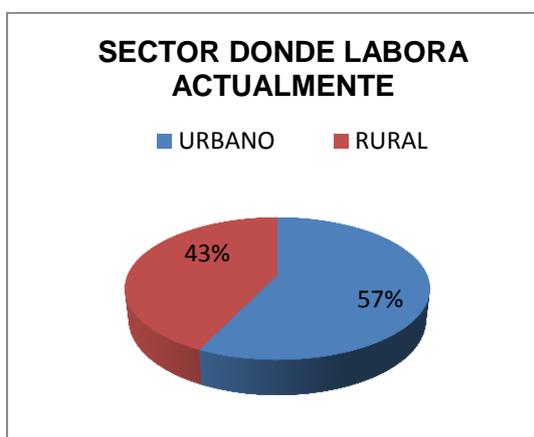
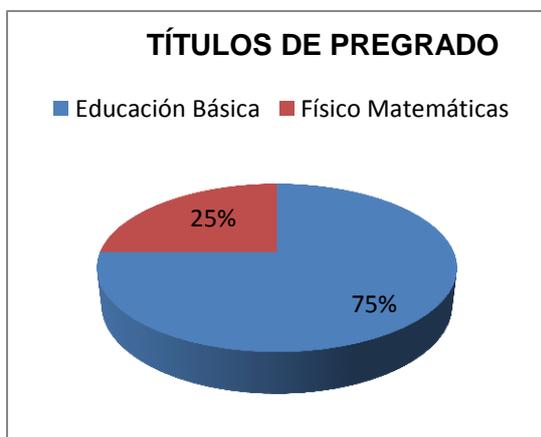
P1. ¿Podría indicar la/s mención/es cuya titulación haya obtenido en la UTPL en los últimos cinco años (desde 2005 hasta 2010) y en el año en que finalizó?

P2a. En caso de que trabaje como docente, la institución educativa en la que se desempeña es del sector.

PA1. DATOS DE CLASIFICACIÓN: Género

DIMENSIONES O CATEGORIAS DE LA INVESTIG.	P.1. TITULACIÓN DE PREGRADO	Nº DE TITULADOS	%	P2.a. SECTOR		PA.1. GÉNERO	
				URBANO	RURAL	MASCULINO	FEMENINO
CARACTERIZACIÓN	Educación Básica	6	75	4	2	2	4
SOCIODEMOGRÁFICA	Físico Matemáticas	2	25		1	1	1
TOTAL		8		4	3	3	5
%		100		57,14286	42,8571	37,5	62,5

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario N° 1 para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.



INTERPRETACIÓN: De la muestra investigada en su totalidad de 8 Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, tienen un título de pregrado, siendo (75%) de docentes en Educación Básica y el (25%) mención físico matemático, el mismo que ha servido para mejorar sus condiciones de vida profesional, y se ratifican en deseo de seguir preparándose en su especialidad para beneficio personal y del Entorno educativo de acuerdo a las exigencias educativa locales y nacionales.

La ubicación en donde laboran los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, son parcialmente iguales ya que el 57% corresponde al sector urbano y 43 al rural; los docentes no han tenido que sujetarse a las condiciones que determina la nueva Ley de Educación en cuanto al desempeño laboral en área rural para luego optar por desempeñarse en el área urbana.

Las condiciones de género es el 63% perteneciente a femenino y 37% a masculino datos que no hacen la diferencia por ningún motivo para superarse personal y profesionalmente porque la sociedad actual les brinda las mismas oportunidades.

Tabla N° 2

CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA**Preguntas:**

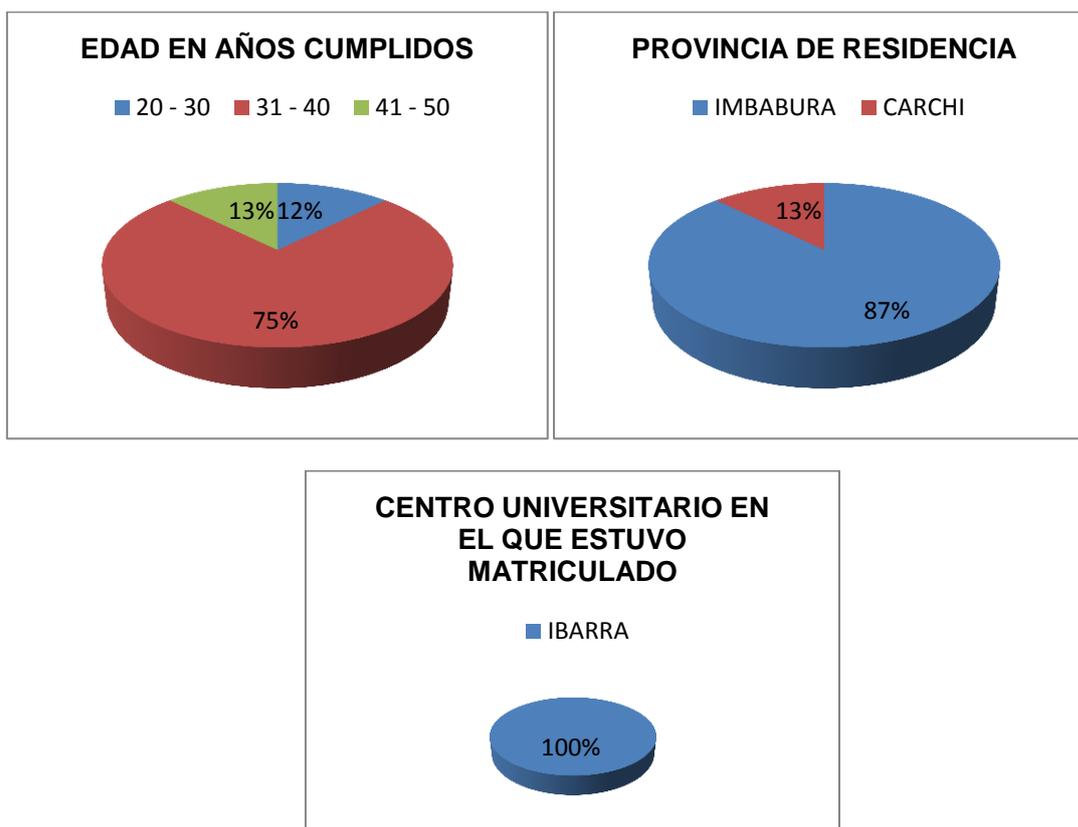
A2. DATOS DE CLASIFICACIÓN: Edad en años cumplidos

A3. DATOS DE CLASIFICACIÓN: Provincia de residencia

A4. DATOS DE CLASIFICACIÓN: Centro asociado en donde estuvo matriculado.

DIMENSIONES O CATEGORIAS DE LA INVESTIG.	P.A.2. EDAD DE LOS TITULADOS			PA3. PROVINC/RESIDENCIA		PA4. CUA
	EDAD EN AÑOS CUMPLIDOS	Nº DE TITULADOS	%	IMBABURA	CARCHI	IBARRA
CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA	20 - 30	1	12,5	1		1
	31 - 40	6	75	5	1	6
	41 - 50	1	12,5	1		1
TOTAL		8	100	7	1	8
%			100	87,5	12,5	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario N° 1 para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.



INTERPRETACIÓN: De la muestra de 8 docentes titulados durante el período 2005-2010, matriculados en el CUA-Ibarra, provincia de Imbabura; el 75% corresponde a la edad de entre 31 a 40 años, el 13% de 41 a 50 años y 12% de 20 a 30 años, para los cuales la edad no es ningún impedimento para seguir preparándose profesionalmente y ser competitivos como el nuevo Sistema Educativo lo exige.

5.1 Caracterización socio-demográfica

La muestra de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL correspondiente al período 2005-2010; pertenecientes al CUA-Ibarra, provincia de Imbabura , son profesionales docentes que poseen el título de pregrado correspondiente al tercer nivel de educación superior en las especialidades de Educación Básica y Físico Matemáticas , las instituciones educativas en donde laboran están ubicadas en el sector urbano y rural de esta su provincia de residencia; el grupo muestral de investigados es un grupo heterogéneo en cuanto a la edad y al sexo, sin ser motivo alguno esta heterogeneidad para dejar de coincidir en los objetivos y la metas de superación profesional, para el beneficio y satisfacción de las necesidades de la comunidad educativa tanto del sector urbano como también rural en el que desempeñan su labor, expresan con espontaneidad regresar a estudiar en la UTPL para obtener un título de cuarto nivel el mismo que les permitirá estar de acuerdo a las exigencias de la sociedad actual que demanda de una educación de calidad con docentes competitivos de acuerdo a la meritocracia que exige el Sistema Nacional Educativo.

Tabla N° 3

SITUACIÓN LABORAL**Preguntas:**

P2. ¿Cuál de las siguientes situaciones refleja mejor su situación laboral?

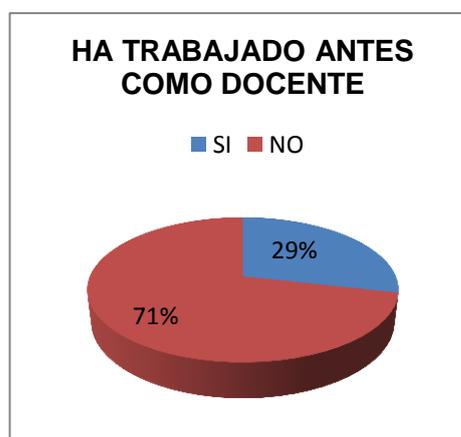
P2b. (En caso de que trabaje en un puesto profesional relacionado con la docencia o no relacionado con la docencia) ¿Ha trabajado como docente?

P2c. (En caso de 2.1 trabajadores actuales como docentes) ¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?

P2c. (En caso de estar desempleado) ¿Cuál de las siete alternativas se ajusta mejor a su situación actual?

DIMENSIONES O CATEGORIAS DE LA INVESTIG.	P.2.SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	Nº DE TITULADOS	%	P2b. TRABAJA EN PUESTO RELACIONADO O NO CON LA DOCENCIA		P2c. SOLO SI TRABAJA COMO DOCENTE	P2d. SOLO SI SE ENCUENTRA DESEMPLEADO ACTUALMENTE
				HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE	TRABAJA EN UN PUESTO NO DOCENTE	SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	
SITUACIÓN LABORAL	Trabaja como docente	7	87,5	5	71,4286	2	
	Sin trabajo actualmente pero trabajaba antes como docente	1	12,5				Continua estudiando otra área del conocimiento Adm. De empres.
TOTAL		8	100	5	71,4286	2	1
%		100	100	62,5	71,4286	28,57142857	12,5

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario N° 1 para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.





INTERPRETACIÓN: La mayoría de la muestra, siendo el 87% de los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, trabajan actualmente como docentes en el área de su especialización, mientras que el (12,5%), correspondiente a un titulado se encuentra desempleado, sin la mínima intención de trabajar como docente, considerando que es un trabajo muy duro y poco reconocido por la sociedad y con una remuneración muy baja; pero que las nuevas políticas laborales en cuanto a la meritocracia le animan a estudiar otra carrera.

El 71% de titulados trabajaron antes como docentes, ya que tenían una titulación de docencia inicial obtenida en el Instituto Pedagógico “Alfredo Pérez Guerrero, ubicado en la provincia de Imbabura y el 29 % jamás trabajó antes de la titulación en la UTPL como docente, razón por la cual el 12,5 % correspondiente a una titulada, expresa haberse equivocado de profesión, pero continúa estudiando otra área del conocimiento, referente a Administración y el 29% del total de titulados que si laboran actualmente como docentes también trabajan en otro puesto no docente en el tiempo disponible ya que lo realizan por cuenta propia; por motivos económicos que permitan satisfacer las necesidades de su familia.

Tabla N° 4

SITUACIÓN LABORAL**Preguntas:**

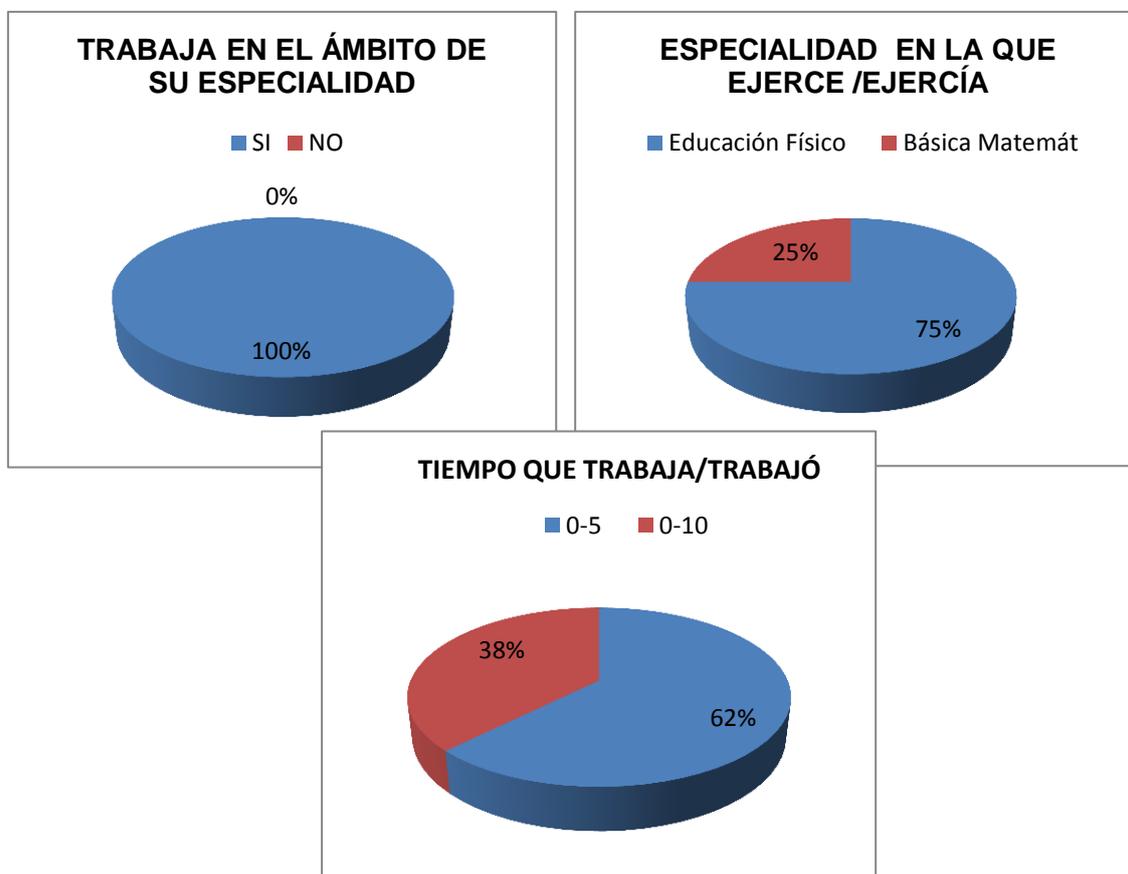
P4. ¿Trabaja actualmente o trabajaba en el ámbito de su especialidad?

P4a. (En caso de respuesta afirmativa en P4. ¿En qué ámbito ejerce o ejercía?)

P7. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual o cuánto tiempo trabajó en el último empleo como docente en caso de que en la actualidad no trabaje?

DIMENSIONES O CATEGORIAS DE LA INVESTIG.	TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO COMO DOCENTE							
	P.4. TRAB. EN EL ÁMBITO SU ESPECIAL	N° DE TITULA	%	P4a. ESPECIALIDAD		P.7. TRAB. ACTUAL O ANTER.		
				Educación Básica	Físico Matemát	AÑOS	N° TITULA	%
SITUACIÓN LABORAL	SI	8	100	6	2	0-5	5	62,5
						0-10	3	37,5
	NO		0					
TOTAL		8	100	6	2		8	100
%		100	100	75	25		100	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario N° 1 para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.



INTERPRETACIÓN: El trabajo docente que actualmente desarrollan los investigados es en el ámbito de su especialidad, siendo el 75% en Educación Básica y el 25 % en Físico matemáticas, desarrollando así sus fortalezas en cuando a la experiencia y la capacitación autónoma virtual, que garantiza la titulación para el ejercicio laboral y para el concurso de méritos que estipula la Ley de Educación. Los docentes de Educación Básica se encuentran motivados por la Universalización de la educación que corresponde de 1º a 10º año de Educación General Básica por lo que la titulación obtenida en la UTPL les permitirá acceder a ampliar su ámbito laboral. El 62,5 % del total de 8 investigados trabajan como docentes entre 0 y 5 años, mientras que el 37,5 % trabajan como docentes más de cinco años y manifiestan el anhelo de volver a tomar sus estudios de profesionalización, aunque la situación económica es la peor barrera que les impide conseguir sus anhelos profesionales.

Tabla N° 5

SITUACIÓN LABORAL

Preguntas:

P8. ¿Trabaja actualmente o trabajaba en el ámbito de su especialidad?

P8a. (En caso de respuesta afirmativa en P4. ¿En qué ámbito ejerce o ejercía?

P14. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual o cuánto tiempo trabajó en el último empleo como docente en caso de que en la actualidad no trabaje?

DIMENSIONES O CATEGORIAS DE LA INVESTIG.	DESDE QUE OBTUVO LA TITULACIÓN EN LA UTPL								
	P.8.ESTUVO TRABAJANDO COMO DOCENTE	Nº DE TITUL	%	P8a.TIEMPO QUE DEMORÓ EN CONSEGUIR EMPLEO COMO DOCENTE			P14.TIEMPO QUE DEMORÓ EN CONSEGUIR EMPLEO NO DOCENTE		
				AÑOS	Nº TITUL	%	AÑOS	Nº TITUL	%
SITUACIÓN LABORAL	SI	6	75				0-1	2	33,3333
	NO	2	25	0-1	1	50			
				1_2	1	50			
TOTAL		8		2 100					
%		100		25 100				2	33,3333

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario N° 1 para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

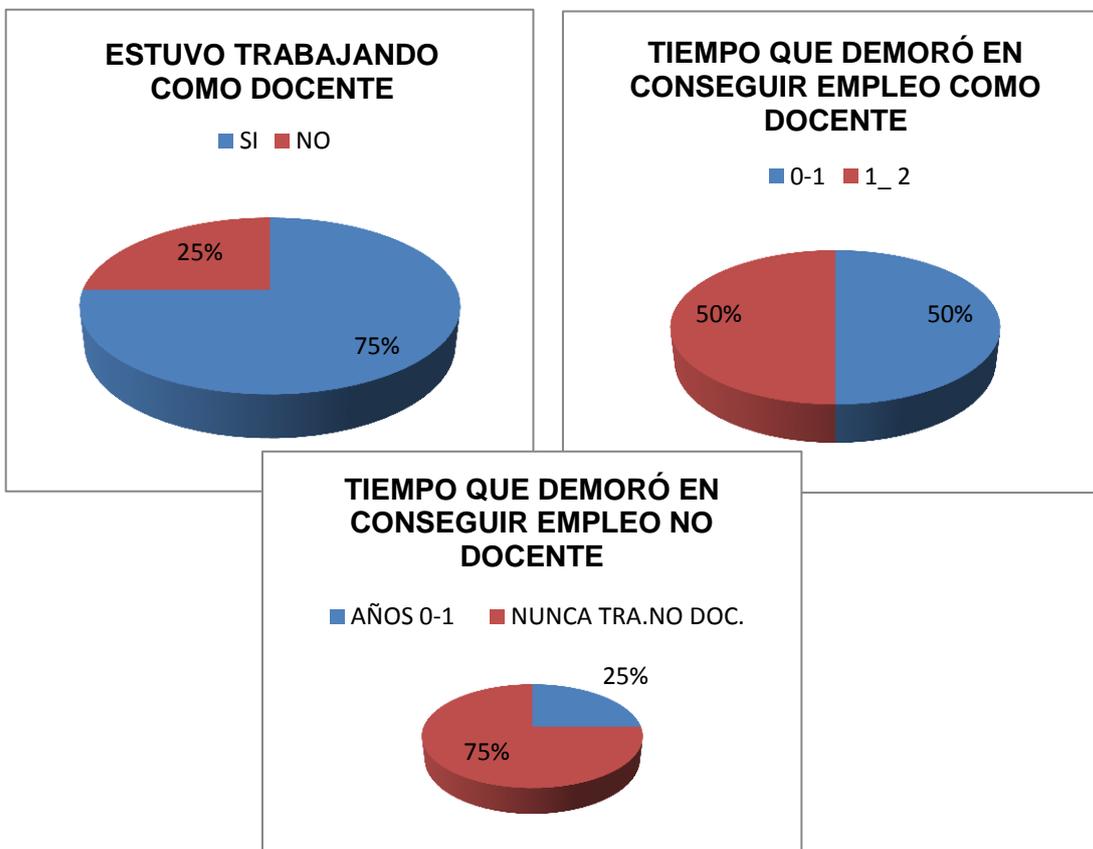


Tabla N° 6

SITUACIÓN LABORAL

Preguntas:

P15. ¿Cuánto tiempo ha trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación?

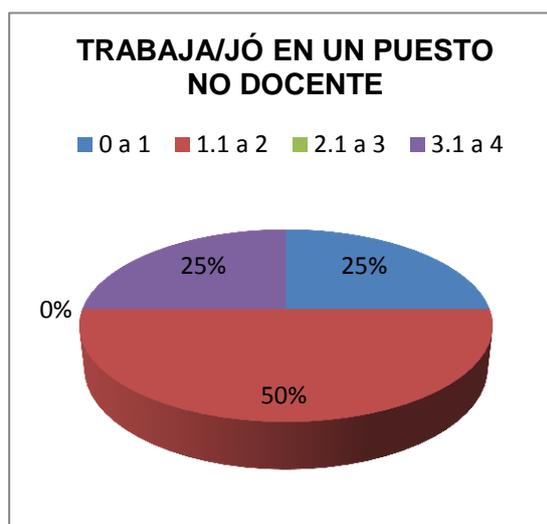
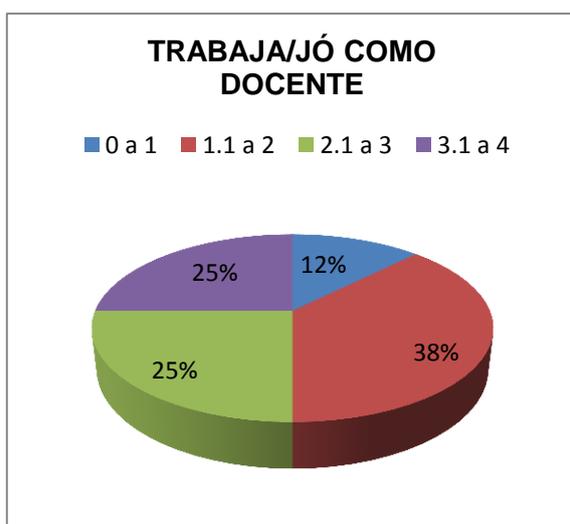
P16. ¿Cuánto tiempo ha trabajado en total en un puesto profesional no docente desde que obtuvo la titulación?

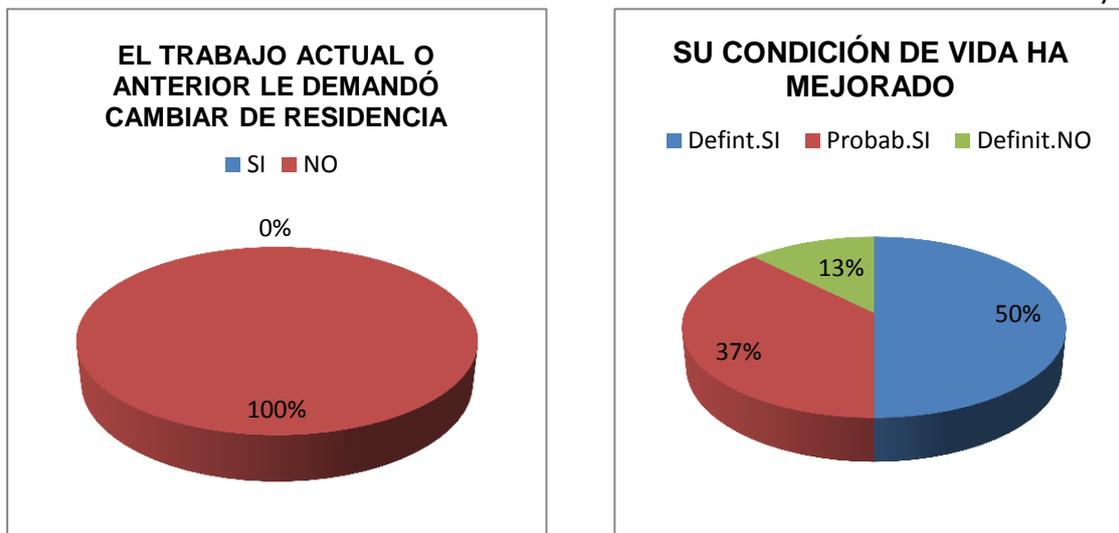
P17. ¿Su trabajo actual, o su último empleo en caso que en la actualidad no trabaje, le demandó cambiar el lugar de residencia?

P21. Su condición de vida luego de titularse en la UTPL, ¿Ha mejorado?

DESDE QUE OBTUVO LA TITULACIÓN EN LA UTPL										
A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO										
DIMENSIONES O CATEGORIAS DE LA INVESTIG.	P15. COMO DOCENTE			P16.NO DOCENTE		P17.CAMB/RESID		P21.CONDICIÓN/VIDA MEJORÓ		
	AÑOS	Nº TIT.	%	Nº TIT.	%	SI	NO	Defint.SI	Probab.SI	Definit.NO
	SITUACIÓN LABORAL	0 a 1	1	12,5	1	12,5	0	1		
1.1 a 2		3	37,5	2	25			1	2	
2.1 a 3		2	25					1	1	
3.1 a 4		2	25	1	12,5			2		
TOTAL		8		4			8	4	3	1
%		100		100			100	50	37,5	12,5

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario N° 1 para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.





INTERPRETACIÓN El 75 % de Titulados de la UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación, previo a la obtención del Título de Licenciados, ya se encontraba laborando como docente ya que poseía un título de Educación Inicial docente otorgado por el IPED de la provincia de Imbabura, solo el 25 % correspondiente a 2 titulados nunca trabajo como docente previo a la obtención del título motivo por el cual el 12,5 % equivalente a 1 titulado considera haberse equivocado de carrera profesional. Considerando que solo el 25% de titulados nunca trabajó como docente, el tiempo que demoró en conseguir los dos titulados el empleo fue mínimo entre 0 y 1 año; ya que enseguida los contrataron como docentes por poseer su título de pregrado en la especialidad de Físico Matemáticas. Los titulados de la UTPL, correspondiente a 3 docentes, han laborado y/o se encuentran laborando en un puesto no docente por horas de acuerdo al tiempo libre, siendo esta actividad laboral ocasional y por cuenta propia, para satisfacer las necesidades económicas de sus hogares. El actual trabajo o último trabajo en que se desempeña el titulado de la UTPL, no ha dado lugar al cambio de residencia, se trasladan de sus hogares a los lugares de trabajo diariamente. Los Titulados de la UTPL, consideran que sus condiciones de vida profesional y laboral si mejoraron después de la titulación de licenciados, aunque consideran que hace falta mucho por hacer para que sus condiciones profesionales sean más competitivas.

Tabla N° 1 DIRECTIVOS/EMPLEADORES

SITUACIÓN LABORAL

Preguntas:

P6. Que tipo de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa, descríbalos.

P8. ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos?

P10. Además de la carga docente, ¿qué actividades realiza el personal en la institución? (*graduados en la UTPL*)

P11. Los docentes de la institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (*graduados en la UTPL*)

SITUACIÓN LABORAL					
P.6. INCENTIVOS QUE CONSIDERA LA INSTITUC.	Nº DE RESP.	%	P.8. EXPECTATIVAS CON RESPECTO AL PERSONAL DOCENTE (QUÉ DEMANDA)	Nº DE RESP.	%
La institución no tiene planificado ningún tipo de incentivos	1	50	Excelentes relaciones afectivas entre estudiantes y maestros	1	50
Placas prendedores, diplomas en las fiestas patronales de la ins.	1	50	Capacidad para trabajar	1	50
			Nivel académico bueno	1	50
			Demostración de valores, responsabilidad, respeto puntualidad, cordialidad	1	50

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario N° 2 para autoridades/empleadores de las instituciones educativas (RECTOR/VICERRECTOR/COORDINADOR ACADÉMICO)



Tabla N° 2 DIRECTIVOS/EMPLEADORES

SITUACIÓN LABORAL

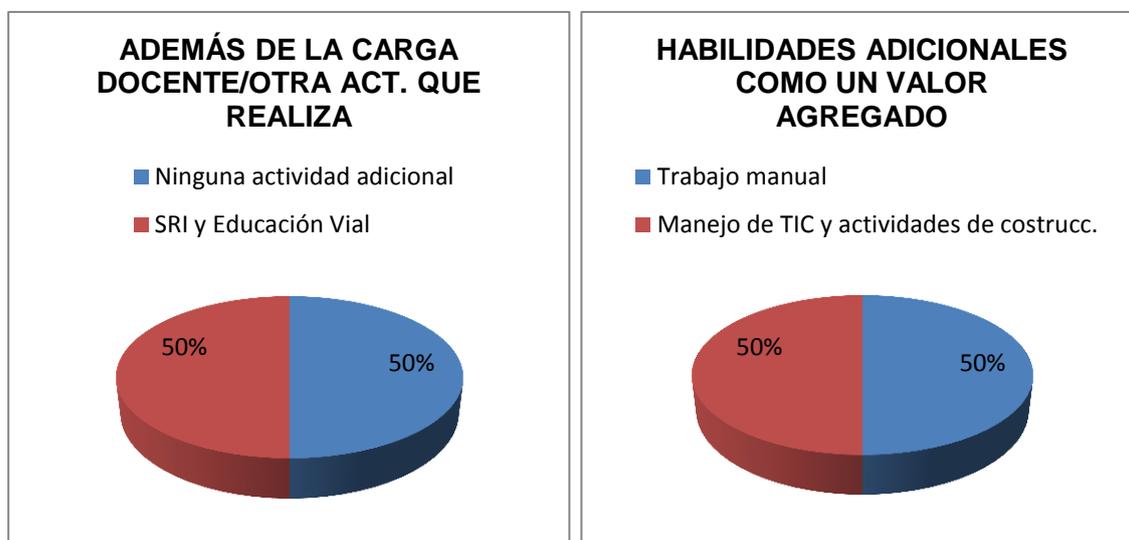
Preguntas:

P10. Además de la carga docente, ¿qué actividades realiza el personal en la institución? (*graduados en la UTPL*)

P11. Los docentes de la institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (*graduados en la UTPL*)

SITUACIÓN LABORAL					
P.10. ADEMÁS DE LA CARGA DOCENTE, QUÉ ACTIVIDAD REALIZA	Nº DE RESP.	%	P.11.LOS DOCENTES TIENEN HABILIDADES ADICIONALES COMO UN VALOR AGREGADO	Nº DE RESP.	%
Ninguna actividad adicional	1	50	Trabajo manual	1	50
Servicio de Rentas Internas	1	50	Manejo de harramientas relacionadas a los TIC	1	50
			Nivel académico bueno	1	50
Educación vial	1	50	Creatividad y practicidad en actividad de construcciones (maqueta, escenarios, alegorias)	1	50

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario N° 2 para autoridades/empleadores de las instituciones educativas (RECTOR/VICERRECTOR/COORDINADOR ACADÉMICO)



5.2 Situación laboral

La situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL correspondiente al período 2005-2010; pertenecientes al CUA-lbarra, corresponde la mayoría al desempeño docente de acuerdo a la vocación profesional se han especializado en la UTPL ya que se encontraban antes de la titulación trabajando como profesores de Educación básica se sienten satisfechos con la titulación obtenida en la UTPL, porque les ha permitido mejorar su formación inicial docente, se encuentra trabajando en el campo laboral de acuerdo a su vocación.

La minoría de muestra correspondiente a este trabajo siendo el número de dos titulados antes de la titulación jamás habían ejercido el desempeño docente; por lo que para uno es muy satisfactorio el haber obtenido la titulación de docencia en la UTPL; haciendo uso del anterior título para el empleo no docente ocasional que le permite satisfacer sus situaciones económicas más no satisfacción personales. Mientras que una titulada siente que se equivocó al estudiar docencia y no hace uso de su titulación porque siente que no va a brindar los requerimientos exigidos por el sistema educativo; por lo tanto actualmente se encuentra desempleada; pero con la gran ilusión de culminar sus estudios de Administración de empresas para ejercer su labor en el campo que si realmente es de su vocación y además los incentivos económicos para un docente no son planificados de modo que aliente al docente a estar en formación continua, aunque actualmente recién con la disposición de la meritocracia en la Ley de Educación , el docente ecuatoriano se siente respaldado legalmente para fortalecer su desarrollo profesional, por lo que los empleadores apelan constantemente que el desarrollo laboral docente sea concienciando por cada uno de los profesionales de acuerdo a sus valores éticos profesionales que satisfagan las necesidades personales y de sus estudiantes, en su mayoría la labor docente es la carga profesional exclusiva de los titulados investigados, siendo una excepción la de un docente que desempeña su labor en el campo de Servicios de Rentas Internas desarrollándose con bastante eficiencia, así se puede indicar con satisfacción que todos los titulados poseen habilidades adicionales en el campo manual en el uso de los TIC favoreciendo un buen desempeño docente en la instituciones.

Tabla N° 7

CONTEXTO LABORAL**Preguntas:**

P3. ¿En qué tipo de institución desarrolla/desarrollaba su trabajo?

P3a. La institución educativa en la que desempeña/desempeñaba es de nivel:

P5. ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía con la institución educativa?

P6. ¿La relación laboral es/era

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO COMO DOCENTE											
DIMENSIONES O CATEGORIAS DE LA INVESTIG.	P3.TIPO DE INSTITUC.			P3a.NIVEL				P5.RELAC.LABORAL			P6. TIEMPO DE RELAC.LAB
	TIPO	Nº	%	BÁSI CO	BACHI LLERA	Nº TIT.	%	NOM BRAM	CON TRAT	OCA SION	TIEM.COMPLETO
		TIT.	%								
CONTEXTO LABORAL	Fiscal	6	75	4	2	6	75	4	1	1	6
	Municipal	1	12,5	1		1	12,5	1			1
	Particular	1	12,5	1		1	12,5		1		1
TOTAL		8	100	6	2	8	100	5	2	1	8
%		100	100	75	25	100	100	62,5	25	12,5	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario N° 1 para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.



INTERPRETACIÓN: La mayoría de titulados de la UTPL se encuentran laborando en instituciones fiscales y municipales que brindan las garantías de una situación laboral estable que genera seguridad y eficiencia en su desempeño docente; no siendo así con el 25% de titulados que se encuentran laborando en instituciones particulares que no brindan seguridad laboral y la incertidumbre está presente, aunque lo toman como un aspecto positivo porque alienta a ser más competitivos. El nivel de educación en el desempeñan o desempeñaban los titulados ha sido en el ámbito de sus profesionalización docente siendo la titulación mayoritaria del 75% en Educación Básica y el 25 % en Bachillerato. El tipo de Situación Laboral en el que se desempeña el Titulado de la UTPL, no son muy alentadoras para el 50% de profesionales, ya que les ha resultado difícil lograr un nombramiento aún después de la titulación, siendo solo 12% correspondiente a un solo caso que después y con la titulación ha logrado a obtener el nombramiento fiscal. Consideran todos los titulados de la UTPL que su trabajo docente lo desarrollan a tiempo completo, completando la jornada laboral diaria completa, comprendiendo a la semana las 30 horas laborables y además el trabajo docente no termina con el desempeño docente en esas horas, sino que además el trabajo previo o posterior al desarrollo de las clases se las prepara en cada uno de los hogares.

Tabla N° 8

CONTEXTO LABORAL

Preguntas:

P9. ¿En qué tipo de institución/empresa desarrolla/desarrollaba su trabajo no docente?

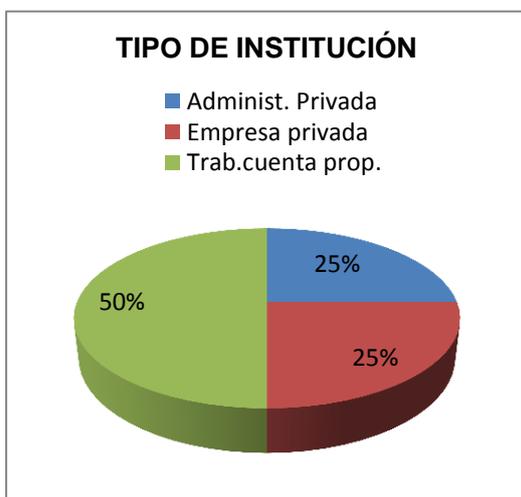
P10. ¿Qué titulación es/era la exigida en la institución/empresa donde trabaja/trabajaba par el puesto que ocupa/ocupaba?

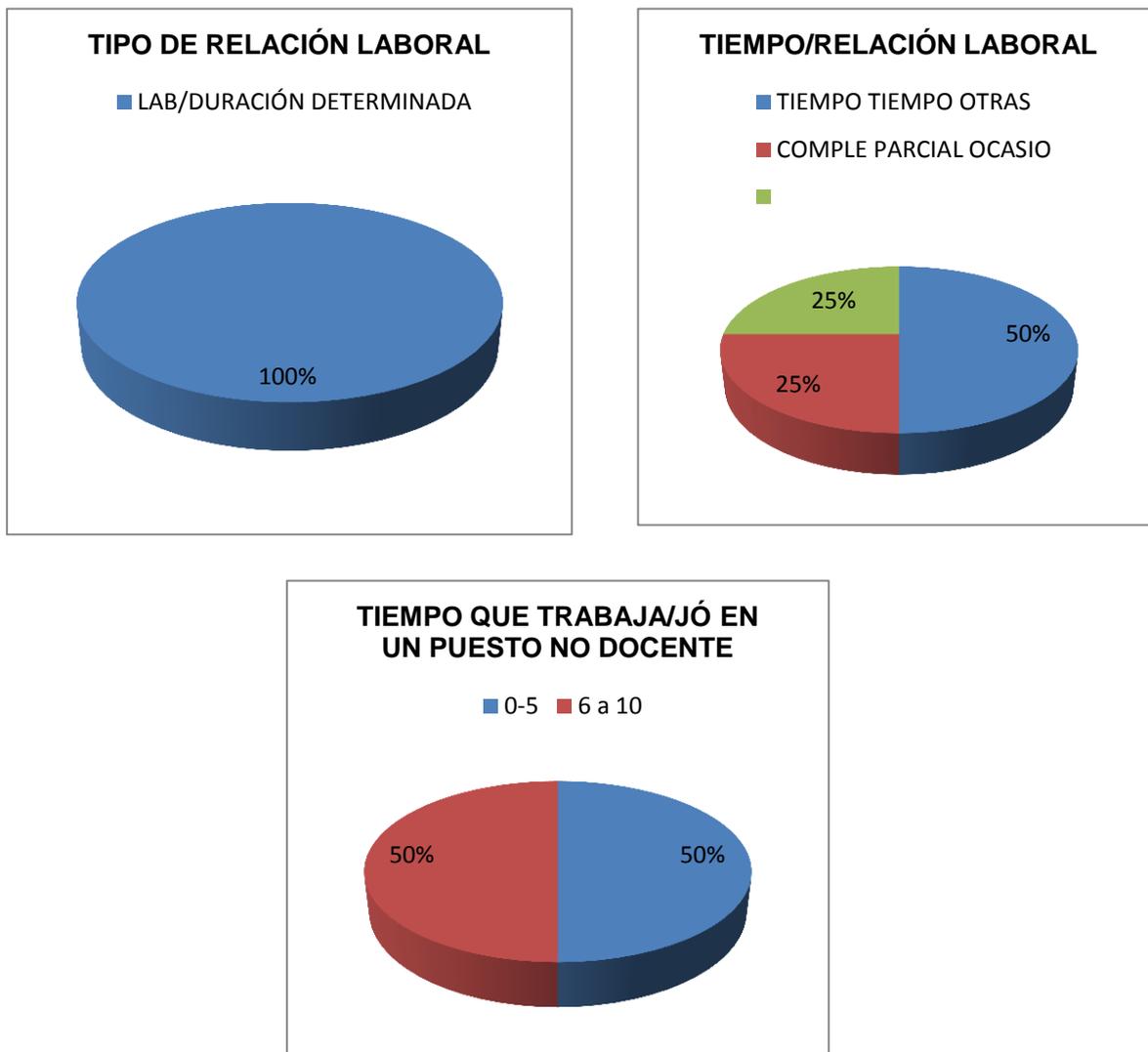
P11. ¿Qué tipo de relación laboral tiene o tenía?

P12. ¿La relación laboral es/era...?

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE											
DIMENSIONES O CATEGORIAS DE LA INVESTIG.	P9.TIPO DE INSTITUCIÓN			P10.TITUL.EXIGIDA		P11.RELAC.	P12.TIEMP/RELAC.LAB.			P13.DESP.TIT.	
	TIPO	Nº	%	3º	NIN-	DURAC	TIEMPO	TIEMP	OTRAS	TIEMPO	
		TIT.			NIVEL	GUNA	DETER.	COMP.	PARC.	OCASIO	0-5
CONTEXTO LABORAL	Administ. Privada	1	25	1		1	1				
	Empresa privada	1	25		1	1	1			1	
	Trab.cuenta prop.	2	50		2	2		1	1		1
TOTAL		4	100	1	3	4	2	1	1	1	1
%		100	100	25	75	100	50	25	25	25	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario N° 1 para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.





INTERPRETACIÓN: Para el desempeño laboral no docente no exigen en la mayoría de investigadores ninguna titulación, ya que es ocasional y/o un trabajo desarrollado por cuenta propia en cada uno de sus hogares, solo 33,33% correspondiente a 1 menciona que en el puesto que respecta a la administración pública exigían el título mínimo correspondiente al tercer nivel de Educación Superior. La relación laboral de un investigador en un puesto no docente corresponde a una duración determinada que se fijaba a la duración máximo de 6 meses, mientras que para 2 personas la labor depende de situación ocasionales de acuerdo a las necesidades de los empleadores y/o clientes o al tiempo libre que posea cada investigador. El tiempo diario que laboraban dos de los investigadores en un puesto no docente, era a tiempo completo y solo 1 correspondía a un tiempo parcial de acuerdo a su tiempo disponible.

Tabla N° 3 DIRECTIVOS/EMPLEADORES

CONTEXTO LABORAL

Preguntas:

P1. ¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente?

P2. Durante el último año ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?:

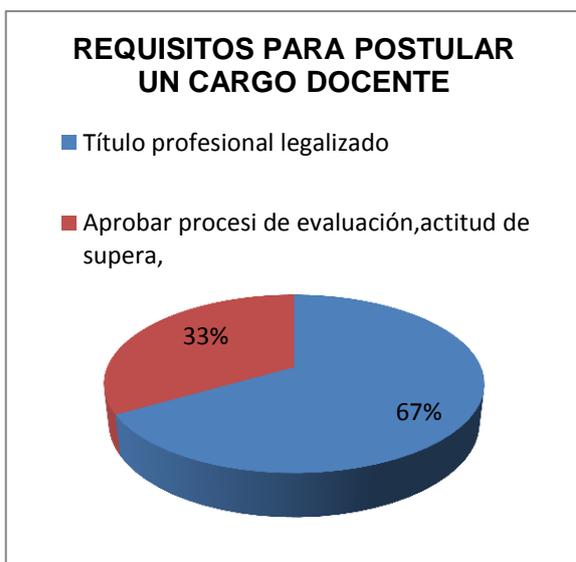
a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente?

P3. ¿Requiere de más personal docente?

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

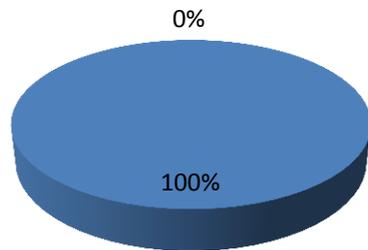
CONTEXTO LABORAL														
P.1. REQUIS. PARA UN CARGO DOC.	Nº DE RESP.	%	P.2. SOLI CITU				P.3. REQUIE RE DE MÁS PERS.				NIVEL	ÁMBITO		
			Nº DE RESP.	%	Nº DE SOLIC.	%	Nº DE RESP.	%	Nº DE RESP.	%				
Tener título Profesional Debidamente Legalizado	2	100	SI	1	50	3	100	SI	2	100	BÁSIC	Cult.Fís		
Aprobar un proceso de evaluación	1	50	NO											Computac
Tener una actitud de superación y buenos valores	1	50												Lengua
Documentos legaliz	1	50												BACHIL
								NO				Lengua		

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario N° 2 para autoridades/empleadores de las instituciones educativas (RECTOR/VICERRECTOR/COORDINADOR ACADÉMICO)



REQUIERE DE MÁS PERSONAL DOCENTE

■ SI ■ NO



NIVEL Y ÁMBITO EN EL QUE REQUIERE PERSONAL DOCENTE

■ Cult.Fís ■ Computac ■ Lengua ■ CC.NN

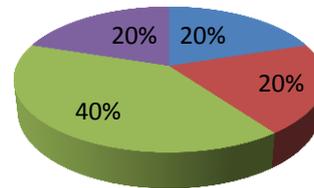


Tabla N° 4 DIRECTIVOS/EMPLEADORES

CONTEXTO LABORAL

Preguntas:

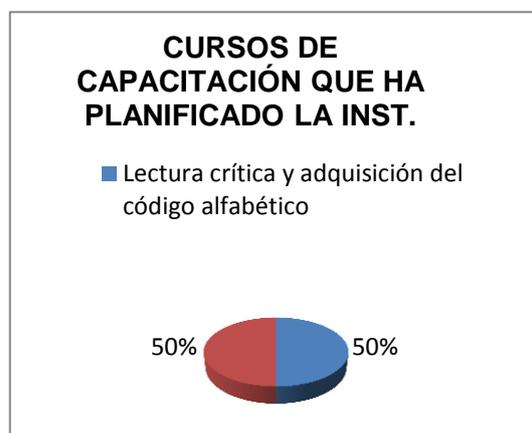
P4. ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?

P5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, ¿se han planificado cursos de formación continua en los últimos años?

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

CONTEXTO LABORAL									
P.4. CON EXPERIENCIA	Nº DE RESP.	%	P.4. SIN EXPERIENCIA	Nº DE RESP.	%	P.5. PLANIF DE CURSOS DE CAPAC.	Nº DE RESP.	%	P.5. CUÁLES CURSOS DE CAPAC.
Desempeño muy bueno con eficiencia y eficacia continua y responsabilidad	2	100	Desempeño regular el temor e inseguridad no les permite desenvolverse mejor,	2	100	SI	1	50	Lectura crítica Adquisición del código Alfabético
						NO	1	50	0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario N° 2 para autoridades/empleadores de las instituciones educativas (RECTOR/VICERRECTOR/COORDINADOR ACADÉMICO)



5.3 Contexto laboral

El contexto laboral en el desempeña o desempeñaban la labor docente los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL correspondiente al período 2005-2010; pertenecientes al CUA-Ibarra, es en Instituciones Educativas Fiscales, Municipales y Particulares, en el nivel de Educación de acuerdo a su titulación en las especialidades de Educación Básica y uno en Físico Matemáticas; siendo correspondiente al nivel básico y de Bachillerato respectivamente.

El contexto laboral de los titulados se define como el 50% de titulados posee nombramiento Fiscal y/o Municipal, mientras que el porcentaje restante desarrolla su trabajo docente a través de contratos de tiempo indeterminado siendo una condición para continuar y ampliar el tiempo de sus servicios, la calidad de desempeño docente; sea cual fuere el tipo de relación laboral los titulados investigados trabajan en la labor docente a tiempo completo. La minoría de titulados, siendo precisos tres de los investigados desempeñan otra labor profesional no docente que es ocasional, de acuerdo al tiempo libre, lo que les permite satisfacer necesidades económicas, se debe indicar que una titulada se encuentra desempleada ya que la labor docente no es su vocación, por lo que desea culminar la carrera profesional no docente que hubiere dejado inconclusa para poder acceder a un puesto de trabajo por lo que las instituciones exigen documentos de titulación abalizados por la SENESCYT para su desempeño laboral.

Tabla N° 9

NECESIDADES DE FORMACIÓN

Preguntas:

P18. ¿Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español?

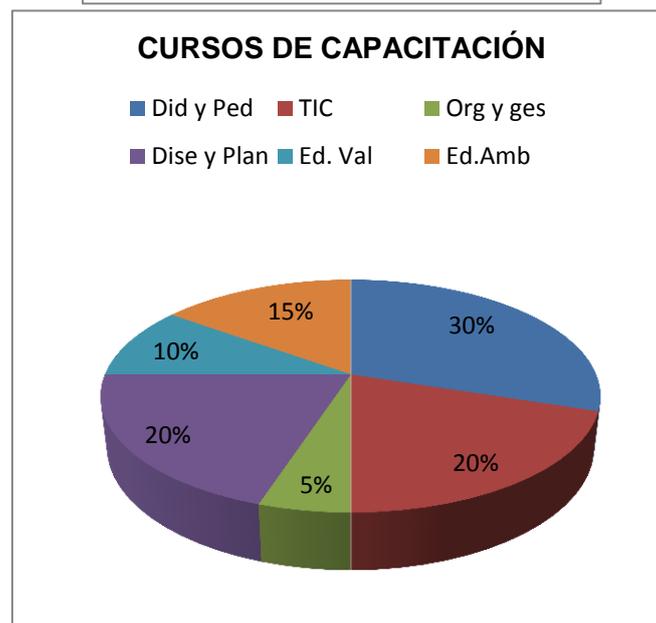
P19. ¿Maneja la informática a nivel de usuario?

P20. ¿Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional son?:

DIMENSIONES O CATEGORIAS DE LA INVESTIG.	P.18. SE COMUNICA EN UNA SEGUNDA LENGUA						MANEJA LA INFORMÁTIC		P.20. CURSOS DE CAPACITACIÓN EN QUE REQUIERE ACTUALIZACIÓN					
	ALT.	Nº	%	QUI- CHUA	Nº	%	Nº	%	Didáctica Pedagog.	Manejo TIC	Organi y gest.	Diseño Planific.	Educ. Valores	Educ. Ambien
NECESIDADES DE	SI	1	12,5	SI	1	12,5	1	12,5	1			1		
FORMACIÓN	NO	7	87,5	NO	7	87,5	7	87,5	5	4	1	3	2	3
TOTAL		8	100		8	100	8	100	6	4	1	4	2	3
%		100	100		100	100	100	100	30	20	5	20	10	15

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario N° 1 para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.





INTERPRETACIÓN: La mayoría de titulados correspondiente al 87,5% no habla otra lengua diferente al español; siendo importante dar validación a uno de los titulados que domina el quichua, abriéndole oportunidades en el entorno en que se desenvuelve, siendo una fortaleza personal e institucional. Todos los titulados, consideran no ser expertos profesionales en el uso de la informática; pero el 100% de investigados desenvuelven eficientemente en la informática a nivel de usuario. Considerando que los méritos profesionales de acuerdo a la Constitución de la República del Ecuador y a la Ley de Educación vigente, los titulados en su mayoría se encuentran muy motivados y deseos de continuar su formación profesional y sienten que esta es la oportunidad para que su Universidad la UTPL les abra las puertas para seguir preparándose y estar en capacidad de competir con eficiencia y eficacia. Siendo las prioridades Didáctica y Pedagogía, Manejo de herramientas TIC y Diseño y Planificación Curricular.

Tabla N° 5 DIRECTIVOS/EMPLEADORES

NECESIDADES DE FORMACIÓN

Preguntas:

P7. ¿Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español?

P9. ¿Maneja la informática a nivel de usuario?

NECESIDADES DE FORMACIÓN					
P.7. FACTORES PARA UN BUEN DESEMPEÑO	N° DE RESP.		P.9. TAREAS QUE EJECUTA EL PERS.DOCEN.	N° DE RESP.	
		%			%
Buen ambiente con buenas relaciones interpersonales	2	100	Planificación y ejecución de planes, programas y proyectos de carácter obligatorio	2	100
Comunicación directa	1	50			
Imparcialidad	1	50	Crea, inventa actividades didácticas, pedagógi	1	50

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario N° 2 para autoridades/empleadores de las instituciones educativas (RECTOR/VICERRECTOR/COORDINADOR ACADÉMICO)



4 Necesidades de formación

La titulación ha permitido mejorar sus condiciones de vida profesional; ya se encuentran en situaciones muy competentes a las exigencias de la Educación actual; los investigados sienten que este trabajo investigativo es el gran inicio para que su Universidad la UTPL, les brinden oportunidades de formación continua exclusivamente a sus ex – alumnos (titulados) para competir con los demás profesionales que egresan de otras instituciones de Educación Superior que tienen la gran ventaja de ser alumnos prioritarios para la participación en cursos de formación continua; en las instituciones educativas en donde laboran no se planifican cursos de formación continua y se espera acceder a los cursos que ofrece el Ministerio de Educación y Cultura a través de la DINAMEP, pero resulta casi imposible por ser cupos muy limitados para la gran demanda de docentes; y siendo totalmente imposible para los docentes sin nombramiento fiscal acceder a los cursos que ofrece el Estado

6. CONCLUSIONES

Y

RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- Los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL correspondiente al período 2005-2010; pertenecientes al CUA-Ibarra, tienen actualmente un título de pregrado, en las especialidades de Educación Básica y Físico Matemáticas, laboran en el sector urbano y rural de su provincia de residencia-Imbabura, la edad oscila entre 28 y 47 años, es un grupo heterogéneo en cuanto al sexo.
- La formación de los titulados se relaciona directamente con el ámbito laboral en que se desempeña actualmente, de acuerdo a su especialidad de formación docente y sus habilidades innatas, sin tener mayor exigencia para el desempeño de otras actividades adicionales según expresan los directivos, ya que depende del criterio personal la inserción del docente en actividades diferentes a la carga docente, es de acuerdo amor que le tengan a la institución.
- Los docentes titulados en la UTPL, se desempeñan en instituciones de tipo fiscal, Municipal y Particulares de la provincia de Imbabura, en el nivel Básico y Bachillerato, algunos con nombramiento fiscal y/o municipal y contratos en particulares y/o fiscales.
- Los titulados de la UTPL poseen necesidades de formación continua para satisfacer los requerimientos institucionales de acuerdo a las exigencias que dispone la actual Ley de Educación nacional, ya que muchos no han podido acceder a los cursos del estado y las instituciones deben ser más competitivas.

6.2 Recomendaciones

- A todos los docentes en servicio, concienciar que el docente requiere formación y actualización permanente, para incrementar y profundizar sus conocimientos, habilidades y actitudes mediante el cambio de experiencias que apoyen “el saber hacer” con el fin de mejorar su práctica diaria con un buen desempeño y competencias para planificar cuidadosamente las actividades de enseñanza y aprendizaje.
- A algunos docentes con nombramiento desechar el excesivo nivel de tensión, y estrés de su vida cotidiana profesional, por no poder acceder a los cursos de capacitación que el Estado pone a disposición; ya que se presentará otras oportunidades que les permitirán poner en evidencia sus competencias laborales ante la comunidad educativa en la que se desempeñan como docentes.
- A los docentes sin nombramiento participar activamente en el Proceso de Méritos y Oposición que la nueva Ley exige para postular un cargo docente; traduciendo su profesión en una real vocación que señale verdaderos caminos de reflexión e innovación en y acerca de su tarea didáctica y pedagógica, con la predisposición abierta y positiva que caracteriza a todos los docentes ecuatorianos, sin importar la relación laboral en la que se encuentren desempeñando su trabajo docente.

7. REFERENCIAS

BIBLIOGRÁFICAS

- **LIBROS**

1. Boyer, C. (2003) Formación continua ¿para qué?. Sevilla
2. Delors, J. (1996) La educación encierra un tesoro. Madrid: Santillana
3. Espinosa, E. (2009) Modelo de Inclusión Educativa. Quito: Ecuaooffset Cia, Ltda
4. Jáuregui,R (2002) La formación profesional. Sevilla.
5. Lepeley, M. (2003). Gestión y Calidad en Educación. México: Mc GRAW-HILL
6. López, J. (2002) (2003) Cómo aprender en la Sociedad del Conocimiento: Barcelona: Printed
7. Mulfti, A. (2002) Educación para el siglo XXI. Madrid: Santillana
8. Portalupi, G. (2010) ¿Cómo hacer una clase de calidad con calidez?. Quito: Santillana
9. Santos, P. (2005) ¿Cómo hacer de una clase de calidad con calidez? Quito: Santillana
10. Serrat. N. (2005) Manual del Educador. Barcelona: Barrufet/Estel/Tábor
11. Vargas, F (2005) La formación basada en competencias en América Latina. Bogotá: OIT/ Cinterfor. 150, 151
12. Constitución de la República del Ecuador (2008). Quito
13. SENPLADES, Plan Nacional del Buen Vivir, (2009). Quito
14. MEC, Plan Decenal de Educación (2008). Quito
15. MEC, Ley de Educación (2011). Quito
16. MEC, Libro de Trabajo docente (2009)

- **REVISTAS**

17. Bunk, P. (2004) La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesional. RFA. Revista Europea de Formación Profesional 94 (2) 54-72

- **DOCUMENTOS ELECTRÓNICOS**

18. Fabara,L. (2004)
http://www.oei.es/docentes/articulos/situacion_formacion_docente_inicial_servicio_colombia
19. MEC http://www.oei.es/quipu/ecuador/informe_docentes.pdf

20. DINAMEP <http://componente1egc.blogspot.com/2008/10/actividades-de-la-dinamep.html>
21. Salgado, S. http://portal.unesco.org/geography/es/ev.php-URL_ID=13457&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=
22. Estupiñan, D. <http://www.google.com/#sclient=psy&hl=es&q=www.educacion.gov.ec>
23. <http://ja-jp.facebook.com>
24. Estupiñan, D. <http://www.educacion.gov.ec/interna.php?txtCodInfo=140>
25. http://www.educacion.gov.ec/_upload/texto_ley_educacion_intercultural_07-01-2011.pdf
26. <http://www.buenastareas.com/ensayos/Las-Politiclas-Educativas-En-El-Ecuador/862400.html>
27. <http://www.oei.es/quipu/ecuador/index.html#pol>
28. http://www.educacion.gov.ec/_upload/PlanDecenaldeEducacion.pdf
29. http://www.educacion.gov.ec/_upload/dinamep.pdf

8. ANEXOS







Código titulado:

CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

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

Educación b...

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

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

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

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

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

▪ Urbano	1
▪ Rural.....	2

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

¹ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

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

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

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

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

..... añosmeses

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

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

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

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

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

..... añosmeses

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

..... añosmeses

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

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

..... añosmeses

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

..... añosmeses

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

PARA TODOS

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

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

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

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

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

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

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

▪ Definitivamente si.....	1
▪ Probablemente si.....	2
▪ Indeciso	3
▪ Probablemente no	4
▪ Definitivamente no.....	5

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

▪ Hombre	1
▪ Mujer	2

A.2. Edad en años cumplidos:

A.3. Provincia de residencia:

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

Gracias por su colaboración



CUESTIONARIO PARA AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

(RECTOR / VICERRECTOR / COORDINADOR ACADÉMICO)

Código del investigador: _____

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

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

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

- _____
- _____
- _____

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

SI NO

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

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI NO

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

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

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

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

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

- _____
- _____
- _____

² Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa , descríbalos

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

11. Los docentes de la Institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (*graduados en la UTPL*)

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

- _____
- _____
- _____

Gracias por su colaboración



ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

Señor
RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

