



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

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

***“SITUACIÓN LABORAL DE TITULADOS DE LA
UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN”***

**TRABAJO DE FIN DE CARRERA
PREVIO A LA OBTENCION DEL
TITULO DE LICENCIADA EN
CIENCIAS DE LA EDUCACION**

AUTOR:

SUÁREZ JÁCOME NIMIA RAQUEL

MENCION:

QUÍMICO BIOLÓGICAS

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:

Lic. Diego Rubio

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN

Lic. Diego Rubio

TUTOR DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

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

CERTIFICA:

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

(f) _____

Loja, Junio del 2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Nimia Raquel Suárez Jácome, declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f) _____
C.I. 1710648245



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AUTORÍA:

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

(f) _____

C.I. 1710648245

DEDICATORIA

A mis hijos, por su paciencia y por el tiempo que les he quitado para lograr este objetivo.

De igual forma a mis padres, quienes han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante buscando siempre el mejor camino

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme salud y fuerza para culminar una meta.

Debo agradecer de manera especial y sincera Lic. Diego Rubio por su apoyo para realizar esta tesis bajo su dirección.

A los directivos de las instituciones educativas y titulados por hacer posible la realización de esta investigación

INDICE

CERTIFICACIÓN	II
ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS	III
AUTORÍA:	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
INDICE	VII
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCION	2
3. MARCO TEÓRICO	4
3.1 SITUACION LABORAL DOCENTE.....	4
3.1.1 FORMACION INICIAL DOCENTE Y FORMACION CONTINUA.....	4
3.1.2 LA CONTRATACION Y LA CARRERA PROFESIONAL.....	7
3.1.3 LAS CONDICIONES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE.....	9
3.1.4 EL GÉNERO Y LA PROFESIÓN DOCENTE.....	13
3.1.5 SÍNTESIS.....	15
3.2. CONTEXTO LABORAL.....	17
3.2.1 ENTORNO EDUCATIVO, LA COMUNIDAD EDUCATIVA.....	17
3.2.2 LA DEMANDA DE EDUCACIÓN DE CALIDAD.....	19
3.2.3 POLITICAS EDUCATIVAS.....	22
3.2.4 POLITICAS MICROINSTITUCIONALES.....	36
3.2.5 SINTESIS.....	39
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	40
3.3.1 DEFINICIÓN.....	40
3.3.2 COMPETENCIAS PROFESIONALES.....	42
3.3.3 LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN PARA EL SIGLO XXI.....	43
3.3.4 COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES.....	47
3.3.5 NECESIDADES DE FORMACIÓN EN EL ECUADOR.....	49
3.3.6 SINTESIS.....	51
4. METODOLOGIA	52
4.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	52
4.2 PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	53
4.3 TECNICAS E INSTRUMENTOS.....	53
4.3.1 TECNICAS.....	53
4.3.2 INSTRUMENTOS.....	53
4.4 RECURSOS.....	54
4.4.1 HUMANOS:.....	54
4.4.2 INSTITUCIONALES.....	54
4.4.3 MATERIALES:.....	54
4.4.4 ECONOMICOS (gastos).....	55
4.5 PROCEDIMIENTO.....	55
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	57
5.1 CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA.....	57
5.2 SITUACION LABORAL.....	60

5.3 CONTEXTO LABORAL	77
5.4 NECESIDADES DE FORMACIÓN	89
6.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	94
6.1 CONCLUSIONES	94
6.2 RECOMENDACIONES.....	95
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	96
8. ANEXOS	98

1. RESUMEN

El presente trabajo de investigación hace referencia sobre Situación Laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja - Escuela de Ciencias de la Educación el misma que se trabajó con el siguiente objetivo primordial: Determinar la Situación Laboral Actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en el periodo 2005 -2010, en la ciudad de Quito.

Fue posible alcanzar este objetivo mediante la aplicación de cuestionarios a ocho de once titulados asignados, logrando obtener a través de su información resultados los mismos que distribuyó en base a la caracterización socio demográfico, situación laboral, contexto laboral y necesidades de formación.

Mediante este estudio, se logró obtener una visión integral de los titulados llegando a la conclusión de que la mayoría, son de género femenino y se encuentran desempeñando su función en diferentes instituciones educativas sin la necesidad de realizar otro tipo de trabajo que no sea el de la docencia, considerando así que su condición de vida mejoró luego de haber obtenido su titulación.

La formación permanente, es una necesidad puntual en el Ecuador, ya que los profesionales en ejercicio deben cumplir con estándares de desempeño profesional docente los mismos que nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quienes además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño.

Estos referentes involucran a la UTPL a fin de desplegar con coherencia y relevancia esfuerzos encaminados a mejorar niveles de calidad en la educación mediante el desarrollo de proyectos investigativos, y uno de ellos la situación laboral de los docentes.

2. INTRODUCCION.

La Universidad Técnica Particular de Loja- Escuela de Ciencias de la Educación como formadora de docentes propone el proyecto de investigación: SITUACION LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UTPL ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN el mismo que permitirá conocer la situación laboral actual de los titulados que ejerce o ha ejercido la docencia en el período 2005-2010 y las necesidades básicas de formación para definir el perfil y competencias profesionales de los docentes que la Escuela de Ciencias de la Educación pone al servicio de la sociedad, permitiendo establecer elementos de integridad, coherencia y eficacia en sus procesos vinculantes de formación y de servicios, de acuerdo a expectativas y realidades.

Además permitirá realizar un diagnóstico de la situación demográfica de los titulados, la relación entre la formación con el ámbito laboral, identificando las necesidades de formación en base al mercado laboral, esto, como objetivos puntuales por alcanzar.

La UTPL es una institución que abre las puertas a la población ecuatoriana a través de la educación a distancia con el afán de aportar y fortalecer la educación superior ecuatoriana, la satisfacción de necesidades de formación individuales y de grupos que aspiran a crecer cultural y profesionalmente.

Por ello toma la iniciativa de investigación, la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación para contar con elementos de juicio y afianzar el proceso académico-administrativo en pos de determinar necesidades de formación profesional de acuerdo a la demanda de los mismos.

Igualmente servirá y permitirá responder a las necesidades del sistema educativo ecuatoriano y la sociedad en general con una propuesta de

educación que sienta las bases para definir un perfil básico general del profesor ecuatoriano y sus implicaciones académicas (Loja, 2010).

Si se cumplen los estándares de Calidad Educativa, constituyen una ruta para el progreso, lo que permitirán a los diferentes actores dirigir sus esfuerzos hacia metas comunes.

Al ser una problemática conocida dentro de nuestra realidad nacional, el desempleo, el subempleo y la falta de oportunidades en las plazas de trabajo, es prioritario obtener resultados observables de forma cuantitativa y cualitativa de la información de la realidad actual; poniendo como principal población de estudio e investigación los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus diferentes menciones.

El nivel de democratización de un sistema educativo o la igualdad de oportunidades ante la educación que un sistema ofrece, no solo se mide por la igualdad a la educación, sino también por oportunidades para comenzar una competencia dentro de una sociedad., Por esto es necesario realizar un estudio profundo.

De esta forma aportamos con lo aprendido y retribuimos a nuestra prestigiosa institución, como pieza clave para cumplir exitosamente con los objetivos planteados, en lo que se refiere a las condiciones de los titulados considerando la gran interrogante: ¿Está hecho el sistema de tal forma que cada quien tiene la misma oportunidad de tomar caminos buenos, o existe una tendencia a la discriminación?

3. MARCO TEÓRICO

3.1 SITUACION LABORAL DOCENTE

3.1.1 FORMACION INICIAL DOCENTE Y FORMACION CONTINUA.

La formación docente se entiende como un proceso continuo de aprendizaje a partir de la formación inicial, la inducción y el desarrollo profesional a lo largo de la vida docente.

La formación inicial es la base de conocimientos curriculares y pedagógicos necesarios para comenzar a enseñar. La inducción; es decir, el apoyo profesional en la inserción en el aula y la escuela.

Quienes ingresan a la docencia requieren una formación inicial a partir de estrictos criterios de calidad, apoyo en el inicio de la actividad docente y una actualización continua de sus conocimientos disciplinares, pedagógicos y didácticos.

La formación inicial en el Ecuador está a cargo de tres instituciones educativas como son: los Institutos Superiores Pedagógicos, Institutos Superiores Pedagógicos Interculturales Bilingües y Universidades con sus Facultades de Ciencias de la Educación.

Las prácticas pre-profesionales de los docentes en el país a nivel de Institutos Superiores Pedagógicos cuentan con escuelas demostrativas (pertenecen a cada ISPED) y escuelas de práctica docente (establecimientos educativos que colaboran con cada ISPED), donde realizan sus prácticas durante los 3 años de carrera. En el caso de las universidades, asignan menor tiempo a la práctica docente como promedio un año lectivo.

De manera general, puede aceptarse que la formación inicial necesita aportar los elementos para que un nuevo docente. Se comprometa con la tarea educativa y el aprendizaje de sus alumnos, reconociendo y valorando su

diversidad. Tenga una buena apropiación del conocimiento, tanto de las disciplinas curriculares que deberá enseñar, como de la forma de hacerlo, según el nivel de sus alumnos.

Disponga de condiciones y estrategias que le permitan asumir responsabilidades respecto a la gestión y evaluación del aprendizaje de sus alumnos. Esté dispuesto a continuar aprendiendo a lo largo de su vida profesional. Se reconozca y valore como miembro de un grupo de profesionales que busca, a partir de la educación, una mejor calidad de vida del pueblo ecuatoriano

La formación continua que atiende al desarrollo profesional, a partir de experiencias de actualización, diversificadas e innovadoras que ocurren de manera formal y no formal durante la vida docente.

Si se acepta que la formación docente es continua y que ocurre durante todo el tiempo que se desempeñe como maestro, la formación inicial, que si bien es limitada, prepara al futuro maestro para que realice un buen trabajo de enseñanza y aprendizaje.

La formación continúa denominada en Ecuador como capacitación podría afirmarse que ha estado conformada por una sucesión de eventos y no como un proceso sistemático y sistémico como un fin y herramienta que garantice el desarrollo de los profesionales de la educación.

Durante mucho tiempo la profesión docente no ha sido atractiva debido al escaso reconocimiento social percibido en los últimos años, la baja remuneración salarial que recibe el maestro, obligándolo a compartir su tiempo con otras actividades u ocupaciones.

Ello ha determinado que el maestro no conciba a la docencia como una tarea prioritaria ya que la sociedad ecuatoriana desvaloriza la actividad del docente y prioriza otras carreras más rentables y novedosas.

Se considera que la gestión educativa a nivel de formación, tanto inicial como continua, necesita de medidas prácticas, concretas para poder tomar decisiones que permitan optimizar los recursos, programas eficientes, continuidad en propuestas, seguimiento del nivel de actualización de los docentes, una real evaluación conjunta que enriquezca al maestro en los parámetros y roles que en la actualidad cumple como formador y educador.

La demanda de aprendizajes continuos es uno de los rasgos que definen la cultura de aprendizaje de las sociedades actuales. Una sociedad así caracterizada, solicita entre otras cosas, construir un nuevo concepto en torno a la capacitación y la formación permanente. Esta capacitación no solo debe contemplar el acceso a nuevos conocimientos y conceptos, sino también posibilitar a los docentes la reflexión sobre sus prácticas pedagógicas.

Es urgente, entonces, sentar las bases de una transferencia didáctica a partir de las prácticas efectivas de un gran número de profesores, que respete la diversidad de condiciones de ejercicio del oficio. Sin encerrarse en esto, se podrá encontrar la justa distancia entre lo que se hace en lo cotidiano y los contenidos y objetivos de la formación inicial. (Lella, 1999)

La capacitación debe convertirse en una de las vertientes de motivación y formación que logre que los docentes se apropien de la propuesta, enriquezcan, la apliquen con creatividad, considerando las particularidades y expectativas de las comunidades.

3.1.2 LA CONTRATACION Y LA CARRERA PROFESIONAL

La Ley de Carrera Docente y Escalafón en Ecuador, concreta a través del respectivo reglamento sus buenos propósitos, establece mecanismos de actualización y formación de maestros, tan venida a menos por efecto de la crisis y especialmente de la revalorización profesional, pues la apreciación social y profesional de que gozaba el magisterio ecuatoriano, ha descendido a niveles impresionantes de desprestigio haciendo de esta profesión una de las menos valoradas del país. (Fabara, 2008)

El SIISE (Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador), señala que los logros educacionales de un país dependen de la inversión en recursos humanos e infraestructura para la educación, constituyendo la inversión en la capacidad instalada de la educación un reflejo de las políticas de desarrollo de capital humano.

Un punto de referencia muy importante es la remuneración versus estabilidad, al considerar las diferencias de contratación dentro del magisterio o la contratación a nivel privado.

Para la mayoría de docentes es de gran importancia la inserción dentro del magisterio o una contratación por parte del Ministerio de Educación, ya que las garantías laborales, la estabilidad laboral y la remuneración tienen un mejor nivel. Por otra parte la contratación a nivel privado no siempre se da las garantías y condiciones de estabilidad que se dan a nivel del estado.

El requerimiento, de maestros en el sector privado es mayor y las condiciones no siempre apuntan a una mejor condición de los docentes. Muy pocos centros educacionales privados superan las condiciones de estabilidad y/o remuneración que la que brinda la inserción dentro del magisterio.

Algunas escuelas, tanto públicas como privadas, logran atraer mejores maestros cuando crean un ambiente de trabajo favorable para los docentes. Mejorar el ambiente laboral al crear estabilidad, logrando una atmósfera de trabajo más saludable atrae a maestros más calificados llegando a una contratación permanente y logrando mejorar el nivel de educación.

La carrera docente presenta deficiencias de todo tipo. Los ascensos no dependen del mérito o desempeño. Los avances y beneficios dependen de diplomas o cursos cuya utilidad, para el aprendizaje del alumno es muy relativa. No se penaliza el ausentismo debidamente y la estabilidad funcional es exagerada, y no permite eliminar del cuadro docente a maestros sin un perfil adecuado para el magisterio.

En consecuencia, la contratación como sostenibilidad y estabilidad, debe apuntar a la formación profesional y permanente de los docentes. En conocimientos, competencias y destrezas esenciales de un buen profesional para actuar con eficacia y desarrollo profesional, abarcando todo el proceso, tanto la formación inicial como el perfeccionamiento o formación permanente.

En el Ecuador la contratación del personal docente la realiza el Ministerio de Educación de conformidad con las disposiciones de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, que indica, todos los docentes ingresarán al sistema educativo nacional mediante concurso de méritos y oposición. Garantizando al personal docente de los niveles y modalidades estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico, una remuneración justa de acuerdo a la profesionalización, desempeños y méritos académicos.

En este contexto se aspira aplicar un sistema de desarrollo profesional permanente, académicamente riguroso y una evaluación de los actores del sistema educativo, así como armonizar con las disposiciones constitucionales.

3.1.3 LAS CONDICIONES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

Podemos definir a las estrategias de aprendizaje como procesos de toma de decisiones (conscientes e intencionales) en los cuales el alumno elige y recupera de manera coordinada, los conocimientos que necesita cumplimentar una determinada demanda u objetivo, dependiendo de las características de la situación educativa en que se produce la acción.

Es importante darse cuenta de que esto implica considerar las características de cada situación concreta de enseñanza aprendizaje y que es el análisis de estas situaciones particulares el que permite tomar decisiones para poder actuar de forma estratégica.

El Ministerio de Educación, en su revista “Pizarra” del mes de noviembre del 2010, manifiesta en su artículo con el tema: Una nueva forma de APRENDER Y ENSEÑAR” lo siguiente:

La pedagogía aplicada en la actualización curricular está orientada a favorecer el desarrollo del pensamiento crítico, lógico, creativo del estudiante, a través del cumplimiento de una serie de objetivos que implican el desarrollo de habilidades y conocimientos.

El nuevo currículo propone el desarrollo de destrezas con criterios de desempeño que se define como el “saber hacer” y el “saber ser” con orientaciones y niveles de complejidad.

Con todo lo citado, los docentes se encuentran en una situación todavía mucho más compleja donde es necesario enfatizar en la preparación de estos para que las condiciones sean favorables entre todos los actores del hecho educativo.

Los profesores expertos son aquellos que mantienen su capacidad de autoconciencia con respecto a su ejercicio docente y son siempre

conscientes de la posibilidad de aprendizaje inherente a cada episodio docente y a cada interacción individual. (Day, 1995)

Considerando así que el papel principal del docente es influenciar o facilitar los resultados de la enseñanza, ayudando al alumno a aprender.

La preparación y capacitación de los docentes es fundamental para mejorar la calidad de la enseñanza en el país. Al respecto, se sostiene “que si se aumentara el nivel de preparación de los profesores, especialmente de los primeros años de educación básica, habría un mejoramiento sustancial de la calidad educativa y una mejor preparación de niños para estudiar el bachillerato” (Viteri Díaz, 2003)

El pleno ejercicio del derecho a la educación exige que ésta sea de calidad, promoviendo el máximo desarrollo de las múltiples potencialidades de cada persona, a través de la interacción enseñanza-aprendizaje socialmente relevantes y experiencias educativas pertinentes a las necesidades y características de los individuos y de los contextos en los que se desenvuelven; es decir, el derecho a la educación es *el derecho a aprender*.

El profesor, además de enseñar tiene que investigar, ser líder, consejero, terapeuta, animador, etc.,

Las actuales tendencias que conciben a la escuela como una organización de aprendizaje encajan a la perfección en la concepción de una escuela eficaz. En efecto, una escuela en la que haya preocupación por parte de toda la comunidad, pero fundamentalmente de los docentes por seguir aprendiendo y mejorando, es también la escuela donde los alumnos aprenden mejor. De esta forma, el desarrollo profesional de los docentes se convierte en una característica clave de las escuelas de calidad. (MURILLO, 2007)

Formar recursos humanos obliga a la escuela y a los docentes a multiplicar las ocasiones del aprendizaje más allá de los límites de la escuela, lo cual, a su vez requiere nuevas actitudes y competencias (Tedesco & Tenti Fanfani, Nuevos tiempos y nuevos docentes)

La dinámica e interacción social y pedagógica que caracteriza y enmarca la enseñanza y el aprendizaje en la sala de clases resulta determinante; la articulación y sentido que adquieren para el trabajo en el aula, las actividades, rutinas, recursos y materiales educativos, estrategias de retroalimentación y evaluación, relaciones entre alumnos y docente, expectativas, motivación e interés por enseñar y aprender, entre otros factores, se constituyen elementos centrales para acceder el conocimiento, potenciar y desarrollar las destrezas y habilidades necesarias para la apropiación de los aprendizajes y lograr el pleno e integral desarrollo de alumnos y docentes. (Román, 2007)

En cada proceso renovador de enseñanza-aprendizaje, es esencial la cooperación de los maestros, por lo tanto, el educador debe cambiar sus hábitos y rutinas, aventurarse de vez en cuando en relaciones nuevas con sus alumnos, y a estos un nuevo proceso de formación.

La actitud, implicación y compromiso del docente con los alumnos y con la escuela muestran ser relevantes en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los resultados exponen claramente que la satisfacción profesional del docente se entrelaza con las expectativas que tiene respecto de sus alumnos, lo que se plasma en un ambiente propicio para el aprendizaje, donde priman relaciones de afecto, confianza y respeto mutuo.

Hoy en día, el estudiante tiene la opción de acceder fácilmente a la información, trabajar en equipo para resolver problemas planteados, proponerse y alcanzar sus propios objetivos de aprendizaje.

Al efecto, la formación debe brindar la mejor variedad posible de recursos y medios de aprendizaje que permitan al estudiante incluso autogestionar su ritmo de avance en la consecución de los objetivos establecidos para las competencias requeridas. Es así que se privilegia la utilización de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) como herramientas y medios de aprendizaje.

El aula es sin lugar a dudas, el núcleo del oficio docente y el espacio donde se desarrolla el proceso de enseñanza aprendizaje.

La enseñanza se supone efectiva en función de la efectividad del propio aprendizaje. Se caracteriza por la intervención activa en la propuesta de situaciones de aprendizaje para permitir la interacción entre el contenido educativo y los esquemas de aprendizaje de los alumnos.

El aprendizaje constituye un proceso de construcción activa de significados por parte del sujeto que aprende. Este proceso implica la relación entre lo que cada uno sabe y puede hacer, y los nuevos contenidos que ha de aprender, es decir de un aprendizaje para la vida.

Finalmente, considero que hay que buscar las oportunidades de ayuda o de mejora en la Educación explorando las posibilidades educativas de las TIC que han llegado a ser uno de los pilares básicos de la sociedad y hoy es necesario proporcionar al ciudadano una educación que tenga en cuenta esta realidad, contribuyendo a la actualización del Sistema Educativo que una sociedad fuertemente influida por las nuevas tecnologías demanda.

Facilitando a los profesores la adquisición de bases teóricas y destrezas operativas que les permitan integrar, en su práctica docente, los medios didácticos en general y los basados en nuevas tecnologías en particular, evaluando el papel y la contribución de estos medios al proceso de enseñanza-aprendizaje.

3.1.4 EL GÉNERO Y LA PROFESIÓN DOCENTE

La profesión docente como tal es una función social y el género de los docentes ha sufrido un cambio circunstancial, con el paso del tiempo.

De hecho, parecería que las denominaciones de “maestro”, “maestra” o “profesor”, “profesora”, tenía connotaciones más allá de lo profesional. Ser maestro-a quería decir que además de dominar las artes y ciencias de la enseñanza, se poseía la vocación: un profesor o una profesora lo eran porque tenían que responder a su “llamado vocacional”, en contextos sociales que consideraban transmitir conocimientos y los valores colectivos de la nación era casi una” misión sagrada” (MORGADE, 1992)

El trabajo de enseñar y las dinámicas de género se tejieron de modos particulares desde sus configuraciones iniciales. A diferencia de otras profesiones, la presencia de mujeres y hombres se asocia, de modo ineludible a la vez diferenciado con la configuración del lugar en que enseñan.

La presencia de mujeres en las aulas no obedeció sólo a razones económicas y de jerarquías. Los discursos fundadores del sistema escolar enaltecieron la presencia femenina en la enseñanza de niños pequeños e intentaron construir justificaciones de carácter científico: la mujer como “maestra natural” (Tedesco, El nuevo pacto educativo, 2003)

Sin embargo, hay que resaltar que la mujer ha tenido que superar grandes dificultades para involucrarse en el sistema laboral no solo en la docencia sino en varias áreas de profesionalización.

En un inicio, la labor docente fue considerada como una semi-profesión la enseñanza en la escuela, el trabajo social, la enfermería y el trabajo en bibliotecas, todas estas altamente “feminizadas”.

Esta realidad nos invita a reconocer con franqueza que a pesar de los avances significativos logrados para alcanzar la participación de la mujer en el desarrollo, en igualdad de condiciones que el hombre, la brecha que media entre la aceptación formal del principio de igualdad y la aplicación práctica del mismo es aún muy ancha”. (Robalino C., Villarroel, & Isch L., 1992).

La profesión docente es “una profesión con muy alta participación de la mujer” la inclusión de la misma en el área laboral docente, ahora tiene mucho mayor campo de aceptación, respeto y nivel de preparación y competitividad al respecto de género.

Encontrar espacios de reflexión para poder analizar qué entienden los y las futuras docentes por vocación o cuál es la relación entre autoridad y género, son desafíos urgentes y retan a nuestra imaginación, no sólo como educadores, sino como ciudadanos. (Fischman, 2005).

Desde que las mujeres pudieron acceder a los estudios universitarios, han tenido la puerta abierta a la disciplina de la Educación, el magisterio fue una posibilidad para mujeres de sectores medios que habían estado ausentes del mercado del trabajo.

Una realidad referente al género en la provincia de Pichincha del período lectivo 2009 – 2010, podemos ver la diferencia que existe:

En base a datos estadísticos de la Dirección Provincial de Educación del Departamento de Archivo Maestro

NIVEL	PICHINCHA	
	Hombres	Mujeres
Educación Básica	1517	4811
Educación Básica y Bachillerato	4367	5760
Inicial	31	823
Inicial Educación Básica y Bachillerato	1273	2794
Inicial y Educación Básica	480	2376
TOTAL	7668	16564

3.1.5 SÍNTESIS

Se considera que una de las bases fundamentales en la situación de los docentes, es su formación.

La formación inicial, ha sido una de las consideraciones de punto de partida para ejercer con cierta facilidad el ingreso a la docencia, sin embargo muchas ocasiones el docente se ha estancado al no tener suficientes opciones de una educación continua y de fortalecimiento en el área de formación permanente, al igual el de no ver la educación como inversión real de mejoría en la carrera profesional.

La contratación o la búsqueda de ingresar en el magisterio, como una forma de mantenerse estable, ha hecho que muchos maestros se estanquen en sus puestos e igualmente la falta de políticas de mejorar las condiciones laborales, confirman que la inversión en educación no ha sido suficiente.

Por otro lado, la práctica, es un punto fundamental en el fortalecimiento en la carrera docente, la formación inicial en el plano de los ISPEDS.

La Ley de Educación, mejora relativamente las condiciones de contratación y normativiza la carrera profesional, considerando la formación de aquellos que se encuentran dentro del nivel docente.

Igualmente, las condiciones de enseñanza y aprendizaje apuntan a un mejoramiento global de todo el entorno educativo, para que sea una transformación con mejores resultados y por supuesto por las demandas de la transformación de la época actual.

Los cambios se dan también en la formación de tecnología educativa y la pedagogía aplicada con los diferentes actores del plano educativo, en especial en la formación permanente de los maestros tanto de los sectores urbanos como rurales, para que existan resultados homogéneos.

Se establece que la profesión docente, tenía un alto porcentaje de mujeres dentro de sus espacios laborales, en especial en educación básica; la educación media y superior daba como resultados un relativo equilibrio de género, sin embargo los directivos tenía mucha mayor presencia de varones.

Confiados que el Nuevo Modelo Educativo responderá a las exigencias actuales y futuras, de acuerdo al resultado de los perfiles del tipo de ser humano que exige formar la Sociedad del Conocimiento exigencias educativas de una nación que requiere formar una sociedad equitativa, justa, solidaria, inclusiva, intercultural, pero a la vez con fuerte apego a sus raíces e identidad, este mismo contexto conlleva a procesos de formación fundamentados en la calidad, para cumplir de manera efectiva.

Debemos desarrollar urgentemente un proceso de formación profesional integral que involucre la participación de toda la comunidad, un modelo innovador que desarrollen las competencias y el sentido común en los educandos impulsándolos a tomar decisiones acertadas para transformar la realidad.

Al haberse aprobado la mejor remuneración, para aquellos que ingresan al magisterio, será una profesión revalorizada, pero no solo por esto, sino que también dentro de las filas de maestros deberán ingresar aquellos que se preparan en el área, aquellos en los que se siembre la vocación de ser educador.

Entre los títulos reconocidos para el ejercicio de la docencia constan profesional docente en sus distintas tipologías y especialidades; sicólogo educativo o infantil; profesional o tecnólogo del área de educación especial; profesional de un área de interés para el sector educativo, siempre y cuando el aspirante tenga un título de posgrado relacionado a la docencia; profesional de otras disciplinas, para áreas en las que no existe el número suficiente de docentes para cubrir las necesidades del Sistema Nacional de Educación.

3.2. CONTEXTO LABORAL

3.2.1 ENTORNO EDUCATIVO, LA COMUNIDAD EDUCATIVA

Aprender a aprender y *Aprender a vivir juntos*, han sido postulados como pilares que expresan los nuevos desafíos que debe enfrentar la educación en el marco de las profundas transformaciones que vive la sociedad. (Tedesco, <http://www.uoc.edu/dt20367/index.html> , 2003)

La Comunidad Educativa, más allá de ser una comunidad que gira en torno a un hecho educativo, vendría a ser una experiencia integral de vida y desarrollo con prácticas democráticas en su gestión y articulando a las personas con la institución y a la misma con su entorno social.

En ese sentido la Comunidad Educativa se constituyen en generadora de cultura para su entorno, consumidora y productora de nuevas metodologías pedagógicas y didácticas, acordes a los últimos descubrimientos de la ciencia.

Cuando se habla de entorno educativo y comunidad, parte esencial es la formación dentro de este entorno de ciudadanos íntegros y responsables que contribuyan a fortalecer la democracia, la equidad y la libertad.

La institución educativa cobra un rol fundamental porque se convierte en un espacio en el que se deben practicar los valores e impulsar la igualdad de oportunidades para todos, entablando proyectos con la comunidad desde perspectivas diferentes, estableciendo modalidades de vinculación importantes.

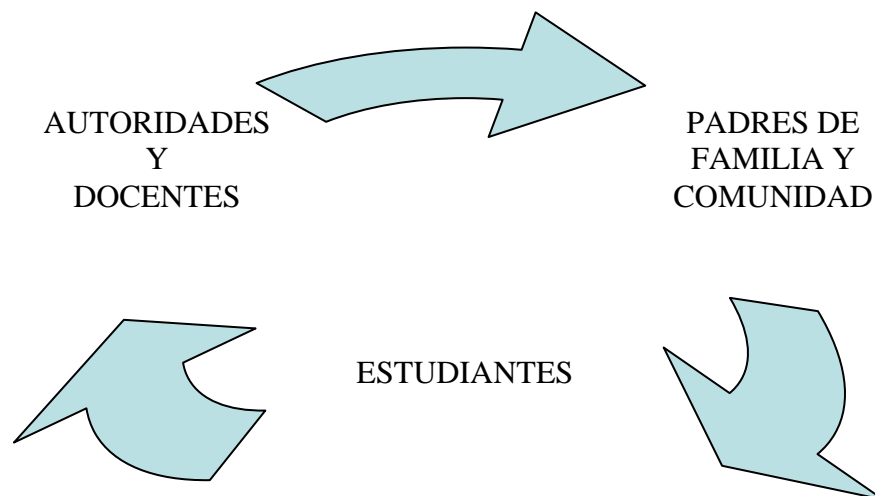
Estos vínculos se los debe hacer en términos políticos, sociales y culturales, que a partir de ellos la escuela se abra a través de organizaciones comunitarias incorporándolas en su proyecto iniciativas educativas.

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

En ese sentido las Comunidades Educativas deben constituirse paulatinamente en generadoras de cultura para su entorno, productoras de nuevas metodologías pedagógicas y didácticas, acordes a los últimos descubrimientos de la ciencia

Las Comunidades Educativas en general deben preocuparse por la persona humana, reconociendo la dignidad de cada uno de sus integrantes; introduciendo prácticas democráticas en su gestión articulando a las personas con la institución y a la misma con su entorno social.

La Educación es una tarea compartida de padres y educadores con el fin de llevar acciones educativas de manera conjunta. El equipo educativo y, por tanto, el tutor debe asumir la responsabilidad de facilitar a los padres la participación y la información necesaria para que la familia se sienta vinculada a la gestión escolar, se sienta responsable del proceso educativo de su hijo y el perciba una misma línea de acción entre los adultos que lo rodean.



3.2.2 LA DEMANDA DE EDUCACIÓN DE CALIDAD

Desde el punto de vista del concepto de calidad, obtenemos que la calidad en la educación es el grado en que las instituciones educativas logran cumplir ciertos requisitos que demanda la sociedad, el Estado y la Ley para garantizar una convivencia de felicidad, equidad, justicia, prosperidad y satisfacción tanto individual como social; regida bajo parámetros legales y estatutarios que estos brindan para respaldar su efectividad.

De lo anteriormente expuesto nace un objetivo esencial de la calidad que es lograr la satisfacción de quienes forman parte de un sistema, fomentando bases firmes en el proceso enseñanza-aprendizaje del niño para que cuando sea adulto se sienta satisfecho con lo que ha conseguido en cada segmento de tiempo que ha destinado para aprender.

El tema de calidad es de urgente análisis, de hecho la tendencia universal, tanto en países desarrollados como el resto del mundo académico es analizar los factores que influyen al igual que la formulación de programas para elevar la calidad, esto como una cuestión crucial, entendiendo la calidad como un parámetro en donde coinciden los conceptos de eficiencia, competitividad, rendimiento, innovación y avance científico y tecnológico.

Ordinariamente, la noción de calidad suele abordarse en abstracto, en forma institucional, como si fuese un indicador que surge de una institución en su conjunto, cuando en la práctica la calidad es un factor que opera con heterogeneidad, dentro de las instituciones y dentro de las sociedades, así como es menester observarla y analizarla a través de elementos específicos del proceso de enseñanza-aprendizaje que se dan en las instituciones de educación.

En todo caso, la calidad como tal es un objetivo esencial que no debe ser planteada solamente en términos cognoscitivos, sino que se debe medir

también en términos de respuestas a las necesidades de la sociedad en la que están inertes las instituciones.

La Escuela Nueva debe lograr poner en práctica principios válidos de la teoría moderna de aprendizaje a nivel de escuela y de clase. Demostrando que las prácticas pedagógicas tradicionales, pasivas, pueden cambiar masivamente hacia un nuevo paradigma pedagógico, basado en el aprendizaje cooperativo, personalizado y comprensivo.

Existe un consenso creciente sobre la necesidad de ofrecer una buena educación entendida como una síntesis del conocimiento, la comprensión, el saber hacer y la capacidad de convivir con otros como una condición para que se pueda beneficiar de las oportunidades que se abren con el próximo milenio.

Una de las discusiones más trascendentales que actualmente tienen lugar en la escena pública ecuatoriana está en relación con la calidad de la educación básica que se imparte en el país .Existen motivos sobrados para pensar que desde la perspectiva de muchos criterios diferentes, nuestro sistema educativo fracasa sistemática y gravemente en cumplir con sus objetivos.

Esto se expresa, por ejemplo, en el grave deterioro de las destrezas cognitivas de los egresados de los establecimientos educacionales públicos y privados (con las debidas y honrosas excepciones), y también se muestra en la notoria merma de los estándares éticos que manifiesta la población egresada.

En todo caso, es fundamental hacer consciencia de que, cuando hablamos de una educación de calidad, debemos entender muchísimo más y mejor que una tecnología de transmisión y retención de conocimientos o destrezas cognitivas.

Finalmente será necesario entender que el concepto de ‘educación de calidad’ en el sistema de un país no es sino una manera de expresar lo que entendemos

y deseamos como una 'vida de calidad humana. (EDUCACION DE CALIDAD, 2006)

Actualmente hablamos de un nuevo orden mundial competitivo basados en el conocimiento en el cual la educación y la capacitación son el punto de apoyo a largo plazo para mejorar la competitividad y asegurar una ventaja nacional preparando y formando recursos humanos que respondan a los nuevos requerimientos.

La preparación y capacitación de los docentes es fundamental para mejorar la calidad de la enseñanza en el país. Al respecto, se sostiene “que si se aumentara el nivel de preparación de los profesores, especialmente de los primeros años de educación básica, habría un mejoramiento sustancial de la calidad educativa

Las estrategias para mejorar la calidad de la escuela, a través de la mejor formación de nuevos profesores y el perfeccionamiento de los que ya están en servicio requiere introducir elementos que faciliten el cambio hacia modelos pedagógicos deseados y que atiendan la diversidad de situaciones socio-culturales y educativas en las que actualmente se desempeñen.

Los estándares de desempeño profesional docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien además de tener dominio de del área que enseña, deberá evidenciar otras características que fortalezcan su desempeño permitiendo al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros encaminados a mejorar la calidad de la educación.

3.2.3 POLITICAS EDUCATIVAS.

La definición de políticas para la educación ya no se considera responsabilidad exclusiva de los Ministerios de Educación y en varios países se ha logrado concertar una amplia gama de voluntades políticas, sociales y financieras en torno al quehacer del sistema educativo.

Las políticas importantes planteadas en el Ecuador son.

Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015

Plan Decenal de Protección Integral a la Niñez y Adolescencia

Plan Nacional de Educación para Todos 2003-2015

Plan decenal del Ecuador 2006-2015

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

Acceso limitado a la educación y falta de equidad.

Baja calidad de la educación, poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Ausencia de estrategias de financiamiento y deficiente calidad del gasto.

Infraestructura y equipamiento insuficientes, inadecuados y sin identidad cultural.

Dificultades en la gobernabilidad del sector e inexistencia de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores del sistema.

Plan Decenal de Protección a la Niñez y Adolescencia

El país a través del Ministerio de Educación, Cultura, Deportes y Recreación cuentan con las instancias que garantizan el desarrollo de los componentes del plan nacional de educación para todos como punto de encuentro con otros ministerios e instituciones que desarrollan acciones en beneficio de niños, niñas, jóvenes, adultos, adultas con especial énfasis aquellos que viven en condiciones de vulnerabilidad y marginalidad económica y social.

Para la elaboración del plan nacional se parte de un análisis de la realidad económica social, política y cultural del país, a más del análisis situación del sector educativo. (política educativa, 2006)

Plan Nacional de Educación para todos 2003 – 2015

Ampliar la cobertura, asegurar la permanencia y elevar la calidad de los aprendizajes en la educación básica (10 años de escolaridad).

Elevar la calidad profesional de los recursos humanos del sector educativo.

Fomentar el aprendizaje, desarrollo y uso significativo de la lectura y la escritura entre toda la población: niños, jóvenes y adultos.

Integrar y dar coherencia a los distintos niveles y modalidades del sistema educativo.

Fortalecer su capacidad rectora sobre el sector educación

CARTA MAGNA

La Carta Magna del Ecuador aprobada en referendo el 28 de septiembre del 2008 está compuesta de un preámbulo, 444 artículos, 30 disposiciones transitorias, un «régimen de transición» de otros 30 artículos y dos disposiciones adicionales, una derogatoria y otra final.

Bajo el Título II, que habla de los "Derechos", capítulo segundo, sobre los "Derechos del Buen Vivir", en la sección quinta, artículos 26 al 29, la Constitución de 2008 establece los principios generales de la educación.

Análisis del Art. 26

Este artículo, presenta el concepto fundamental de educación que propone la nueva Constitución. Destacando cuatro aspectos importantes para las familias y la sociedad.

- La educación como un derecho permanente de las personas.
- La educación como un área prioritaria de la inversión estatal.
- La educación como una garantía de inclusión.
- La educación como un espacio de participación de las familias.

Este artículo, determina que la educación es un derecho de todas las personas, señala la obligatoriedad que tiene el estado de garantizar educación a nuestro pueblo, la educación se convierte en una garantía para el buen vivir para ello la sociedad en su conjunto está obligada a aportar en este proceso.

Análisis del Art. 27

Este artículo, describe los elementos constitutivos de la educación que lo propone como derecho básico a todos los ecuatorianos destacando dos aspectos.

- Estará centrada en el ser humano.
- Concebirá al ser humano holísticamente, es decir, "como un todo distinto de la suma de las partes que lo componen"

El objetivo de este artículo busca que los ecuatorianos tengamos una igualdad de oportunidades, que sepamos compartir nuestros conocimientos con los demás y que vivamos en un ambiente de paz, recordando la importancia que tiene la educación para la construcción de una sociedad democrática justa y solidaria.

Análisis del Art. 28

El punto más importante que se destaca en este artículo es garantizar que la educación pública este abierta para todas las personas (que sea universal) y que no promueva ninguna religión en particular (que sea laica)

De esta manera se subraya que la escuela fiscal debe respetar toda creencia religiosa. También hace hincapié en la universalidad de la educación sin discriminación alguna, todo lo contrario, se debe garantizar esa movilidad que a la que siempre está sujeta la educación, y concluye determinando su gratuidad hasta el nivel superior inclusive.

Análisis del Art. 29

Este artículo, indica que garantizará la larga tradición en el mundo académico de la Universidad: la libertad de cátedra, que es indispensable para el libre debate de las ideas. También mantiene el derecho a la educación en su propia lengua, lo que es fundamental para mejores niveles de aprendizaje.

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

El Plan de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión asignación de los recursos públicos, y coordinación de las competencias exclusivamente entre el Estado central y los gobiernos autónomos, descentralizados.

El desafío es consolidarla a través del Plan Nacional para el Buen Vivir.

Las propuestas contenidas en el Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013 plantean importantes desafíos técnicos y políticos e innovaciones metodológicas e instrumentales.

El Buen Vivir se construye desde la reivindicaciones por la igualdad y la justicia social, y desde el reconocimiento, la valoración y el dialogo de los pueblos y de sus culturas, saberes y modos de vida.

El Plan aterriza en lo concreto y propone una lógica de planificación a partir de varios objetivos nacionales para el buen vivir los mismos que ya fueron planteados 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.

Los objetivos más relevantes para el tema de educación serian los siguientes:

Objetivo 1: Auspiciar la igualdad, la cohesión y la integración social y territorial

Objetivo 2: Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía

Objetivo 3: Aumentar la esperanza y la calidad de vida de la población

Objetivo 4: Promover un medio ambiente sano y sustentable y garantizar el acceso seguro al agua, aire y suelo

Objetivo 5: Garantizar la soberanía nacional, la paz y auspiciar la integración latinoamericana

Objetivo 6: Garantizar el trabajo estable, justo y digno

Objetivo 7: Construir y fortalecer el espacio público y de encuentro común

Objetivo 8: Afirmar la identidad nacional y fortalecer las identidades diversas y la Interculturalidad

Objetivo 9: Fomentar el acceso a la justicia

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

Objetivo 11: Establecer un sistema económico solidario y sostenible

Objetivo 12: Reformar el Estado para el bienestar colectivo

LEY DE EDUCACION

El Sumak Kawsay o Buen vivir constituye el paradigma esencial de convivencia y construcción de la sociedad ecuatoriana, que motivó el mandato para aprobar la Ley de Educación. La Comisión contextualizó este paradigma en dos conceptos medulares que dan cuenta del germen revolucionario que esperamos de esta Ley: de la educación subordinante a la educación para el cambio y del pensamiento único al pensamiento diverso.

Los principales ejes articuladores de esta ley se construyeron en base a los siguientes ámbitos de análisis.

Garantizar el derecho a la educación, garantía que se concretan en transformaciones inmediatas y tangibles; derechos cuya exigibilidad debe ser muy clara y su incumplimiento sea objeto de sanciones rigurosas.

Educar para la construcción y consolidación del carácter plurinacional e intercultural del Estado.

Construir una ciudadanía a partir de una comunidad educativa participativa y empoderada, con énfasis especial en los y las jóvenes. Una ciudadanía con

representación en los espacios de toma de decisión del aparato educativo en el que todos los actores sean parte activa en la planificación, ejecución y control del proceso.

Modernizar la institucionalidad educativa para lograr la universalidad y gratuidad de la educación con trascendencia y garantía de; pertinencia, estándares progresivos y óptimos de calidad, desconcentración administrativa y financiera, exigibilidad del financiamiento y mecanismos eficaces de resolución de conflictos.

Renovación del ejercicio de la docencia, digno en sí mismo y generador de dignidad humana, incorporar la visión integral de la acción del maestro, en sus derechos laborales, adecuadas condiciones de trabajo, equidad salarial, procesos claros de capacitación, evaluación, promoción y estímulos.

Conjunción y coherencia con la estructura y el carácter sistémico de la nueva Constitución, es decir, la relación rigurosa del Sistema Nacional de Educación con los componentes de la Constitución: Régimen del Buen Vivir, Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social, Sistema Nacional de Planificación Participativa, y el Régimen de Competencias, tanto las exclusivas como las recurrentes

El proyecto de Ley de Educación General representa un nuevo giro para la educación ecuatoriana, una transformación total, esta propuesta garantiza maestros bien remunerados, con incentivos para la excelencia, así como una estructura de gestión que permitirá atender de forma eficiente las necesidades de las escuelas y procesar ágilmente los requerimientos de los ciudadanos.

Solo con eso bastaría para hablar de una nueva revolución educativa, pero además la propuesta de ley incluye la regulación de la educación particular, para acabar con malas prácticas; la reforma del Bachillerato, para que éste responda a las necesidades de los estudiantes y del país; y la creación de un

sistema ágil de resolución de conflictos del sistema educativo, que garantiza que los abusos no queden en la impunidad. Todo eso entre muchas más medidas revolucionarias.

El 11 de enero del 2011, se aprobó el proyecto de Ley Orgánica de Educación Intercultural, mismo que, entre otras cosas, garantiza el derecho a la educación de los ecuatorianos dentro y fuera del territorio ecuatoriano.

Con la nueva ley es obligación del Estado garantizar el derecho a la educación y generar las condiciones que para que los ecuatorianos gocen de igualdad de oportunidades para acceder, permanecer, movilizarse y egresar de los servicios educativos.

Con la nueva Ley el Estado garantizará una educación pública de calidad, gratuita y laica a todos los habitantes del Ecuador que además impulse la investigación científica y tecnológica, el deporte, la creación artística, la protección y conservación del patrimonio cultural, natural y del medio ambiente y, la diversidad cultural y lingüística.

Otro de los grandes beneficios de esta Ley, es el Artículo 52, del reconocimiento de estudios en el exterior: los títulos de bachillerato, su equivalente y de los niveles cursados en instituciones educativas del exterior, esto en conformidad con el Artículo 126 de la Ley de Educación Superior que reconoce a los ecuatorianos los estudios realizados fuera del país.

Por otra parte, la iniciativa de apoyar y establecer convenios educativos con instituciones en los países de acogida y residencia de nuestros compatriotas migrantes, es un logro que facilitará y garantizará la capacitación de los ecuatorianos fuera del territorio nacional.

Con estas leyes se logrará que:

Se premie el esfuerzo y la búsqueda de la excelencia educativa de los maestros

Se permita que los mejores maestros asuman funciones de asesoría y acompañamiento

Se incorpore al sistema educativo a los mejores profesionales de la educación, con esquemas de selección ágil y transparente:

Se solucione el problema de falta de docentes en ciertos lugares, sin sacrificar la calidad:

Se incorpore a más profesionales valiosos a los concursos para rectores y directores

Se ofrezca mejores condiciones respecto al lugar de trabajo.

Nueva Ley de Educación

La Ley Orgánica de Educación Intercultural reivindica la rectoría del Ministerio de Educación, determina un nuevo esquema de remuneraciones del Magisterio, garantiza el derecho a la educación, la interculturalidad y la plurinacionalidad; determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación.

Además, el proyecto establece que el Estado tiene la obligación ineludible e inexcusable de garantizar el derecho a la educación, a los habitantes del territorio ecuatoriano y su acceso universal a lo largo de la vida, para lo cual

generará las condiciones que garanticen la igualdad de oportunidades para acceder, permanecer, movilizarse y egresar de los servicios educativos.

El Estado ejerce la rectoría sobre el Sistema Educativo a través de la autoridad Nacional de Educación de conformidad con la Carta Política; y garantizará una educación pública de calidad, gratuita y laica.

En el plazo de cinco años, los jardines se convertirán en centros de educación inicial para recibir a niños desde 3 a 5 años. Las escuelas formarán de primero a décimo de básica, actualmente solo lo hacen hasta séptimo. Los colegios deberán cerrar el octavo, noveno y décimo y solo ofrecer el nuevo bachillerato general y unificado, que empezará en septiembre.

PLAN DECENAL DE EDUCACION

El Ecuador ha venido realizando grandes esfuerzos para definir, por lo menos en el sector educativo, una Agenda de mediano y largo plazo. Por el mandato ciudadano expresado en la Consulta Popular, del 26 de noviembre de 2006, ese anhelo de la sociedad es ahora una realidad concreta: la ciudadanía ecuatoriana convirtió las ocho políticas del Plan Decenal de Educación (2006– 2015) en políticas de Estado.

El Plan Decenal contribuirá a hacer de la educación un compromiso de todos, responsabilidad del Estado y prioridad nacional de inversión pública. En educación los cambios toman años por lo que las políticas requieren ser profundizados y sostenidos en el tiempo, por tanto es urgente y necesario la formulación de un Plan Decenal de Educación.

El Ministerio de Educación y Cultura y el Consejo Nacional de Educación están trabajando, junto a otros sectores ciudadanos, en la formulación de este plan que incluye 8 metas educacionales:

Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.

Que consiste en 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

Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.

Brindando una 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 respetuoso de la pluricultural y multilingüismo.

Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.

Formando 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.

Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación continúa para adultos de adultos

Garantizando 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.

Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.

Aportando 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.

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.

Se logrará garantizando a los estudiantes que egresan del sistema educativo cuenten con competencias pertinentes para su correcto desarrollo e inclusión social

Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.

Se logrará estimulando 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

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.

Garantizar los recursos financieros necesarios para que el sistema educativo promueva el desarrollo sostenido y sustentable del país.

DINAMEP.

Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional, en vista de la importancia y la necesidad de implementar las acciones de la DINAMEP, de forma más eficiente, esta entidad se convirtió en la SUBSECRETARIA DE DESARROLLO PROFESIONAL EDUCATIVO, “**Si-Profe.**”

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

Investigar y diagnosticar las necesidades de la formación inicial y de la capacitación y perfeccionamiento de los docentes en servicio del sistema educativo.

Participar en la planificación y programación general de la educación y de la ejecución de las Políticas del Plan Decenal de Educación.

Elaborar el Plan Operativo Anual de la Institución

Celebrar Convenios de cooperación para la ejecución de proyectos de formación inicial y de capacitación y perfeccionamiento docente, relacionadas con las políticas y acciones educativas que ejecuta el Ministerio de Educación.

Proponer a la Dirección Nacional de Planeamiento innovaciones y adecuaciones curriculares.

Elaborar y difundir en el magisterio nacional material científico, pedagógico y tecnológico

Asesorar, Planificar, Controlar y Evaluar la ejecución de programas de formación inicial y de la educación presencial, semipresencial y a distancia, la formación inicial, la capacitación y el perfeccionamiento de los docentes en servicio, se constituyen en los pilares fundamentales para la aplicación del Modelo de Desarrollo Profesional, que de manera sistémica, progresiva y financiada, deberá atender la cualificación de todos los docentes del sistema educativo nacional que deberá ser:

Universal: atiende las necesidades de capacitación de los docentes y directivos institucionales.

Permanente: funciona todo el año escolar.

Funcional con el puesto de trabajo: las temáticas tiene relación con la función laboral de los docentes.

Gratuita: con presupuestos del Estado por considerar que la mejor inversión es la preparación del docente.

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

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.

2.2.4 POLITICAS MICROINSTITUCIONALES.

Las políticas micro institucionales basadas en estrategias micro se refieren a: a la tecnología del trabajo didáctico. La precisión de cómo estructurar un proceso de aprendizaje que tome en cuenta a cómo aprende el estudiante, a las estrategias pedagógicas institucionales y a todas las estrategias educativas institucionales, favorece el trabajo de los docentes y posibilita obtener resultados visibles y deseados.

Para dar cumplimiento a la Política Sexta del Plan Decenal de Educación, El Ministerio de Educación implanta con Acuerdo Ministerial 025 del 26 de enero del 2009 el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas que evalúa cuatro componentes: la gestión del Ministerio y sus dependencias, el desempeño de los docentes, el desempeño de los estudiantes y el currículo nacional.

Sus objetivos fundamentales son el monitoreo de la calidad de la educación que brinda el sistema educativo ecuatoriano y la definición de políticas que permitan mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

El sistema de evaluación se complementa con la rendición social de cuentas que consiste en la entrega de información transparente a la ciudadanía sobre los resultados de los procesos de evaluación efectuados.

La evaluación obligatoria a los docentes en servicio, en sus fases interna (cualitativa) y externa; se inicia con el objetivo de definir una muestra a nivel nacional de instituciones educativas que contienen el 25% de docentes del país.

La evaluación externa del desempeño docente consiste en la aplicación de pruebas sobre conocimientos específicos que tendrán un peso del 30%, prueba de conocimientos pedagógicos que tendrá un peso del 10% y una prueba de habilidades didácticas, que tendrá un peso del 10% de la calificación total.

La evaluación interna: consiste en la evaluación de las competencias que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa, y en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales; En esta fase se aplicarán lo siguiente:

- Autoevaluación: que permite al docente el autoanálisis, la autocrítica, y potencia su desarrollo y autorregulación; este procedimiento tendrá un peso del 5% de la calificación total.
- Coevaluación: permite el conocimiento del desempeño docente a través de un docente que comparte el trabajo en el mismo ciclo, nivel o área, y si es el caso en la misma especialidad; este procedimiento tendrá un peso del 5% de la calificación total.
- Evaluación por parte del directivo: permite el conocimiento del desempeño docente a través de la observación del trabajo en el aula y la aplicación de un cuestionario por parte de la máxima autoridad educativa o su delegado (vicerrector, subdirector, primer vocal del Consejo Directivo o del Consejo Técnico). En el caso de escuelas unidocentes, la evaluación la efectuará el supervisor de la zona; este procedimiento tendrá un peso del 5% de la calificación total.

- Evaluación por parte de los estudiantes: permite el conocimiento del desempeño docente a través de la opinión del estudiante respecto a la metodología de enseñanza y a las relaciones docente estudiante, se recogerá en un cuestionario que responderán los alumnos de quinto año de educación básica en adelante; este procedimiento tendrá un peso del 12% de la calificación total.
- Evaluación por parte del padre de familia, madre de familia o representante: permite el conocimiento del desempeño docente a través de un cuestionario que recoge la opinión del padre, la madre de familia o del representante, respecto a las relaciones del docente con los estudiantes; este procedimiento tendrá un peso del 8% de la calificación total.
- Observación de una hora clase: este procedimiento tendrá un peso de 15% de la calificación total.

Adicionalmente El Ministerio de Educación y Cultura mediante decreto ejecutivo N. 1786 en el artículo 19 faculta a las instituciones educativas para elaborar proyectos acorde a sus necesidades. Cada institución elabora, un Proyecto Educativo Institucional (PEI) cuya identidad contempla: visión, misión, objetivos institucionales, metas y políticas.

Políticas

- Practica del laicismo
- Educación humanista
- Equidad de género (coeducación)
- Educación en valores
- Respeto a la pluriculturalidad
- Relevancia de investigación científica y comprensión lectora
- Actualización continua y sistemática del personal docente y administrativo.

3.2.5 SINTESIS

La comunidad educativa y el entorno educativo son bases para todo el quehacer educativo, por lo tanto estas son parte fundamental para que se creen las leyes que consideran el proceso de mejoramiento en el plano educativo. En vista de la urgente demanda de mejorar la educación y que esta sea de calidad, el Estado con todos sus entes han consolidado varios proyectos y políticas de transformación que se han dado en estos últimos años.

La Carta Magna, el Plan Nacional de Desarrollo, la Ley de Educación, el Plan Decenal de Educación, el Dinamep ahora como Subsecretaría de Desarrollo Profesional (Si-Profe), la Nueva Ley de Educación, todas estas con el interés de dar cambios sustanciales; los cuales han logrado transformaciones de fondo con los principales actores del hecho educativo como ejes centrales de ser beneficiados de esto procesos positivos

La falta de conocimiento, de los diferentes derechos educativos, o lo que es peor el atropello a leyes que se conciben como un tratamiento de real mejoramiento de todo un proyecto educativo, del conjunto de normativas que rijan este medio, han dado lugar a que la educación sufra un estancamiento y como no, el contexto laboral de los docentes.

Las propuestas de cambio, suelen quedar en documentos, pero hoy se necesita que muchos de ellos tengan permanencia. Revalorizar la carrera docente y la formación de aquellos que ya son parte del hecho educativo, es por supuesto una de las grandes necesidades que se tiene que reforzar y complementar como un proceso de cambio. Dar continuidad, no bloquear aquellos procesos o dejar a medias las diferentes políticas que en la práctica han dado resultados óptimos tomando en cuenta nuestras individualidades socioculturales, pero que la mayoría sea parte consciente del mejoramiento educativo, en especial los que somos parte de este entorno.

3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1 DEFINICIÓN

Entendemos por formación, el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función en este caso, la docente.

Formación docente dentro del concepto de *aprendizaje permanente*, es decir, entendiendo que los saberes y competencias docentes son resultado no sólo de su formación profesional sino de aprendizajes realizados a lo largo y ancho de la vida, dentro y fuera de la escuela, y en el ejercicio mismo de la docencia (Castillo, 1998)

La formación es un proceso continuo de aprendizaje docente a partir de la formación inicial, la inducción y el desarrollo profesional a lo largo de la vida docente, el desarrollo profesional continuo basado en la mejora de la práctica docente y en el establecimiento de estándares que contribuyan a incrementar la calidad y el rendimiento de los aprendizajes de los estudiantes.

La profesión docente se debe caracterizar por que el profesor debe tener entusiasmo, optimismo pedagógico, liderazgo, capacidad de brindar afecto y atención que genere la seguridad necesaria para que demuestren sus capacidades.

Los profesores son los interlocutores decisivos más importantes de los cambios educativos; son los agentes del currículum, son sujetos del cambio y renovación pedagógica. Frente a las nuevas demandas que se ejercerán sobre los maestros, se debe renovar los esfuerzos en la formación y el perfeccionamiento docentes.

Teniendo en cuenta que la formación docente debe ser entendida como un proceso educativo dirigido a potenciar el desarrollo profesional con calidad en su desempeño es imprescindible las estrategias de formación docente concibiendo diferentes modalidades o alternativas que se ajusten tanto a las necesidades y posibilidades del profesorado como a las exigencias de su contexto de actuación profesional.

El Estado tiene y continuará teniendo un rol fundamental en la formación de los maestros siendo como es el principal empleador de la fuerza laboral docente, que deberá satisfacer las múltiples y complejas demandas que plantea la tarea docente en la formación y desarrollo de competencias, asegurando en una visión fundamental para impulsar la calidad educativa, contribuyendo al sistema educativo como mecanismo de socialización, de creación de capacidades y emprendimiento para transformar y mejorar la sociedad.

El objetivo del Ministerio de Educación deberá ser el impulsar la calidad educativa como propósito principal de la educación en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los productos que generan contribuyan a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, próspera y con igualdad de oportunidades para todos.

Todo esto implica que para el sistema educativo sea de calidad, debemos tomar en cuenta no solo aspectos tradicionalmente académicos sino también otros como la autonomía intelectual en los estudiantes y en la formación ética para una ciudadanía democrática, también son ejemplos de contribución a la calidad las buenas actuaciones docentes en su acción profesional o la efectiva gestión de las instituciones educativas.

3.3.2 COMPETENCIAS PROFESIONALES

“La competencia profesional es la capacidad de realizar las actividades correspondientes a una profesión conforme a los niveles esperados en el empleo. El concepto incluye también la capacidad de transferir las destrezas a nuevas situaciones dentro del área profesional y, más allá, a profesiones afines. Esta flexibilidad suele implicar un nivel de destrezas y conocimientos mayor de lo habitual incluso entre los trabajadores con experiencia” (MSC, 1985).

La competencia individual de un sujeto viene dada por el conjunto de aptitudes, capacidades y conocimientos disponibles, consecuentes con la naturaleza, maduración, adquisición y aprendizaje del ser, que le permite actuar de una forma determinada en varios contextos; considerando la actuación como la conducta real ejecutada.

Se puede aludir a la competencia como *suficiencia* o mínimos clave para el buen hacer competente y competitivo. En este caso, se acotan las realizaciones, resultados, experiencias, logros de un titular que debe superar para acceder o mantenerse satisfactoriamente en una ocupación con garantías de solvencia y profesionalidad.

Todo esto nos lleva a afirmarse que la competencia se refiere a las funciones, tareas y roles de un profesional, incumbencia para desarrollar adecuada e idóneamente su puesto de trabajo, suficiencia que son resultado y objeto de un proceso de capacitación y cualificación.

Un profesional comprometido con la educación deberá actuar, en consecuencia, preparando a las nuevas generaciones para convivir con los medios desde una formación que promueva la participación y reflexión crítica en su uso e interpretación. No podemos seguir enseñando a las generaciones del futuro con las herramientas que formaron parte de nuestro pasado.

3.3.3 LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN PARA EL SIGLO XXI

Los miembros de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI presidida por Jacques DELORS, fueron conscientes de que, para hacer frente a los retos del siglo actual, sería indispensable asignar nuevos objetivos a la educación y, por consiguiente, modificar la idea que nos hacemos de su utilidad. Una nueva concepción más amplia de la educación debería llevar a cada persona a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas, actualizando así el tesoro escondido en cada uno de nosotros, lo cual supone trascender una visión puramente instrumental de la educación, percibido como la vía obligada para obtener determinados resultados (experiencia práctica, adquisición de capacidades diversas, fines de carácter económico), para considerar su función en toda su plenitud, a saber, la realización de la persona que, toda ella, aprende a ser. (Ch. M. H., 2000)

La sociedad del siglo XXI vive cambios y transformaciones radicales en todos los ámbitos de la vida. El sistema educativo no escapa a esta serie de hechos sociales, donde tanto docentes como dicentes están involucrados junto con todo el sistema educativo mundial.

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

Las instituciones públicas y privadas de educación básica, media y superior en el caso de nuestro país, se incorporaron los modelos educativos basados en los cuatro pilares: aprender a conocer, a hacer, a vivir juntos y a ser; promoviendo modelos instruccionales constructivistas, que atendieran de mejor manera las necesidades de nuevas generaciones de educandos.

La educación del Siglo XXI, debe transmitir masiva y eficazmente un volumen de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognitiva, porque son las bases de las competencias del futuro.

Se deben buscar orientaciones para proyectarse en función del desarrollo individual y colectivo. Ya no basta en acumular un caudal de conocimientos, sino aprovechar toda experiencia que represente una oportunidad para actualizar y adaptarse a un mundo de permanentes cambios. (Educación)

Con este antecedente, el Ministerio de Educación del Ecuador, sustenta los cuatro pilares de la educación. Para cumplir el conjunto de las 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 a hacer, para poder influir sobre el propio entorno;
Aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás;
Aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores.

Aprender a conocer.- Consiste para cada persona en aprender a comprender el mundo que le rodea, para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás. Como fin es el placer de comprender, de conocer, de descubrir. El incremento del saber, que permite comprender las múltiples facetas del propio entorno, favorece el despertar de la curiosidad intelectual, estimula el sentido crítica y permite descifrar la realidad, adquiriendo al mismo tiempo una autonomía de juicio.

En los niveles de enseñanza secundaria y superior, la formación inicial debe proporcionar a todos los alumnos los instrumentos, conceptos y modos de referencia resultantes del progreso científico y de los paradigmas de la época.

Aprender a hacer.- Está estrechamente vinculado a la cuestión de formación profesional: ¿cómo enseñar al alumno a poner en práctica sus conocimientos y, al mismo tiempo, cómo adaptar la enseñanza al futuro mercado de trabajo, cuya evolución no es totalmente previsible?

Los aprendizajes deben, así pues, evolucionar y ya no pueden considerarse mera transmisión de prácticas más o menos rutinarias, aunque éstas conserven un valor formativo que no debemos desestimar.

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

Por último, es concebible que en las sociedades tecnificadas del futuro la deficiente interacción entre los individuos pueda provocar graves disfunciones, para superar las cuales hagan falta nuevas calificaciones, basadas más en el comportamiento que en el bagaje intelectual, lo que quizá ofrezca posibilidades a las personas con pocos o sin estudios escolares, pues el discernimiento, la capacidad de prever el futuro y de crear un espíritu de equipo no son cualidades reservadas forzosamente a los más diplomados. ¿Cómo y dónde enseñar estas cualidades en cierto sentido innatas?

No es fácil deducir cuáles deben ser los contenidos de una formación que permita adquirir las capacidades o aptitudes necesarias.

Aprender a vivir juntos.- Sin duda, este aprendizaje constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea. Demasiado a menudo, la violencia que impera en el mundo contradice la esperanza que algunos habían depositado en el progreso de la humanidad. La historia humana siempre ha sido conflictiva, pero hay elementos nuevos que acentúan el riesgo, en particular el extraordinario potencial de autodestrucción que la humanidad misma ha creado durante el siglo XX.

A través de los medios de comunicación, la opinión pública se convierte en observadora impotente, y hasta en rehén, de quienes generan o mantienen vivos los conflictos.

Si la relación se establece en un contexto de igualdad y se formulan objetivos y proyectos comunes, los prejuicios y la hostilidad latentes pueden dar lugar a una cooperación más serena e, incluso, a la amistad.

La conclusión parecería ser que la educación tiene que adoptar dos perspectivas complementarias. Desde la infancia más temprana debería centrarse en el descubrimiento de los otros. En la segunda etapa de la educación y en la educación durante la vida, debe estimular la participación en proyectos comunes.

Aprender a ser.- desde su primera reunión, la Comisión ha reafirmado enérgicamente un principio fundamental: la educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad.

Todos los seres humanos deben estar en condiciones, en particular gracias a la educación recibida en su juventud, de dotarse de un pensamiento autónomo y, crítico y de elaborar un juicio propio, para determinar por sí mismos qué deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida.

Más que nunca, la función esencial de la educación es conferir a todos los seres humanos la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación que necesitan para que sus talentos alcancen la plenitud y seguir siendo artífices, en la medida de lo posible, de su destino.

3.3.4 COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES

La competencia la describe Medley en términos de repertorio o el conjunto de conocimientos, habilidades o destrezas y creencias que posee el profesor. Es decir que hace referencia que el profesor, “sabe, cree y sabe hacer”.

El término competencias se utiliza en este contexto para referir a la capacidad de “hacer con saber” y con conciencia acerca de las consecuencias de ese hacer. Toda competencia involucra al mismo tiempo conocimientos, modos de hacer, valores y responsabilidades por los resultados de lo hecho.

Cuando se intenta definir el perfil que deben tener los maestros y profesores se encuentran las tendencias de simplificación, cuando se dice que debe saber y saber enseñar y de falta de jerarquización cuando se presentan extensos enunciados de cualidades y conocimientos que deberían poseer.

Las competencias pedagógico - didácticas son facilitadoras de procesos de aprendizaje cada más autónomos; los profesores deben saber conocer, seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar y recrear estrategias de intervención didáctica efectivas.

Respecto a las competencias Institucionales, los docentes deben tener la capacidad de articular lo macro con lo micro: lo que se dispone en el sistema educativo con lo que se desarrolla a nivel institución, aula, patio, taller, etc. y los espacios externos a la escuela.

La capacidad de “hacer con saber” y con conciencia acerca de las consecuencias de ese hacer, abarca conocimientos modos de hacer, valores y responsabilidades por los resultados de lo hecho.

Los profesores actualmente deberán tener competencias vinculadas con la resolución de los problemas, “pedagógico – didáctico”

De acuerdo a las competencias necesarias que debe tener para una persona que se dedica a la docencia considero importante mencionar las siguientes:

- *Conocimiento de la materia* que van a impartir y de la cultura actual
- *Competencias pedagógicas*: habilidades didácticas, tutoría, técnicas de investigación-acción, conocimientos psicológicos y sociales
- *Habilidades instrumentales y conocimiento de nuevos lenguajes*: tecnologías de la información y la comunicación
- *Características personales*. No todas las personas sirven para la docencia, ya que además de las competencias anteriores son necesarias: madurez y seguridad, autoestima y equilibrio emocional, empatía.

Estas competencias, que deberían permitir desarrollar adecuadamente las funciones que señalamos en el apartado anterior, deberían proporcionarlas los estudios específicos que preparan para este ejercicio profesional.

Tomando en cuenta diversos estudios, después de los factores familiares, la capacidad del profesor es el factor determinante más influyente en el éxito de los estudiantes. Considero necesario que se debería establecer competencias básicas que todos los profesores en ejercicio deberían actualizarse constantemente, mediante la realización de cursos específicos para cada una de ellas, estas competencias básicas pueden ser:

- Tecnologías de la información y la comunicación (TIC)
- Lenguaje audiovisual
- Buenas prácticas didácticas
- Didáctica (de la asignatura de cada uno)
- Tratamiento de la diversidad
- Dinámica de grupos
- Resolución de conflictos

3.3.5 NECESIDADES DE FORMACIÓN EN EL ECUADOR

Las necesidades parten de un proceso, de objetivos o metas pendientes que no se han logrado y necesitan fortalecimiento, por lo tanto dentro del contexto educativo las necesidades son variadas y dependientes de una variable: los logros.

El principal interesado en conocer evidencias sobre la marcha del proceso válido dentro del proceso de enseñanza, es el docente, por su propia exigencia profesional. (Martín Molero, 1999)

En el Ecuador, el organismo actualmente encargado de estudiar las necesidades de formación de docentes es el “Si Profe”

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

Esta División se encuentra elaborando proyectos de mejoramiento en la formación inicial, tanto de Educación Inicial y de Básica.

En la actualidad se encuentra en la ejecución de estudios de cómo trabajan los maestros, para luego elaborar los perfiles profesiográficos de los docentes actuales y luego construir el perfil ideal, como primera fuente para la construcción de los nuevos modelos de formación docente.

EL nuevo proyecto de formación de docentes de educación inicial en el país se viene formando en las instituciones de formación docente desde hace dos años, antes se formaban en educación preprimaria, esta carrera viene incrementándose en los Institutos Superiores de Pedagogía. Se está trabajando con el siguiente proceso:

- Evaluar la ejecución de la anterior malla curricular vigente y su fundamentación científica que soporta la nueva carrera.
- Elaboración de los nuevos perfiles profesiográficos de los docentes
- Adaptar un nuevo modelo curricular para la formación de maestros de educación inicial.

El nuevo proyecto de formación de docentes de educación básica. En los Institutos Superiores Pedagógicos del país se realiza la reorientación de la formación docente con tres años pos bachillerato

El nuevo proyecto de formación de docentes de educación básica se centra en el desarrollo de competencias, en concordancia de las necesidades de la nueva sociedad y la nueva tecnología, contemplado en las siguientes actividades:

- Evaluar el modelo curricular actual
- Investigación de perfiles profesiográficos de los docentes
- Elaboración de un nuevo modelo curricular para la formación de maestros de educación básica.
- Construcción de un sistema de evaluación del aprendizaje del desempeño docente e institucional. (www.educacion.gov.ec)

Actualmente el Ministerio de Educación se encuentra de alguna manera comprometido con la Política No. 7 del Plan Decenal de la Educación que trata la revalorización de la profesión docente, a través de mejorar la admisión de estudiantes, mejoramiento del currículo de formación, controlando y supervisando los productos que egresan de los institutos Pedagógicos con todo esto se logrará cubrir las necesidades de formación que se presentan actualmente en los docentes de nuestro país, con el objetivo de llegar a tener una educación de calidad

3.3.6 SINTESIS.

La investigación de las nuevas reformas educativas apunta a todo un proceso de reestructuración de los ejes del nivel educativo ecuatoriano. Los docentes son tomados en cuenta de manera singular después de varios años, con un mejoramiento sustancial en lo que ha salario se refiere, sin embargo la formación inicial y continua está bajo los requerimientos que surjan después de la evaluación que se aplicará a nivel nacional y los resultados todavía están por obtenerse. Lo óptimo será que todas esas necesidades de formación, den a todo el conjunto educativo mejores resultados a nivel global y por supuesto del país.

Se consideraría como una necesidad, devolver la condición de normales a varias instituciones educativas de prestigio que dio al país, maestros y maestras, formados con mística de enseñar desde muy jóvenes.

Una de las necesidades más importantes, es quizá restablecer la condición del maestro y su profesión como una noble labor de la sociedad y mucho más de la nuestra que necesita urgentemente cambios estructurales profundos.

La educación, como pilar fundamental de toda sociedad, indiscutiblemente tiene que ser apoyada por todos los organismos de forma permanente y gratuita, que exista un fortalecimiento pedagógico didáctico.

Las leyes enfocadas con un verdadero sentir de los actores del hecho educativo y como no, un verdadero compromiso para dar el seguimiento y continuidad a reformas que ya son parte de una etapa de grandes cambios.

Todos estos cambios se dan por los análisis, las necesidades, falencias y más, que se han dado a través de los últimos años. Los resultados los veremos en el proceso, del que ya somos parte, sin embargo siempre existirán necesidades, ya que la sociedad lo exige y mucho más la educación.

4. METODOLOGIA.

La metodología describe y analiza los métodos de hacer que sirven para formar un criterio científico utilizado en la conducción de cualquier investigación.

Con referencia a la población o universo de investigación serán los titulados de la escuela de Ciencias de la Educación en los últimos cinco años, la muestra será de once titulados signados por la UTPL, de los cuales ocho colaboraron con la información requerida. El ámbito geográfico es nacional ecuatoriano,

El método utilizado es de tipo descriptivo, que busca especificar las propiedades, características y los perfiles de de los titulados, sometidos a un análisis, es decir, midiendo, evaluando o recolectando datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigado.

4.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

Si tenemos presente que el diseño de la investigación representa “el plan o estrategia que se desarrolla para obtener información que se requiere en una investigación” se puede mencionar que el diseño de la investigación utilizada es de tipo mixto ya que este vincula datos de tipo cuantitativo (datos estadísticos) y cualitativo (análisis de datos numéricos y/o marco referencial).

Se deberá analizar los cuestionarios (cuantitativo-cualitativo), se realizará el análisis relacional, en base a la triangulación de respuestas lo cual permitirá dar respuesta a la pregunta de la investigación: ¿el titulado de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, está actualmente laborando en el ámbito de su formación profesional?

4.2 PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN.

En el presente trabajo de investigación la población la constituye once titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus menciones de: Educación Infantil, Educación Básica, Químico Biológicas, el segmento que se investigó (titulados) fue asignado por el equipo planificador son los once titulados y dos autoridades educativas.

4.3 TECNICAS E INSTRUMENTOS

4.3.1 TECNICAS

La técnica utilizada es la encuesta personal, elaborada por el equipo planificador de la UTPL, se puede considerar que el grupo investigado reflejara la situación, características y perfil necesarios para poder evaluar, medir y realizar las conclusiones que objetivamente se desea lograr.

4.3.2. INSTRUMENTOS

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

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

4.4 RECURSOS

4.4.1 HUMANOS:

- Lista de once titulados de la escuela de Ciencias de la Educación (2005-2010) asignados por el equipo planificador de la UTPL
- Empleadores/directivos de la/las Instituciones Educativas
- Investigador – Raquel Suárez

4.4.2 INSTITUCIONALES

- Universidad Técnica Particular de Loja, y todo el equipo planificador en este proceso de investigación.
- Unidad Educativa La Salle (Conocoto – Quito)
- Unidad Educativa Esperanza Eterna (Puyo)
- Instituciones estatales como: Ministerio de Educación, CNT
- Bibliotecas: FLACSO, Ministerio de Educación, Casa de la Cultura

4.4.3 MATERIALES:

- Guía de la investigación realizado por el Equipo Planificador
- Formato de cuestionarios para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
- Formato de cuestionario para autoridades de las Instituciones Educativas
- Formato para ingreso de datos de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
- Formato para llenar datos de autoridades de las Instituciones Educativas
- Libros, revistas, diccionarios
- Medios tecnológicos: cámara fotográfica, computadora, CD, teléfonos

4.4.4 ECONOMICOS (gastos)

- Uso de internet
- Uso de teléfono
- Movilización
- Copias
- Impresiones
- Varios materiales de escritorio

4.5 PROCEDIMIENTO

El proceso para la elaboración de trabajo de grado como primer punto fue el matricularse en el “Programa Nacional de Investigación”, a cargo del equipo planificador de la UTPL Escuela de Ciencias de la Educación con el tema “SITUACION LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA –ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION” al iniciar este proceso, se recibió la primera asesoría presencial en la ciudad de Loja el 13 de noviembre del 2010 en la sede central de la UTPL, y la entrega del material bibliográfico, el cronograma general de actividades y tiempo previsto para la elaboración de cada punto a desarrollarse, así también fechas de entrega de cada uno de los requerimientos y procesos de trabajo de los investigadores.

Se elaboró primero la introducción, luego cada uno de los capítulos del marco teórico y el sustento bibliográfico de cada uno de los temas planteados, la investigación se realizó por medios informáticos, en bibliotecas, instituciones y varios medios afines a los temas educativos y leyes en este ámbito.

El equipo planificador de la UTPL, envió el listado de los once titulados por entrevistar con respectivos códigos, se acudió a varias alternativas para lograr obtener direcciones, números telefónicos, correos electrónicos, en este proceso hubo algunos detalles por considerar:

- La localización de los titulados llevó mucha tiempo más de lo programado
- La mayoría de los titulados no acceden que se les pueda realizar la entrevista personal optando por realizar mediante vía telefónica, y por email.
- Ya en la contestación misma de la encuesta fueron muy reservados en el hecho de dar información.
- Hubo 1 persona a la que por varias ocasiones se insistió a que colaborara con la contestación de la encuesta, definitivamente no accedió a dar información.
- Tres de los titulados se encontraban fuera del país de los cuales debo agradecer que una de ellas colaboró con la información.

La aplicación del cuestionario a los directivos puedo considerar que se la realizo sin novedad ya que los mismos tuvieron más apertura y colaboración.

Obtenidos los resultados, se tabulo en una matriz general, adicional se analizó por tablas y representaciones estadísticas para obtener porcentajes reales de cada una de las preguntas detalladas en el cuestionario.

Finalmente se condenso toda la información en un solo documento mismo que servirá como requisito para la obtención del título universitario.

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA.

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

Pregrado	f	%
Educación Infantil	4	50,00
Educación Básica	4	50,00
Lengua y Literatura		
Químico Biológicas		
Físico Matemáticos		
Ciencias Humanas y Religiosas		
Otra mención		
En otra universidad		
No contesta		
TOTAL	8	100,00
Post grado	f	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional		
Maestría en Pedagogía		
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia		
Otro Postgrado		
En otra universidad		
No contesta	8	100,00
TOTAL	8	100,00

Fuente: Cuestionario para titulados

Análisis: podemos ver que el 50 % tienen titulación en Educación Infantil, el 50% titulación en Educación Basica, nadie realizó postgrados.

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

	f	%
Urbano	2	25,00
Rural	3	37,50
No Contesta	3	37,50
TOTAL	8	100

Fuente : Cuestionario para titulados

Elaboración: Raquel Suárez

Análisis.

El 25% desempeñan su labor en el sector urbano, el 37,50% desempeñan su labor en el sector rural y el 37,50% no contesta.

Interpretación.

De los resultados obtenidos vemos que el porcentaje de titulados que laboran en el sector rural y en el sector urbano es bajo en relación a la muestra.

A.1 Género

A.2 Años cumplidos

A.3 Provincia de residencia: La mayoría de los titulados residen en la provincia de Pichincha, 1 titulado vive en la provincia de Pastaza, 1 reside en Buenos Aires

A.4 Centro asociado donde estuvo matriculado: Siete tituladas estuvieron matriculados en el Centro Regional Quito y 1 titulada en el Centro de New York

Género y años cumplidos de los titulados

EDAD Género	FEMENINO	
	f	%
20 - 30 años	3	37,5
31 - 40 años	3	37,5
41 - 50 años	1	12,5
61 - 60 años		
más de 61 años		
No contesta	1	12,5
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionario para titulados

Elaboración: Raquel Suárez

Anlisis.

El 37,50% tienen entre 20 - 30 años, otro 37,50% tienen entre 31-40 años y el 12,50% tiene entre 41-50 años, y el 12,50% no contesta

Interpretación .

Del análisis podemos ver que la hay igual porcentaje de titulados que tiene entre 20-30 y 31-40 años, un bajo porcentaje teiene de 41-50 años, el cien por ciento de titulados son de género femenino.

5.2 SITUACION LABORAL

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

	f	%
Trabaja como docente	5	62,50
Trabaja en un puesto profesional con la docencia relacionado con la docencia		
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia		
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	2	25,00
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia		
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente		
No Contesta	1	12,50
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionario para titulados

Elaboración: Raquel Suárez

Análisis.

El 62,50% trabaja como docente, el 25,00% trabajó como docente y 12,50% no contesta

Interpretación.

Con respecto a la situación laboral actual de los titulados podemos ver que la mayoría trabaja como docentes, en menor cantidad se encuentra sin trabajo actualmente pero ha trabajado antes como docente, un bajo porcentaje no contesta.

P.2b ¿Ha trabajado antes como docente?

	f	%
Si	4	50,00
No	1	12,50
No Contesta	3	37,50
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionario para titulados

Elaboración: Raquel Suárez

Análisis.

El 50 % si ha trabajado como docente y el 12,50% no ha trabajado, el 37,50% no contesta

Interpretación.

Podemos ver que la mayoría ha trabajado antes como docentes, una baja cantidad no lo ha hecho por lo que se podría decirse que tienen experiencia en docencia los que ya trabajaban cuando iniciaron sus estudios.

P.2c. En caso de que trabaje como docente, ¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia?

	f	%
Si	1	12,50
No	5	62,50
No Contesta	2	25,00
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionario para titulados

Elaboración: Raquel Suárez

Análisis.

Vemos que el 12,50% si trabaja en otro puesto no relacionado con la docencia, el 62,50 no trabaja y un 25% no contesta

Interpretación.

Con respecto a esta pregunta podemos ver que la mayoría desempeñan su labor como docentes sin tener necesidad de trabajar en otro puesto no relacionado con la docencia, solo 1 persona trabaja en otro puesto relacionado con la docencia y es la misma que no ha desempeñado como docente vemos que hay relación con la pregunta anterior

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

	f	%
Prepara carpetas para trabajar en docencia		-
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos		-
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo		-
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación (especifique)		-
Continúa estudiando en otra área de conocimiento (especifique)	2	25,00
Está tomando cursos de formación continua (especifique)		-
Otras situaciones (especifique) ventas	1	12,50
No contesta	5	62,50
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionario para titulados

Elaboración: Raquel Suárez

Análisis.

El 25% continua estudiando en otra área y el 12,50 se dedica a realizar otra actividad (ventas) y un 62,50% no contesta

Interpretación.

Podemos deducir que un porcentaje menor que la mitad decidieron continuar sus estudios en un área diferente a la que se titularon, un bajo porcentaje realiza otra actividad y un mayor porcentaje no contesta ya que son las que se encuentran desempeñando su labor como docentes.

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

	f	%
Si	3	37,50
No	4	50,00
No contesta	1	12,50
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionario para titulados

Elaboración: Raquel Suárez

Análisis.

El 37,50% trabaja en el ámbito de su especialización, el 50,00% no trabaja en el ámbito de su especialización y el 12,50% no contesta.

Interpretación.

Podemos ver que menos de la mitad de los docentes que ejercen su función desempeña en el ámbito de su especialización y un cincuenta por ciento de los titulados ejercen su labor de docentes desempeñando sus funciones en otras áreas distinta a la de su especialización quizá esto se da por la falta de docentes que cubran estas áreas para que las instituciones decidan esta alternativa lo cual no es muy favorable para el estudiante debido a que cada docente se forma de acuerdo a su especialización.

P.4a. ¿En caso de respuesta afirmativa en p4., ¿En qué ámbito ejerce o ejercía?

	f	%
Educación Infantil	2	25,00
Educación Básica	1	12,50
Lengua y Literatura	1	12,50
Químico Biológicas		
Físico Matemáticas		
Ciencias Humanas y Religiosas		
Otra / s (especifique)	1	12,50
No contesta	3	37,50
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionario para titulados

Elaboración: Raquel Suárez

Análisis.

El 25,00% desempeña en Educación Infantil, el 12,50% en Educación Básica y un 12,50% en Lengua y Literatura, el 12,50% en otra diferente, un 37,50% no contesta.

Interpretación.

Vemos que hay relación con la pregunta anterior , y en en base a la pregunta 1 podemos ver que actualmente desempeñan solo 2 en Educación Infantil, 1 en Educación Basica 1desempeña en Lengua y Literatura y 1 en otra área diferente a la de su titulación que realiza su función como docente de educación física, un buen porcentaje prefiere no contestar.

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

	f	%
0-5 AÑOS	6	75,00
6-10 AÑOS		
11-15 AÑOS		
15 - + AÑOS	1	12,50
No Contesta	1	12,50
	8	100

Fuente: Cuestionario para titulados

Elaboración: Raquel Suárez

Análisis.

El 75% lleva trabajando de 0-5 años, el 12,50% más de 15 años, el 12,50 no contesta.

Interpretación.

Con respecto al tiempo que lleva trabajando como docentes observamos que la mayor parte trabaja entre 0-5 años, 1titulado tiene más de 15 años ejerciendo la docencia.

P.8. ¿Cuándo inicio sus estudios trabajaba como docente?

	f	%
Si	5	62,50
No	3	37,50
No contesta		
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionario para titulados

Elaboración: Raquel Suárez

Análisis.

El 62,50% responde que ya trabajaban como docentes cuando inicio sus estudios, el 37,50 no trabajaban.

Interpretación.

Podemos deducir que la mayoría que actualmente se encuentran laborando como docentes ya trabajan como docentes cuando iniciaron sus estudios en la UTPL, y un bajo porcentaje iniciaron sus estudios sin trabajar.

P.8a. ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo como docente desde que obtuvo la titulación?

	f	%
0-1 AÑOS	1	12.50
1-2 AÑOS		
2+ AÑOS		
No Contesta	7	87.50
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionario para titulados

Elaboración: Raquel Suárez

Análisis.

El 12,50% tardó en conseguir su primer empleo entre 0-1 años el 87,50% no contesta

Interpretación.

Vemos que hay relación con la anterior pregunta ya que la mayoría trabajaban como docentes antes de obtener su titulación y un bajo número lo consiguió en menos de un año.

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

	f	%
0-1 AÑOS	1	12,50
1-2 AÑOS		
2-+ AÑOS		
Trabajaba	3	37,50
No Contesta	4	50,00
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionario para titulados

Elaboración: Raquel Suárez

Análisi.

Un 12,50% tardo entre 0-1 años

Interpretación.

De este analisis podemos ver que 1 sola persona tardo entre 0-1 año en conseguir un puesto de trabajo no docente, entendiendo que un mayor porcentaje no tiene necesidad de trabajar en otra área que no sea la de docencia.

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

	f	%
0-1 AÑOS	2	25,00
1.1-2 AÑOS	1	12,50
2.1-3 AÑOS		
3.1 - 4 AÑOS		
4.1 - 5 AÑOS	3	37,50
No Contesta	2	25,00
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionario para titulados

Elaboración: Raquel Suárez

Análisis.

El 25,00% trabaja como docente desde que obtuvo su titulación de 0-1 año, el 12,50% de 1.1-2 años, 37,50% de 4.1-5 años, el 25,00% no contesta

Interpretación.

Considerando que la mayoría ya trabajaba como docente cuando inicio sus estudios vemos que luego de obtener su titulación un buen porcentaje labora de 4.1- 5 años , un menor porcentaje trabaja entre 0-1 año y solo 1 persona entre 1.1-2 años.

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

	f	%
0-1 AÑOS		-
1.1-2 AÑOS		-
2.1-3 AÑOS		-
3.1 - 4 AÑOS		-
4.1 - 5 AÑOS		-
No Contesta	8	100,00
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionario para titulados

Elaboración: Raquel suárez

Análisis e Interpretación.

Ante esta pregunta podemos afirmar nuevamente que la mayoría son docentes en ejercicio de su función.

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?

	f	%
Si		
No	4	50,00
No contesta	4	50,00
TOTAL	8	100

Fuente: Encuesta para titulados

Elaboración: Raquel Suárez

Análisis.

El 50,00% considera que no demandó cambiar de lugar de residencia, el 50,00% no contesta

Interpretación.

Con respecto a que si demandó cambiar de residencia podemos afirmar que realmente la mayoría considera que no, incluida la persona que desempeña su labor en otra provincia.

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

	f	%
Definitivamente si	6	75,00
Probablemente si	2	25,00
Indeciso		
Probablemente no		
Definitivamente si		
No contesta		
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionario para titulados

Elaboración: Raquel Suárez

Análisis.

El 75,00% responde definitivamente si, el 25,00% probablemente sí

Interpretación.

Con respecto a sí mejoró su condición de vida luego de titularse en la UTPL, podemos indicar que la mayoría considera que definitivamente sí mejoró su condición de vida, un menor porcentaje lo considera que probablemente sí, en conclusión podemos decir que la gran mayoría considera que si mejoró su condición de vida.

P.6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa

Unidad Educativa Esperanza Eterna	Unidad Educativa La Salle
Becas para sus hijos	Becas a sus hijos
Bonos económicos	Económicos
Paga de cursos	

Fuente: Cuestionario para autoridades

Análisis e Interpretación.

Podemos ver que las dos instituciones educativas coinciden en el tipo de incentivos con los docentes, como son: económico, y bonos, adicionalmente la Unidad Educativa Esperanza Eterna apoya con capacitación.

P.8. ¿Cuál son las expectativas con respecto al personal docente, que demanda de ellos?

Unidad Educativa Esperanza Eterna	Unidad Educativa La Salle
Estén actualizados con respecto académico	Buen desempeño en el aula
	Cumplir con los requisitos institucionales
	Manejo de las TIC
	Planificar de acuerdo a los requerimientos

Fuente: Cuestionario para autoridades

Análisis e Interpretación.

Las expectativas de las 2 instituciones es que los docentes este en actualizados, cumplan con buen desempeño en el aula, manejen las TIC, su planificación este de acuerdo a los requerimiento de la institución, es decir esperan que el desempeño sea de calidad

P.10. Además de la carga docente ¿Qué otras actividades realiza el profesional?

Unidad Educativa Esperanza Eterna	Unidad Educativa La Salle
Guías de clubes	

Fuente: Cuestionario para directivos

Análisis e Interpretación.

Además de sus funciones como docentes uno de los directivos indica que desempeñan como guías de clubes.

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

Unidad Educativa Esperanza Eterna	Unidad Educativa La Salle
Manualidades	
Creativos para sus clases	

Fuente: Cuestionario para directivos

Análisis e Interpretación.

Uno de los directivos afirma que los docentes poseen habilidades como manualidades, creatividad en sus clases.

5.3 CONTEXTO LABORAL

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

	f	%
Institución educativa fiscal	3	37,50
Institución educativa municipal		-
Institución educativa particular	4	50,00
Institución educativa fiscomisional		-
No contesta	1	12,50
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionario para titulados

Elaboración: Raquel Suárez

Análisis.

El 37,50% desarrolla su trabajo en educación fiscal, el 50,00% en institución particular.

Interpretación.

Existe un buen porcentaje de docentes que desarrollan, o desarrollaban su labor en instituciones educativas particulares, en menor porcentaje lo han hecho o lo hacen en instituciones educativas fiscales.

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

	f	%
Inicial	2	25,00
Básico	3	37,50
Bachillerato	2	25,00
Superior		
No contesta	1	12.50
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionario para titulados

Elaboración: Raquel Suárez

Análisis.

El 25% desempeñan en nivel Inicial, el 37,50% en nivel Básico, el 25,00% en bachillerato, el 12.50% no contesta

Interpretación.

De este análisis podemos decir que en mayor porcentaje de docentes han desempeñado, o desempeñan su labor en un nivel básico, y en igual porcentaje lo hacen en nivel inicial y en bachillerato.

P.5. ¿Que tipo de relación laboral tiene o tenia con la Institución Educativa?

	f	%
Nombramiento	3	37,50
Contrato indefinido	2	25,00
Contrato ocasional	1	12,50
Reemplazo		-
Otras (especifique)	1	12,50
No contesta	1	12,50
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionario para titulados

Elaboración: Raquel Suárez

Análisis,

El 37,50% tiene nombramiento, el 25% contrato indefinido, el 12.50% contrato ocasional, el 12.50% otras el 12,50% no contesta.

Interpretación.

Podemos considerar que existe estabilidad laboral ya que un mayor porcentaje tiene nombramiento, en menor porcentaje tienen contrato indefinido, un bajo porcentaje tienen contrato ocasional y otros.

P.6. ¿La relación laboral es / era...?

	f	%
A tiempo completo	6	75,00
A tiempo parcial	1	12,50
Por horas		-
Otras (especifique)		-
No contesta	1	12,50
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionario para titulados.

Elaboración: Raquel Suárez

Análisis.

El 75% tiene relación a tiempo completo, un 12,50% tiene a tiempo parcial, un 12,50% no contesta

Interpretación.

Considerando la relación laboral vemos que la mayoría tienen una relación laboral a tiempo completo, un bajo porcentaje lo tiene a tiempo parcial

Por lo que la mayoría se dedica a su función al cien por ciento.

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

	f	%
Administración Pública		-
Empresa privada		-
Empresa familiar		-
Trabajador/ a por cuenta propia	1	12,50
No contesta	7	87,50
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionario para titulados

Elaboración: Raquel Suárez

Análisis.

El 12.50% trabajadora por cuenta propia, el 87.50% no contesta

Interpretación.

Podemos observar que solo un titulado desarrolla o desarrollaba su trabajo por cuenta propia, el resto se dedica a la docencia sin necesidad de prestar sus servicios en otras instituciones.

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

	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)		
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc)		
Ninguna / No se exige titulación		-
No contesta	8	100,00
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionario para titulados

Elaboración: Raquel Suárez

Análisis e interpretación.

Puesto que como la mayoría trabaja como docente, no ha sido necesario de la titulación en un trabajo no docente.

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

	f	%
Laboral indefinida		-
Laboral de duración determinada		-
Otras situaciones (especifique)		-
No contesta	8	100,00
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionario para titulados

Elaboración: Raquel Suárez

Análisis e interpretación: se ve la relación con las preguntas anteriores que los titulados no trabajan en un puesto no docente por lo tanto no tienen ninguna relación laboral en ninguna institución que sea del sector no docente.

P.12. ¿La relación laboral es / era...?

	f	%
A tiempo completo	1	12,50
A tiempo parcial		-
Por horas		-
Otras (especifique)		-
No contesta	7	87,50
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionario para titulados

Elaboración: Raquel Suárez

Análisis e interpretación: Podemos ver que 1 solo titulado trabajó en un puesto no docente la misma que considera que la relación laboral era a tiempo completo.

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?

	f	%
0-5 AÑOS		-
6-10 AÑOS		-
11-15 AÑOS		-
15 - + AÑOS		-
No Contesta	8	100,00
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionario para titulados

Análisis e interpretación.

Ningún titulado actualmente trabaja en un puesto no docente considerando así que no tienen la necesidad de realizar otra actividad diferente.

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

Unidad Educativa Esperanza Eterna	Unidad Educativa La Salle
Título	Título (Lcdo. de Educación Básica)
Experiencia	No mayor de 34 años
	Experiencia docente

Fuente: Cuestionario para directivos

Análisis e Interpretación.

Podemos ver que los requisitos exigidos para el cargo de docente en las dos instituciones es poseer título, experiencia, además de estos requisitos en una de las instituciones toman en cuenta la edad

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

Unidad Educativa Esperanza Eterna	Unidad Educativa La Salle
2 solicitudes	50 solicitudes

Fuente: Cuestionario para autoridades

Análisis e Interpretación. Hay una gran diferencia en cuanto a las solicitudes que han recibido las instituciones quizá esta diferencia dependa de la provincia, por el tipo de institución, o por la trayectoria que tiene cada institución.

P.3. ¿Requiere de más personal docente?

Unidad Educativa Esperanza Eterna	Unidad Educativa La Salle
No	No

Fuente: Cuestionario para autoridades

Análisis e Interpretación.

Las dos instituciones cuentan con personal suficiente por lo que no requieren de más

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

Unidad Educativa Esperanza Eterna		Unidad Educativa La Salle	
EXPERIENCIA	NUEVOS	EXPERIENCIA	NUEVOS
Dispuestos a trabajar		Buenos	Malos
Dispuesto a aprende más			

Fuente: Cuestionario para autoridades.

Análisis e Interpretación.

Las dos instituciones consideran que los docentes con experiencia son buenos, predispuestos a aprender más, a diferencia de los nuevos que una de las instituciones lo califican como malos.

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

Unidad Educativa Esperanza Eterna	Unidad Educativa La Salle
Capacitación con la nueva reforma curricular	Actualización Pedagógica
Servicio al cliente	

Fuente: Cuestionario para autoridades

Análisis e Interpretación.

Las dos instituciones afirman que han realizado cursos de capacitación en base a la nueva reforma, actualización pedagógica e inclusive una de ellas en atención al cliente.

5.4 NECESIDADES DE FORMACIÓN

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

	f	%
Quichua		
Inglés	2	25,00
Francés		
Portugués		
Otros (especifique)		
No contesta	6	75,00
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionario para titulados

Elaboración: Raqule Suárez

Análisis. El 25,00% se comunica en inglés

Interpretación.

Considero que la mayoría de los titulados necesitan actualizarse en una segunda lengua distinta al español ya que un porcentaje mínimo responde que se comunica en una segunda lengua que es inglés.

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

	f	%
Si (Word, Excel, Power Point, Acces,Paint:correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail,google) facebok, twiter	8	100,00
No		-
No contesta		-
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionario para titulados

Elaboración: Raquel Suárez

Análisis e interpretación.

A diferencia de la pregunta anterior podemos ver que la mayoría de los titulados si lo manejan la informatica a nivel de usuario.

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

	f	%
Didáctica y Pedagogía	3	37,50
Manejo de herramientas relacionadas con tecnologías de la Información y Comunicación Tic...	1	12,50
Temas relacionados con su área de formación (especifique)	1	12,50
Diseño y Planificación Curricular	1	12,50
Organización y Gestión de centros educativos	1	12,50
Educación en valores		-
Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento), especifique		-
No me interesan	1	12,50
No contesta		-
TOTAL	8	100

Fuente: Cuestionario para titulados

Elaboración: Raquel Suárez

Análisis e interpretación.

Podemos observar que el 37,50% requiere actualización en Didáctica y Pedagogía, el 12,50 requiere actualización en Manejo de Herramientas relacionadas con el TIC, el 12,50% requiere actualización en temas relacionados con su Area de Formación, el 12,50% requiere actualización en Diseño y Planificación Curricular, el 12,50% requiere actualización en Organización y Gestion de Centros Educativos, el 12,50% no le interesa actualizarse y el 12,50% no contesta. Podemos ver que la mayoría de titulados

necesita actualización profesional dependiendo de los diferentes temas en los que ellos consideran que les hace falta.

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

Unidad Educativa Esperanza Eterna	Unidad Educativa La Salle
Preparación y pre ponderación	Realizar un buen desempeño
	Utilizar recursos, planificar con anterioridad
	Mantener buenas relaciones alumno, padres de familia, autoridades

Fuente: Cuestionario para autoridades.

Análisis e Interpretación.

Los factores que favorecen a un buen desempeño laboral lo consideran una de las instituciones la preparación y la pre ponderación la otra considera realizar un buen desempeño utilizando recursos, planificando con anterioridad y manteniendo buenas relaciones con autoridades, alumnos y padres de familia.

P.9. En torno a las tareas que ejecuta el docente ¿qué actividades realiza el personal en la institución?

Unidad Educativa Esperanza Eterna	Unidad Educativa La Salle
Ser maestro	Ejercer la docencia
Guías	

Fuente: Cuestionario para autoridades

Análisis e Interpretación.

Vemos que en las dos instituciones la tarea que ejecutan es la de docente y en una de ellas también lo consideran como guías

6.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

- Esta encuesta demuestra que los profesionales graduados en la Escuela de Ciencias de la Educación, mejoraron su situación profesional luego de la obtención del título.
- La situación Laboral de los profesionales, en general es más estable y satisfactoria a pesar de que no todos se desenvuelven en la especialización en la que se titularon.
- Los titulados tras poseer estabilidad laboral, consideran que mejoraron su nivel de vida.
- Se determina que los titulados que desarrollan su desempeño en la docencia, necesitan actualización, formación continua y fortalecimientos con cursos de capacitación para ser mejores profesionales.
- Los titulados trabajan como docente a tiempo completo, sin tener la necesidad de involucrarse en otras áreas laborales.
- Un importante porcentaje de la muestra ya trabajaban como docentes cuando iniciaron sus estudios y actualmente ejercen la docencia utilizando las mejores técnicas aprendidas.
- El obtener el título profesional constituyó mejorar la condición laboral.

6.2 RECOMENDACIONES

- Tomando como referencia la investigación, se sugiere que la práctica docente tenga mayor relevancia como parte de la profesionalización, para evitar la existencia de vacíos de formación, en relación al resto de profesionales en el área educativa.
- Que la educación se enfoque a la realidad educativa del Ecuador basándose en los cambios de leyes y normas educativas que se están dando actualmente dentro del Ministerio de Educación de nuestro país.
- Que la universidad cuente o mantenga una relación con instituciones educativas para apoyar la práctica docente, disponga de tutores que dicten clases demostrativas para aquellos estudiantes que no tienen experiencias en docencia.
- Que la universidad esté a la vanguardia de la tecnología implementando unidades de apoyo virtual (aulas virtuales, blogs, foros) para que exista una comunicación permanente entre los tutores y alumnos.
- Que exista un vínculo (Blog) entre titulados y estudiantes de Ciencias de la Educación, donde se pueda compartir experiencias y sugerencias para que de esta manera colaboren con el mejoramiento de la formación de los nuevos profesionales en el área.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albornoz, O. (1996). La calidad de la Educación Superior. La Habana: UNESCO.

Bar, G. (2000). Perfil y competencias del docente. Organización de Estados Iberoamericanos .

Birgin, A. (1999). El trabajo de enseñar entre la vocación y el mercado: las nuevas reglas del juego. Buenos Aires: Troquel.

Blanco, A. (2009). Aprender a enseñar. Barcelona: España..

Cebrian, M. (1997). Nuevas competencias para la formación inicial y permanente del profesorado.

Ch., M. H. (2000). Los cuatro pilares de la Educación.

Ch., M. (s.f.). Pilares de la Educación .

Day, C. (1995). Experiencia, maestría y competencia para comprender el desarrollo docente.

de Moura Castro, C. G. (2007). La remuneración de los maestros en América Latina.

de Moura Castro, C. (2007). La remuneración de los maestros en América Latina.

educarecuador.(s.f.).www.educarecuador.ec/.../LOS_CUATRO_PILARES_DE_LA_EDUCACION. Recuperado el 4 de FEBRERO de 2011

Escolano Zamorano, E. (2006). ENTRE LA DISCRIMINACIÓN Y EL MÉRITO(Las profesoras de universidades valencianas). Barcelona.

F., M. R. (2005). Competencias profesionales docentes y detección de necesidades de formación. Recuperado el 4 de Febrero de 2011

- Fabara, E. (2008). Educación, crecimiento y equidad. (pág. 219). unesco.
- Filmus, D. (1998). Las condiciones de calidad educativa pag. 112.
- Fischman, G. E. (2005). Imágenes de la docencia: neoliberalismo, formación docente y género. Arizona, EEUU.
- Fresno Martín, M. (2002). Revista Complutense de Educación.
- Gavilán, M. (1999). La desvalorización del rol docente. Revista Iberoamericana de educación - Formación docente .
- Ibernón, F. (2007). La formación y el desarrollo del profesorado. Barcelona.
- Leiva Zea, F. (2003). Pedagogía para una educación diferente. Quito: Radmandí.
- Liang, X. (2007). Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe.
- Loja, U. T. (diciembre de 2010). programa nacional de investigación. loja, loja, ecuador: UTPL.
- MORGADE, A. (1992).
- Msc. Hernández, M. (s.f.). Pilares de la Educación.
- Murillo, J. F. (2007). Enfoque, Situación Y Desafíos De La Investigación Sobre Eficacia Escolar En America Latina Y El Caribe.
- Navarro, J. C. (2002). ¿Quiénes son los maestros? Carreras e incentivos docentes en América Latina. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Ramírez Gallegos, R. (2009). Plan Nacional de Desarrollo.
- Román, M. (2007). Investigación Latinoamericana sobre Enseñanza Eficaz(ILEE). SANTIAGO, CHILE
- Tedesco, J. C. (2003). El nuevo pacto educativo.

8. ANEXOS



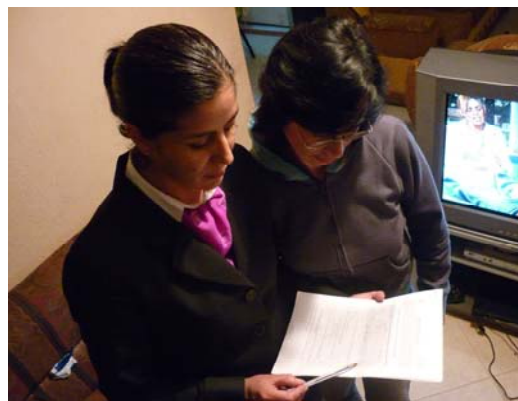
DIRECTORA UNIDAD EDUCATIVA ESPERANZA ETERNA (PUYO)



DIRECTOR DE EDUCACION BASICA UNIDAD EDUCATIVA LA SALLE (QUITO)



TITULADA PIC 519



INVESTIGADOR Y TITULADA



BIBLIOTECA DEL MINISTERIO DE EDUCACION



UNIDAD EDUCATIVA ESPERANZA ETERNA (PUYO)