



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**“SITUACIÓN LABORAL DE TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD
TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA ESCUELA DE CIENCIAS DE
LA EDUCACIÓN. ESTUDIO REALIZADO EN LA CIUDAD DE
QUITO PROVINCIA DE PICHINCHA EN EL AÑO 2011”.**

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

MENCIÓN:
EDUCACIÓN BÁSICA

AUTORA: ROSERO CHAUSA LUCIA IRENE

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

TUTOR TRABAJO FIN DE CARRERA:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

CENTRO UNIVERSITARIO REGIONAL QUITO

2011

CERTIFICACIÓN

Mgs.

Fabián Jaramillo Serrano.

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

C E R T I F I C A:

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

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Lucía Irene Rosero Chausa, declaro ser autora del presente trabajo de fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a 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 de 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.

AUTORÍA:

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

(f) _____

C.I.

Dedicatoria

Dedico la presente tesis, al Dios de la vida y a los pobres quienes son la motivación de mi preparación, a mis Superiores Provinciales que me dieron la oportunidad de superarme, con el único fin de servir mejor a los hermanos que más nos necesitan, a mi familia quienes me motivaron cada momento y así alcanzar la meta propuesta.

LUCIA IRENE ROSERO CHAUSA

Agradecimiento

Deseo expresar mis más sinceras muestras de agradecimiento:

Al Divino Maestro por su Santo Espíritu, quien me fortaleció y me concedió su sabiduría para enrumbar el camino emprendido.

A mi Comunidad Compañía de Hijas de la Caridad, en la persona de Sor Piedad Rojas Visitadora Provincial y su Consejo por su confianza, apoyo y motivaciones recibidas.

A mi Padre, Carlos Rosero y hermanos por estar siempre conmigo y confiar siempre en mí, apoyándome en todas las decisiones que he tomado en la vida.

A Sor Albita Arreaga Presidenta de la CONFEDEC, por sus consejos y experiencia medio principal para alcanzar esta meta.

Al Dr. Jhon Chavarrea M. por su apoyo incondicional, y por compartir desinteresadamente sus amplios conocimientos que fueron aportes muy valiosos para la tesis.

A mi tutor Mgs. Fabián Jaramillo por su paciencia y dedicación en el asesoramiento de esta investigación, con el único afán de que logremos ser unos auténticos docentes investigadores e innovadores.

LUCIA IRENE ROSERO CHAUSA

ÍNDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de Cesión de derechos	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN	3
3. MARCO TEÓRICO.....	5
3.1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE	
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	6
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	10
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	14
3.1.4 El género y la profesión docente.....	16
3.1.5 Síntesis.....	20
3.2. CONTEXTO LABORAL	
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	22
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	27
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	28
3.2.4 Políticas micro: institucionales.....	38
3.2.5 Síntesis.....	41
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	
3.3.1 Definición.....	42
3.3.2 Competencias profesionales.....	43
3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	44

3.3.4	Competencias profesionales docentes.....	46
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador.....	48
3.3.6	Síntesis.....	50
4. METODOLOGÍA		
4.1	Diseño de la investigación.....	52
4.2	Participantes de la investigación.....	54
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación	
4.3.1	Técnicas.....	54
4.3.2	Instrumentos.....	54
4.4	Recursos	
4.4.1	Humanos.....	56
4.4.2	Institucionales.....	56
4.4.3	Materiales.....	56
4.4.4	Económicos.....	56
4.5	Procedimiento.....	57
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS		
5.1	Caracterización sociodemográfica.....	59
5.2	Situación laboral.....	62
5.3	Contexto laboral.....	70
5.4	Necesidades de formación.....	76
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
6.1	Conclusiones.....	79
6.2	Recomendaciones.....	80
7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....		82
8. ANEXOS.....		85

1. RESUMEN

Las políticas educativas nacionales y la responsabilidad de las instituciones de educación superior, posicionan al sistema de Educación Superior: Universidades y Politécnicas, como un eje principal del desarrollo nacional en todos los ámbitos del saber y el quehacer profesional.

La nueva Ley orgánica de Educación Intercultural (LOEI) vigente en nuestro país, y los diferentes planes de educación a nivel básico y de bachillerato refieren modelos formativos, donde la indagación y reflexión a partir de la práctica para crear conocimiento contextualizado en contextos de trabajo autónomos, es la base esencial. La exigencia es aprender a aprender y aprender a emprender; estos requerimientos necesariamente deben estar conectados con la formación de los nuevos profesionales, como es la perspectiva de las políticas expuestas en el Plan Nacional de Desarrollo por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (Senplades) y contempladas en los arts. 350 y 351 de nuestra Constitución.

Dentro de esta perspectiva, y enmarcadas dentro de la dinámica de la calidad y mejoramiento profesional que garantiza una educación de calidad, la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional (DINAMEP), juega un rol fundamental al liderar procesos de formación, en el marco de los requerimientos de la Política 7 del Plan Decenal de Educación, conjuntamente con la Secretaría Nacional de Estudios; Ciencia y Tecnología (Senescyt), en el ámbito de la educación pública y la Confederación de Establecimientos Católicos del Ecuador (Confedec) a través de sus distintas Federaciones provinciales en la educación particular confesional.

Se debe perfilar entonces el desarrollo de profesionales competentes que, contribuyan a la construcción de nuevos paradigmas educativos desde una visión holística, para responder de modo eficiente a los requerimientos de los tiempos actuales. De este modo, en pleno siglo XXI, la Universidad Técnica Particular de Loja, a través de la Escuela de Ciencias de la Educación, inicia un proceso de replanteamientos y reformulaciones históricos que marcan el hito para contar con dichos profesionales competentes que respondan a las demandas sociales, por ello se indagará la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de CC.EE. a fin de determinar si están trabajando actualmente o no en el ámbito de

la titulación obtenida y si están acordes a los cambios sistemáticos de la sociedad ecuatoriana.

El desarrollo de la investigación se realizó en la ciudad de Quito, la muestra se la obtuvo de un listado de profesionales titulados, proporcionados por el Equipo de Planificación de la UTPL, luego de lo cual procedió a la localización de los integrantes del grupo objetivo de la investigación. Los instrumentos que se utilizaron, fueron dos cuestionarios uno para los titulados - empleados, y otro cuestionario para los directivos o empleadores.

Dentro del desarrollo de este campo de investigación se evidenció que en cuanto al nivel de preparación corresponde a Pregrado en un 50%, el desempeño de sus funciones laborales lo hacen en el medio urbano en un 42%, aspecto que se relaciona al 100 % con el lugar de residencia de los encuestados. El 97.7% de las tituladas son mujeres y de ellas el 58% trabajan en el área docente dentro de la especialidad titulada en un 66.67%. Estos datos en definitiva son consecuentes con el pronunciamiento de los encuestados respecto al cambio y mejoramiento que experimentaron en la vida personal y profesional, luego de la titulación. En cuanto a los directivos encuestados, refieren que demanda de los nuevos perfiles profesionales proactividad, competencias en su ámbito profesional y portadores de los valores propios de la dimensión humana.

De los datos expuestos y virtud de lo constatado directamente en el campo investigativo se puede puntualizar con certeza de que los titulados de la UTPL, si bien se encaminan dentro de estos requerimientos de la realidad educativa actual, no obstante se debe también enrumbar en el desarrollo de nuevas herramientas y estrategias profesionales para un mejor desempeño de la labor educativa y ciertamente se hace referencia al ámbito de los idiomas actuales y al manejo de la tecnología informática.

2. INTRODUCCIÓN

En nuestro país la situación laboral actual de los docentes, se torna cada vez en una situación muy compleja a nivel general, no obstante las innovaciones contempladas tanto en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) como en las políticas del Plan Nacional de Desarrollo, y es que justamente se trata de un problema estructural. Si indagamos por ejemplo, respecto de las asignaciones que contempla el presupuesto nacional del Estado para el sector educativo, visualizaremos que el porcentaje asignado, no se aproxima a los mínimos requerimientos de una educación de calidad; en ese sentido, no se trata solo del mejoramiento remunerativo de los docentes, cuanto sí de la dotación de infraestructura, de material didáctico, de la permanente actualización pedagógica, tecnológica y didáctica de los maestros, entre otras exigencias.

Hoy en día, se demanda de un recurso profesional altamente calificado y competitivo, pero paradójicamente las remuneraciones para el sector educativo es inferior al de cualquier otra profesión. Se debe recuperar la concepción de que la docencia con la dimensión intelectual, a la cual pertenecieron y pertenecen célebres escritores y literatos. Es necesario superar la visión aquella de considerar esta gran misión como un trampolín o actividad complementaria de otras actividades remunerativas; ésta es una vocación y que como tal se la vive y proyecta a los beneficiarios y a la sociedad en general.

La nueva percepción de este componente educativo, se debe traducir en la vinculación del docente con la intelectualidad, con la investigación para hablar ciertamente de procesos educativos de calidad desarrollados en y desde el aula. Dentro de esta perspectiva se considera oportuno desarrollar este tema investigativo: “Situación laboral de titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación. Estudio realizado en la ciudad de Quito provincia de pichincha en el año 2011”, en cuanto que este ámbito contribuirá ciertamente a recabar información pertinente de las categorías presentadas como base de esta investigación de campo, respecto de la situación laboral y necesidad formativa de quienes se titularon en la UTPL, en los últimos cinco años.

En este sentido, y de acuerdo a las situaciones descritas se considera viable y factible el desarrollo de esta investigación, en cuanto a las diferentes facilidades brindadas desde la

UTPL, al proporcionar el grupo objetivo para la aplicación de las encuestas, la asesoría y tutoría permanente del desarrollo de la investigación y la apertura y cooperación de los encuestados, constituyen una gran fortaleza pragmática del trabajo realizado, y que de modo fundamental hizo posible el cumplimiento del gran objetivo trazado: determinar la situación actual de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación. Como se verá posteriormente en este trabajo de investigación lo contemplado en los objetivos específicos respecto de la situación laboral y de las necesidades formativas, contribuirán a la estructuración de nuevas estrategias formativas en el Centro de Educación Superior.

En el marco teórico que se desarrollan tres capítulos inherentes a la situación laboral del docente, en donde se trata de las condiciones del proceso de enseñanza y aprendizaje (PEA) y elementos sustanciales de la carrera profesional. En cuanto al contexto laboral se aborda lo relacionado al Plan Nacional de Desarrollo, Plan Decenal y la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Finalmente, respecto de las necesidades de formación docente, se contempla elementos inherentes a los pilares de la educación propuestos por la Unesco y al desarrollo de competencias propias del sector docente. La metodología implementada en este trabajo es descriptiva en lo referente al desarrollo del marco teórico y mixto respecto a la sistematización de la investigación de campo. El universo viene especificado la nómina proporcionada por la UTPL.

Como instrumento técnico se utiliza la aplicación de dos cuestionarios para ser aplicados a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación y a los empleadores/directivos de las Instituciones Educativas, utilizando como técnica adicional la observación directa. La interpretación, análisis y discusión de resultados de este trabajo investigativo, se ciñe al procesamiento de datos dentro de las siguientes categorías contempladas previamente: Caracterización socio demográfica, situación laboral, contexto laboral y necesidades de formación docente; todo esto desde una triangulación de los siguientes aspectos sustanciales: datos estadísticos obtenidos en aplicación de los cuestionarios, marco teórico y criterio personal.

Finalmente, el proceso llevado en el desarrollo de esta investigación permitió la consecución de los objetivos trazadas respecto de la caracterización de la situación socio demográfica , relación laboral contexto institucional y necesidades de formación de los titulados de la UTPL de la escuela de Ciencias de la Educación.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

El problema más grave que tienen los docentes en nuestro país, en especial los de la educación pública, es el limitado reconocimiento social a su tarea, que se refleja, entre otros indicadores, en las escasas asignaciones presupuestarias que ofrecen los gobiernos de turno a la educación y que obliga a los profesores a decretar largas paralizaciones para que sus demandas sean atendidas. Esta actitud, sin duda, es contraproducente, porque afecta el desarrollo de los procesos de aula y por ende los resultados escolares no son satisfactorios.

Esto obedece también, a que los salarios no son atractivos, ya que existen otras profesiones con mejor reconocimiento social y mucho más lucrativas que el magisterio. Esta situación provoca serios desajustes entre los requerimientos de personal, las necesidades de contar con recurso humano calificado y la realidad en la que se debaten los institutos formadores, los organismos que reclutan el personal y las instituciones educativas en general.

En décadas anteriores, el ejercicio profesional del magisterio en América Latina era una opción profesional a la que iban importantes sectores de las capas medias, especialmente de provincias. Los internados de las escuelas normales estaban llenos de estudiantes que venían de diversas latitudes. Además, al tratarse de una profesión que se obtenía a nivel del bachillerato y debido a que había una permanente expansión del sistema educativo, las necesidades de docentes eran amplias, lo que le convertía en una carrera de rápida formación, de inmediato acceso al empleo y en mejores condiciones que otras carreras.

El ejercicio profesional de la docencia también estaba vinculado con el trabajo intelectual. Muchos de los poetas, novelistas, músicos, pintores, científicos, investigadores, han estado vinculados con la docencia, ya sea porque han salido de sus filas o se han incorporado a ellas.

En los actuales momentos, y debido a los procesos de desvalorización social y cultural, la vinculación del docente con la intelectualidad es mínima o inexistente, y el docente está más cerca de otras áreas laborales que de la intelectualidad. TEDESCO (2002), dice que amplios sectores del magisterio se identifican con la clase trabajadora, con la que existe una convergencia de criterios en cuanto a las reivindicaciones y a los métodos de lucha, de

manera que él define como maestros - trabajadores para identificar la posición de muchos docentes.

Por otra parte, para mejorar los ingresos económicos de los docentes, se ven obligados a desempeñar otras tareas o actividades remuneradas: profesores que trabajan en tres jornadas, en la mañana en el establecimiento público, en la tarde en uno privado y a la noche dictan clases en universidades o centros de educación superior. Esta situación afecta a la calidad de la educación, puesto que no tienen tiempo para preparar clases, no hay trabajos ni tareas escolares que puedan ser calificados a conciencia, tampoco se pueden hacer innovaciones educativas y la tarea docente se transforma en una actividad mecánica y rutinaria.

Otros, combinan la actividad docente con otra remunerada, pero de diferente naturaleza, el caso de taxistas, comerciantes, abogados, ingenieros, para los cuales la docencia se constituye en una fuente más de ingreso.

3.1.1. Formación inicial docente y formación continua.

El desarrollo de este ámbito temático se basa en la información obtenida de la DINAMEP (2000), la cual precisa que la formación inicial de docentes para los niveles Inicial y Básico está confiada a los institutos pedagógicos, los cuales dependen del Ministerio de Educación. Actualmente existen 25 Institutos pedagógicos (IPED) y 8 interculturales bilingües (IPIB). Estos fueron creados para atender las demandas de docentes de manera sectorizada, existen uno por provincia y dos o más en las provincias de mayor concentración poblacional, en tanto que los IPIB están ubicados en lugares de mayor población indígena, por lo que estos toman en cuenta la existencia de diferentes grupos lingüísticos.

Los institutos pedagógicos han formulado su visión, misión y mecanismos de gestión pedagógica, administrativa y financiera, desde una perspectiva integral. De este modo plantean en su visión, liderar la formación docente inicial y permanente de maestros de educación preprimaria, primaria y áreas especiales, de acuerdo con los avances científicos, tecnológicos y las necesidades de la comunidad educativa en su contexto, para mejorar la educación que promueve el desarrollo sustentable del país.

Según el MEC (2006), plantea dentro de su misión, formar docentes en pre servicio y en forma continua para los niveles preprimaria, primaria y áreas especiales afines, con criterio abierto, pensamiento crítico, auto gestionado, innovador y creativo, con elevada autoestima y valores éticos y morales, capaces de potenciar el desarrollo de la inteligencia y el pensamiento de los niños del país. Reforzar, a su vez, al sistema educativo nacional con investigaciones e innovaciones pedagógicas que permitan mejorar la práctica educativa del docente ecuatoriano.

En este sentido, los Institutos formadores de maestros, atentos a las exigencias del presente siglo, tienden con mucha precisión a:

- Formar docentes que orienten la educación preprimaria y primaria y en áreas especiales de estos niveles, de acuerdo con el desarrollo bio-psico-social del niño y las demandas socioeconómicas y culturales de la nación ecuatoriana.
- Constituirse en centros de capacitación y perfeccionamiento docente de los profesores de los niveles de educación preprimaria, primaria y áreas especiales de la zona de influencia del IPED.
- Realizar investigaciones e innovaciones pedagógicas a nivel del aula para fundamentar el proceso de mejoramiento de la calidad de la educación básica.
- Establecer un sistema de medición de logros, rendición de cuentas, sobre la calidad de sus instituciones formadoras de maestros en relación con las necesidades de desarrollo nacional y con la participación de los padres de familia.
- Elaborar instrumentos para evaluar el desempeño de los formadores de maestros y personal administrativo de los IPED para mejorar la calidad de la formación docente.
- Diseñar y desarrollar el currículo institucional de formación y capacitación docente con autonomía pedagógica en relación con el contexto socio-económico local y nacional.
- Difundir las diferentes innovaciones pedagógicas y científicas obtenidas a través de eventos académicos realizados por los institutos pedagógicos a nivel local, provincial y nacional.

- Implementar mecanismos de gestión administrativa con la finalidad de mejorar los recursos humanos y materiales para un eficiente cumplimiento de la función docente.

Para de este modo afianzar en la estructura docente ecuatoriano, un perfil enmarcado en los siguientes lineamientos:

- Características personales, para consigo mismo, para con los otros y para con el entorno: compromiso con su rol de mediador, autoestima, responsabilidad, apertura mental, reflexión, honestidad, autonomía, puntualidad, entusiasmo, entre otros.
- Capacidad profesional como guía en la construcción de aprendizajes: facilitando la aplicación de paradigmas y modelos educativos vigentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, mediando la relación del estudiante con los contenidos de aprendizaje, integrando a su trabajo diario una permanente investigación-acción y aceptando emocionalmente los roles de constructor del conocimiento por parte del alumno y de mediador por parte del profesor.
- Capacidad profesional como diseñador del microcurrículo: conoce los fundamentos que sustentan el paradigma y modelo educativo, conoce críticamente el currículo de la educación básica y domina sus contenidos, conoce críticamente el entorno natural y cultural de la comunidad y la filosofía y política del Estado, colabora en la elaboración del proyecto educativo de centro.
- Capacidad profesional como evaluador de procesos y logros: registra y procesa permanentemente los indicadores evaluativos, sabe cómo evaluar los procesos instructivos, da la importancia relativa que tienen los estudiantes en la evaluación de los aprendizajes.

A la luz de las diferentes concepciones precisadas al inicio de este contenido, respecto de los Institutos pedagógicos, se ha establecido la malla curricular para la formación de los docentes del nivel primario, la misma que se lleva a cabo en un total de 3200 horas de formación, en cuatro semestres, más un año de trabajo rural. DINAMEP (2000)

La formación está dividida en dos grandes campos, que son: la Formación Profesional Básica, que se lleva a cabo en el primer año y la Formación Profesional Específica, que se desarrolla en el segundo año. Para el primer campo se han destinado las siguientes áreas de

estudio: Investigación Educativa, Filosofía de la Educación, Psicología Evolutiva, Desarrollo de la Inteligencia, Pedagogía, Computación aplicada a la Educación, Psicología Educativa, Sociología de la Educación y Didáctica General.

El segundo campo tiene las siguientes áreas: Diseño y Desarrollo Curricular, Didáctica del Lenguaje, Didáctica de las Matemáticas, Didáctica de las Ciencias Naturales, Didáctica de las Ciencias Sociales, Didáctica de la Cultura Física, Didáctica de la Cultura Estética, Recursos Didácticos, Administración Educativa y Práctica Docente.

Estos aspectos, nos muestran la tendencia eminentemente pedagógica que tiene el pensum en vigencia, al cual le hace falta dos campos importantes que son: la formación en las disciplinas del conocimiento, con el objeto de profundizar el conocimiento científico y social, y la formación deontológica, para desarrollar la comprensión y la práctica de los valores.

TEDESCO (2002), dice a este respecto, que en una encuesta realizada en algunos países de América del Sur (entre ellos, el nuestro), se identificaron dos objetivos centrales en la razón de ser del proceso educativo, que son: “el desarrollo de la creatividad” y “la preparación para la vida en sociedad”. De este modo plantea algunas exigencias válidas para la formación de los nuevos docentes:

- Intervenir en la socialización de los niños, sustituyendo las funciones que antes desempeñaban la familia y la iglesia.
- Atender las exigencias de la sociedad del conocimiento.
- Desarrollar las tecnologías de la información y la comunicación, TIC's.
- Atender los problemas de exclusión económica, social, cultural, migraciones.
- Promover el desarrollo de procesos democráticos, conocer y practicar los derechos del niño, elaborar los manuales de convivencia.
- Diseñar los proyectos de desarrollo institucional y de aula.
- Desarrollar el trabajo en equipo.
- Facilitar los procesos de descentralización.
- Atender las nuevas sensibilidades sociales, como: educación en valores, medio ambiente, género.
- Comprender la cultura de la juventud y los procesos intergeneracionales.

La información y los criterios proporcionados por este autor y su comparación con el pensum ecuatoriano nos hacen ver la distancia que separa a los procesos de formación inicial de nuestros docentes, las exigencias de las nuevas culturas, y los nuevos elementos de la formación de las sociedades del futuro. Aunque hay algunos elementos que pueden converger en la conformación del currículo, es muy evidente que le falta una nueva visión social y que los formadores de formadores deberían tener en cuenta dichos requerimientos.

Finalmente, en el país no existe una política unitaria en cuanto a la formación de docentes. Hasta hace unos años, los docentes que corresponden a la Educación Inicial y a la Básica eran formados por los institutos pedagógicos (IPED), en tanto que la formación para la educación media ha estado confiada a las universidades. Ese patrón de comportamiento ha cambiado en los últimos años, puesto que muchas universidades ofrecen formación para los niveles Inicial y Básico. Esta propuesta ha sido ampliamente acogida por los usuarios, al punto que actualmente existen más alumnos en los programas universitarios de pregrado para formación en Educación Preescolar y Básica, que en los propios IPED. La razón es que con cuatro años de estudio universitario obtienen el título de Licenciados en Educación y en los IPED, con tres años, solo acceden al título de Profesores de Educación Primaria. Además, económica y socialmente, la Licenciatura tiene un mayor reconocimiento que el título de Profesor.

En el Ecuador existe una universidad pedagógica que establece los lineamientos políticos y estratégicos de la formación docente impartida por las universidades. Sin embargo, hay dos universidades que cuentan con una importante programa formativo para docentes y tiene el mayor número de alumnos, al comparar con otras universidades del país: la Universidad Central de Ecuador, con su sede principal en la ciudad de Quito, y la Universidad Técnica Particular de Loja, que su oferta de educación a distancia, tiene muchos centros de referencia en varias ciudades de Ecuador y en otros países donde viven los ecuatorianos.

3.1.2 La contratación y la carrera profesional

La necesidad de avanzar en la formulación de políticas integrales, intersectoriales y de largo plazo, orientadas a mejorar y sostener la calidad del trabajo docente, como una condición fundamental para asegurar el aprendizaje de los estudiantes, es una de las

preocupaciones constantes por los expertos en educación. Uno de los aspectos centrales, de estas políticas, tiene que ver con el diseño y ejecución de sistemas de carrera profesional y evaluación que contribuyan a convertir a la docencia en una profesión atractiva para los jóvenes talentosos y con vocación de servicio público. UNESCO (2002)

De acuerdo a lo establecido en la nueva Ley de Orgánica de Educación Intercultural, la carrera educativa incluye a los profesionales de la educación en cualquiera de sus funciones. Además, formarán parte de la carrera educativa los docentes que tengan nombramientos y los que laboren bajo cualquier forma y modalidad en los establecimientos públicos y fiscomisionales. Los docentes del sector privado estarán amparados por el Código del Trabajo.

De este modo, según el art. 94 de la LOEI, para ingresar a la carrera educativa pública -fiscal se requiere:

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

En este sentido los títulos reconocidos serán (art. 96):

- a. Profesional docente en sus distintas tipologías y especialidades.
- b. Psicólogo educativo o infantil.
- c. Profesional o tecnólogo del área de educación especial.

- d. Profesional con conocimientos en un área de interés para el sector educativo, de modo preferente cuando el aspirante tenga un título de postgrado relacionado a la docencia. Estos conocimientos se acreditarán mediante los respectivos exámenes.
- e. Profesional de otras disciplinas siempre que estuvieren acompañados de certificados emitidos por instituciones legalmente constituidas que acrediten la respectiva experticia, para áreas en las que no existe el número suficiente de docentes para cubrir las necesidades del Sistema Nacional de Educación.

Los profesionales relacionados con el literal “e” del presente artículo, que ingresen a la carrera educativa pública deberán aprobar programas de capacitación en pedagogía, didáctica y profesionalización docente de acuerdo al Reglamento de la presente Ley.

Respecto a las vacantes (art. 97), estas se llenarán mediante concursos de méritos y oposición en los que participan aspirantes para ingresar a la carrera educativa pública y los docentes a los que les corresponda hacerlo por solicitud de cambio. En Educación Intercultural Bilingüe las vacantes serán llenadas por docentes que hablen el idioma de la nacionalidad correspondiente.

La Autoridad Educativa Nacional creará y organizará de acuerdo al art. 100, un registro de candidatos elegibles para llenar las vacantes. Solamente se podrán inscribir a los concursos de méritos y oposición para llenar vacantes, los aspirantes a ingresar a la carrera educativa pública que consten en el registro de candidatos elegibles.

El escalafón del magisterio nacional (art. 111), constituye un sistema de categorización de las y los docentes pertenecientes a la carrera docente pública, según sus funciones, títulos, desarrollo profesional, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación, implementados por el Instituto Nacional de Evaluación, lo que determina su remuneración y los ascensos de categoría.

El escalafón (art. 113), se divide en diez (10) categorías:

1. Categoría J: Es la categoría de ingreso a la carrera educativa pública cuando el título sea de bachiller, para las personas que hayan ganado los concursos de méritos y oposición en zonas de difícil acceso con déficit de profesionales. Se otorga un plazo máximo de seis años para obtener el título de profesor o licenciado en ciencias de la educación.

2. Categoría I: Es la categoría de ingreso a la carrera docente pública en los casos en que el título sea profesor o tecnólogo en áreas de educación especial o profesional de otras disciplinas.

3. Categoría H: Es la primera categoría de ascenso para los docentes que ingresan con título de profesor o tecnólogo en áreas de educación especial o profesional de otras disciplinas.

4. Categoría G: Es la categoría de ingreso a la carrera docente pública en los casos en que el título sea de licenciado en ciencias de la educación o profesional de otras disciplinas con título de posgrado en docencia.

5. Categoría F: Es categoría de ascenso para las y los docentes con cuatro años de experiencia que ingresen en la categoría G de la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente.

6. Categoría E: Es categoría de ascenso para las y los docentes con ocho años de experiencia que ingresen en la categoría G de la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente.

7. Categoría D: Es categoría de ascenso para las y los docentes con doce (12) años de experiencia que ingresen en la categoría G de la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos o que hayan aprobado el programa de mentoría y el proceso de evaluación correspondiente.

8. Categoría C: Es categoría de ascenso para las y los docentes con dieciséis años de experiencia que ingresen en la categoría G de la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos o que hayan aprobado el programa de mentoría y el proceso de evaluación correspondiente.

9. Categoría B: Es categoría de ascenso para los docentes con veinte años de experiencia que ingresen en la categoría G a la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente.

10. Categoría A: Es categoría de ascenso para los docentes con veinticuatro años de experiencia que ingresen en la categoría G a la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos o que hayan aprobado el programa de mentoría y el proceso de evaluación correspondiente.

Dentro de la carrera docente pública (art. 114), los profesionales de la educación podrán ejercer la titularidad de las siguientes funciones: Docentes mentores, Vicerrectores y Subdirectores, Inspectores y subinspectores, Asesores educativos, Auditores educativos, Rectores y directores.

Para optar por la función de docentes mentores, inspectores, subinspectores o subdirector se requiere estar al menos en la categoría E. Para ser asesores educativos, auditores educativos, vicerrector, rector o directores, se requiere estar al menos en la categoría D escalafonaria. El acceso a las funciones descritas, definidas por el reglamento a la Ley, será por concurso público de méritos y oposición.

3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje

“Sólo creando espacios de reflexión en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en los que el estudiante aprenda a valorar, argumentar sus puntos de vista, defenderlos ante los que se oponen a ellos, en los que el estudiante tenga libertad para expresar sus criterios, para discrepar, para plantear iniciativas, para escuchar y comprender a los demás, para enfrentarse a problemas con seguridad e independencia, para esforzarse por lograr sus propósitos, espacios en el proceso de enseñanza-aprendizaje en los que sean los docentes guías de sus estudiantes, modelos de profesionales, ejemplos a imitar, sólo en estas condiciones se estará contribuyendo a la educación de valores del estudiante”.
DELACÔTE (1997)

Tradicionalmente la manera de concebir la enseñanza – aprendizaje ha sido a través de actividades de transmisión de información por parte del profesor, y recepción pasiva por parte del estudiante. De esta manera el aprendizaje se ha visto reducido a un proceso de acumulación de información, con escasa comprensión, transferencia reducida y muy poco uso del conocimiento.

Se podría decir que el común denominador docente actual, parte de la concepción del aprendizaje como la modificación de una conducta. Para ANDERSON (1990) esta concepción basada en la tradición conductista ignoró desde sus inicios (1920), los procesos que subyacen en el aprendizaje, debido a que los psicólogos de esta corriente a finales de 1960, vieron estos procesos cognoscitivos, dentro de una “caja negra” que no interesaba conocer. Con el advenimiento de la psicología cognoscitivista, donde los

psicólogos comenzaron a estudiar los procesos del aprendizaje, han desarrollado una serie de ideas en torno al aprendizaje.

Una tendencia general de los diferentes enfoques actuales el aprendizaje, es considerar que el aprendizaje es un proceso de construcción de significado y que la enseñanza deberá promover estudiantes constructivos con la capacidad para asumir la responsabilidad de su propio aprendizaje y la capacidad de evaluar su propio crecimiento. En este sentido una gran meta educativa es que los estudiantes se conviertan en aprendices independientes que hayan desarrollado la habilidad para aprender a través de sus vidas.

Bajo esta concepción del aprendizaje podemos inferir grandes implicaciones en el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje; si se parte del aprendizaje como construcción del conocimiento a partir de estímulos externos e internos, se planteará de manera imperativa el diseño de actividades donde el estudiante actúe sobre el conocimiento. Si queremos formar individuos activos, reflexivos y responsables de su propio aprendizaje, las actividades que se le planteen a los estudiantes, tienen que fomentar por medio de actividades auténticas de desempeño, aspectos que impliquen poner en juego el razonamiento, la creatividad, la solución de problemas entre otros.

De acuerdo con MAYER (1986), las estrategias de aprendizaje son las acciones y pensamientos de los estudiantes que ocurren durante el aprendizaje, que tienen gran influencia en el grado de motivación e incluyen aspectos como la adquisición, retención y transferencia. Un medio ambiente de aprendizaje, es un lugar donde los estudiantes pueden buscar para dar sentido a las ideas y construir soluciones significativas para los problemas.

En este sentido, WILSON (1996) refiere que un medio ambiente donde a los estudiantes les es dado un espacio para explorar y determinar metas y habilidades de aprendizaje, es un concepto atractivo, superando así la concepción “instrucciones” que denota control y directividad.

De este modo se propenderá al desarrollo de un auténtico aprendizaje caracterizado en las siguientes dimensiones:

- Pensamiento de alto nivel
- Profundidad del conocimiento.

- Conexión con el mundo real.
- Diálogo sustantivo
- Apoyo social para el aprovechamiento del estudiante NEWMAN (1993)

Enseñar supone tomar intencionalmente decisiones sobre qué parte de los conocimientos de una disciplina se profundiza, en qué momento del desarrollo del niño es conveniente enseñarlos y de qué forma es preferible enseñar esos contenidos para que sean aprendidos. Para HABERMAS (1984), enseñar profesionalmente requiere el nivel de madurez necesario para tener un cierto distanciamiento de los demás como “sujetos cognitivos” particulares, cuyo desarrollo y aprendizaje puede responder a características muy distintas a las del enseñante, pero necesariamente responsables. En este sentido el enseñante debe asumir que lo que a él le sirve para aprender un contenido no será necesariamente lo mejor para que sus estudiantes aprendan ese contenido.

Por otra parte el desarrollo del estudiante como sujeto de aprendizaje, es posible en la medida que el docente diseñe situaciones de aprendizaje que propicien que el estudiante asuma una posición activa, reflexiva, flexible, perseverante, en su actuación. La utilización de métodos participativos en el proceso de enseñanza-aprendizaje propicia la formación y desarrollo de la flexibilidad, la posición activa, la reflexión personalizada, la perseverancia y la perspectiva mediata en la expresión de los valores en la regulación de la actuación del estudiante.

Dentro de esta perspectiva, el macro proyecto educativo nacional, sustentado en los lineamientos de la pedagogía crítica, plantea un nuevo reto educativo, el mismo que promueve el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño en la educación básica para así formar seres protagonistas del cambio personal y social. MEC (2011)

Finalmente, se debe ser cauto al situar en “toda reflexión personal” el cincel que puede romper con la rutina: “aprendo como me lo enseñaron, enseño como lo aprendí”. PRESSLY (1990)

3.1.4 El género y la profesión de docente

Antes de iniciar el desarrollo de este ámbito, quiero presentar este texto de un autor anónimo, el mismo que nos permitirá calar en una reflexión sobre las implicaciones de nuestra profesión docente.

JAMAS SERÁS MAESTRO

Jamás serás maestro si tu escuela tiene más parentesco con una oficina que con un hogar.

Si tus ojos son dos látigos permanentemente dispuestos para el castigo visual, si tus nervios explotan mil veces al día.

Si tus frases, en vez de caricias, son púas que arañan, si necesitas un arsenal de gritos para tus combates diarios.

Si los niños llegan recelosos a tu escuela, como llegan los enfermos al hospital. Y si te aceptan no como un alimento grato, sino como una medicina obligada.

Si tu escuela se abre cinco minutos antes de empezar las clases y se cierra cinco minutos después de la hora reglamentaria. Y si al abrirse parece que bostezaras y al cerrarse que sonrieras.

Si no comprendes que los niños deben jugar en razón inversa a sus edades. Y si los niños se aburren en tu compañía.

Si tu escuela no es el imán infantil más poderoso de la localidad donde actúas.

Si tu escuela además de un cuerpo, no tiene alma. Y si únicamente es un taller mecánico del alfabeto.

Si al hablar no encantas a los niños dejándoles como hipnotizados. Y si no sabes hacerte escuchar hasta con los ojos.

Si no comprendes que el alma de cada niño es un libro en blanco en el que estás escribiendo para toda la vida. Y si en vez de escribir en ese libro himnos triunfales, te contentas con llenarlo de mediocridades.

Si obtienes licencias sin necesitarlas. Y si trabajas cuando te fiscalizan y cuando se acercan los exámenes.

Si el patio de tu escuela es tan fúnebre como el patio de una cárcel. Y si los recreos, en vez de ser una fiesta para el cuerpo y el espíritu son lugares donde se sufre frío en invierno, sol en primavera y soledad espiritual en todas las épocas del año. ¹

La educación es un acto emprendido con real compromiso por pocos hombres y mujeres. Si bien muchos practican la docencia, no son tantos los que se involucran en el proceso

¹ AYALA, F. (1999). La función del profesor como asesor. Trillas. México. Pag. 53 Tomado de: <http://www.centros3.pntic.mec.es> [Consulta 2011-03-18]

educativo y formativo de un sujeto, al grado de llegar en muchos casos al sacrificio personal externo a favor del desarrollo de los estudiantes.

Si se comparte que la función esencial de la buena educación es ayudar al niño que crece a autonocerse y a adquirir actitudes sanas de autoaceptación, la responsabilidad implícita en el acto educativo requiere que el docente conozca bien la estructura de su persona.

El maestro tendrá serias dificultades para comprender a sus estudiantes, de cualquier nivel escolar, y más aún tratar de apoyarles a autoconocerse, a menos que invierta esfuerzo y atención en la comprensión de su propia persona.

La educación es una actividad personal que puede empezar a comprenderse desde la misma vocación del docente, es decir, independientemente de cuál sea la razón que haya llevado al profesor a la práctica de la docencia, existe en ella un componente de personalidad, que lo mismo puede manifestarse como una realización profesional plena como la más oscura de las frustraciones. En los estudiantes y su formación se ha de reflejar la identificación positiva del docente con su vocación, así como en el entusiasmo y motivación de su relación con el conocimiento.

En la docencia, al igual que en la medicina, el trabajo social y todas aquellas actividades en que la relación humana es el eje de la actividad, no es posible disociar la relación interpersonal de la relación profesional, es decir, el maestro se relaciona con el alumno no para resolverle un problema, sino para prepararle para la solución de problemas propios en la vida.

El docente consciente de su rol en el proceso educativo debe:

- Hacer un análisis profundo de las condiciones que se cumplieron para que llegara al ejercicio de la docencia.
- Reflexionar sobre los motivos que le mantienen en el ejercicio de dicha actividad.
- Analizar de manera constante sus acciones educativas desde la perspectiva de sus rasgos de personalidad.
- Tener espacios para discutir y analizar caso y situaciones en que se haya expuesto una situación de carácter personal.
- Observar las reacciones que le despierta cada alumno. AYALA (1999)

Por otra parte, al formación docente en nuestro país, no ha incorporado la equidad de género en su totalidad, si bien existe desde los marcos legales posibilidades para un trabajo en esta dirección, sin embargo no se ha trascendido el nivel de los enunciados. No obstante existen también en el país experiencias de formación continua de docentes que han apuntado a un cambio en las concepciones relacionadas con el género y que pueden constituir un punto de partida para futuras acciones en busca de una educación más equitativa para las nuevas generaciones.

Entre el estudio de género y estudios de mujeres, que han sido generalizadas en la investigación organizativa, ha contribuido a reforzar de modo no intencional la invisibilidad de los hombres con respecto a su propio género, dejando así el comportamiento masculino como el referente normativo “natural” en las organizaciones.

Una perspectiva de género, reclama una comprensión más sensible al estudio de los hombres y sus masculinidades, comienzan a emerger en este sentido como un campo de estudio en desarrollo que trata de contrarrestar esta negación del lado masculino de las construcciones de género, desvelando la paradoja recurrente de que los hombres constituyen, con frecuencia, una “presencia ausente” en los estudios organizativos COLLINSON (2000).

Una comprensión del género como “práctica social situada”, de acuerdo con la cual el género no es algo que se posee o se es, sino un proceso rutinario que se crea y recrea en actividades situadas y en las prácticas cotidianas. Ello implica una atención más sostenida hacia cada contexto organizativo como en clave potencialmente abierto para la construcción de determinados significados, determinadas prácticas y determinadas posiciones de colaboración y género: el silenciamiento de su significación femenina, y su apropiación por parte de una retórica masculina.

El foco de atención deja situarse en el género en las organizaciones y pasa a ubicarse en las organizaciones como constituidas por el género. En consecuencia, el género no se contempla como un atributo o como una posesión, sino como una práctica, un logro que se recrea culturalmente en cada contexto. El género por lo tanto ya no se utiliza como un nombre, sino como un adjetivo o como un verbo.

Son como los actores organizativos hombres y mujeres producen interpretaciones y atribuyen significados a las relaciones de género en las organizaciones y cómo, a su vez, estos significados e interpretaciones dan origen a interpretaciones entre los actores organizativos. Se trata de superar concepciones esencialistas del género adoptando una visión constructivista que enfoca el género como una práctica social situada. GHERARDI (1997)

Las dinámicas de género necesitan ser explicadas siempre en su intersección con otras formas construidas de diferencia, al interpretar los significados de género de modo sensitivo en situaciones que no son obvias sin totalizar la vida organizativa viendo todo en términos de género.

Finalmente, la adopción de una perspectiva de género implica siempre, en mayor o menor medida, tolerar cierto grado de ambigüedad entre la capacidad de leer la realidad con “sensibilidad de género” y el riesgo de cosificar el género o la tendencia a convertir lo masculino y lo femenino en esencias estáticas y en causas finales. Resulta importante por ello reconocer las tensiones que inevitablemente se producen entre la defensa de una política transformadora y el deseo de escapar de la reunificación de las categorías sexo/género.

3.1.5 Síntesis

En nuestro país, la tarea docente no es bien reconocida, los salarios no son atractivos en relación a otras profesiones, lo cual provoca serios desajustes entre los requerimientos de personal, las necesidades del recurso humano calificado y la realidad misma de las instituciones educativas. De este modo, los profesores para mejorar sus ingresos económicos se ven obligados a trabajar en diferentes jornadas o en otro tipo de actividades, situación que afecta significativamente a la calidad de la educación.

En este sentido, la formación inicial y continua del profesorado es fundamental; surge de las necesidades sociales y profesionales que confluyen en la práctica de la educación. Lo fundamental para el futuro es asegurar la calidad de la enseñanza. Por este motivo conseguirla es un objetivo de primer orden para llevar a la práctica las transformaciones sustanciales de la realidad educativa.

La calidad de la enseñanza, aparece como reto y objetivo fundamental del Sistema Educativo que está íntimamente relacionado con la formación permanente de personal docente. La contratación y las condiciones de la enseñanza - aprendizaje se constituyen en un derecho de los docentes y en una responsabilidad de las administraciones educativas respectivamente. Asumir los rápidos cambios en las necesidades formativas de los alumnos obliga a la formación permanente, a reaccionar de forma semejante respecto a las necesidades de la realidad educativa de este milenio.

Las actual Ley Orgánica de educación Intercultural (LOEI) y los diferentes planes de educación refieren modelos formativos, donde la indagación y reflexión a partir de la práctica para crear conocimiento contextualizado en contextos de trabajo autónomos, es la base esencial. La exigencia es aprender a aprender y aprender a emprender.

Finalmente, si queremos docentes comprometidos con la inclusión educativa y demás requerimientos de la Carta Magna, las instituciones de formación docente deberán estar abiertas a la diversidad, prepararles para enseñar en diferentes contextos y realidades adquiriendo unos conocimientos básicos, teóricos y prácticos en relación con la atención a la diversidad, la adaptación del currículo, la evaluación diferenciada y las necesidades educativas más relevantes asociadas a las diferencias sociales, culturales e individuales.

3.2 CONTEXTO LABORAL

De acuerdo con la nueva Ley Orgánica de educación Intercultural (LOEI), en donde la Constitución de la República reconoce a la educación como un derecho que las personas lo ejercen a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado (art. 26), y demás artículos que se puntualizan, en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo, que contienen objetivos inherentes a la educación, entre los cuales se destacan el primer y segundo objetivo que determinan auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial y el mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía; proyectan una jornada semanal de trabajo de cuarenta horas reloj, distribuidos de la siguiente manera: seis horas pedagógicas diarias, cumplidas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta cumplir las ocho horas diarias estará distribuido en actualización, capacitación pedagógica, coordinación con los padres, actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la

comunidad, planificación, revisión de tareas, coordinación de área y otras actividades contempladas en el respectivo Reglamento (art. 117). De la misma manera, el aspecto remunerativo viene establecido de acuerdo a una tabla de 10 categorías (art. 113), al cual se accede mediante un estricto proceso de evaluación.

La carrera educativa incluye a los profesionales de la educación en cualquiera de sus funciones. Además, formarán parte de la carrera educativa los docentes que tengan nombramientos y los que laboren bajo cualquier forma y modalidad en los establecimientos públicos y fiscomisionales. Los docentes del sector privado estarán amparados por el Código del Trabajo (art. 93).

3.2.1 Entorno Educativo, la comunidad educativa

Cuando se habla de comunidad, se hace referencia a un conjunto de seres humanos unidos por un objetivo común. Comunidad presupone diversidad frente a unidad, por ellos en un medio comunitario se producen inevitablemente diferencias personales e incluso divergencias, lo cual no es obstáculo para unificar criterios en aspectos fundamentales. En los asuntos de una comunidad prevalecen las relaciones de cooperación frente a relaciones de competitividad.

La Comunidad Educativa integra a todos los sectores implicados en la educación integral de los y las estudiantes, de ahí, que el proceso educativo no es responsabilidad única y exclusiva de los docentes, sino que es compartida por quienes participan de modo directo o indirecto en la educación y enseñanza de las nuevas generaciones. De aquí se deriva la responsabilidad compartida con los diferentes sectores como son la familia, el docente, el consejo escolar y administrativo entre otros. Es esta el sitio ideal donde convergen las manifestaciones de iniciativas, aspiraciones, intereses y conexiones de la más variada naturaleza, en búsqueda del gran objetivo común.

La nueva Ley Orgánica de educación Intercultural (LOEI) refiere, la comunidad educativa es el conjunto de actores directamente vinculados a una institución educativa determinada, con sentido de pertenencia e identidad, compuesta por autoridades, docentes, estudiantes, madres y padres de familia o representantes legales y personal administrativo y de servicio. (art.15) Ella promoverá la integración de los actores culturales, deportivos, sociales,

comunicacionales y de seguridad ciudadana para el desarrollo de sus acciones y para el bienestar común.

Entre varios de los derechos y obligaciones contemplados para los diferentes actores de la Comunidad Educativa, se precisa:

De los estudiantes: Derechos (art. 7)

- a. Ser actores fundamentales en el proceso educativo;
- b. Recibir una formación integral y científica, que contribuya al pleno desarrollo de su personalidad, capacidades y potencialidades, respetando sus derechos, libertades fundamentales y promoviendo la igualdad de género, la no discriminación, la valoración de las diversidades, la participación, autonomía y cooperación;
- c. Ser tratado con justicia, dignidad, sin discriminación, con respeto a su diversidad individual, cultural, sexual y lingüística, a sus convicciones ideológicas, políticas y religiosas, y a sus derechos y libertades fundamentales garantizados en la Constitución de la República, tratados e instrumentos internacionales vigentes y la Ley;
- d. Ser protegidos contra todo tipo de violencia en las instituciones educativas, así como a denunciar ante las autoridades e instituciones competentes cualquier violación a sus derechos fundamentales o garantías constitucionales, cualquier acción u omisión que atente contra la dignidad e integridad física, psicológica o sexual de la persona; a ejercer su derecho a la protección;
- e. Disponer de facilidades que le permitan la práctica de actividades deportivas, sociales, culturales, científicas en representación de su centro de estudios, de su comunidad, su provincia o del País, a nivel competitivo;
- f. No ser sancionados por condiciones de embarazo, maternidad o paternidad, y recibir el debido apoyo y atención en lo psicológico, académico y lo afectivo para culminar sus estudios y acompañar un proceso de maternidad y paternidad saludable; y demás aspectos que contempla este artículo.

Obligaciones (art. 8)

- a. Asistir regularmente a clases y cumplir con las tareas y obligaciones derivadas del proceso de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo con la reglamentación correspondiente

- y de conformidad con la modalidad educativa, salvo los casos de situación de vulnerabilidad en los cuales se pueda reconocer horarios flexibles;
- b. Procurar la excelencia educativa y mostrar integridad y honestidad académica en el cumplimiento de las tareas y obligaciones;
 - c. Tratar con dignidad, respeto y sin discriminación alguna a los miembros de la comunidad educativa;
 - d. Fundamentar debidamente sus opiniones y respetar las de los demás;
 - e. Respetar y cumplir los códigos de convivencia armónica y promover la resolución pacífica de los conflictos;
 - f. Respetar y cumplir la Constitución, las leyes, reglamentos y demás normas que regulen al Sistema Nacional de Educación en general y a las instituciones educativas en particular;
 - g. Denunciar ante las autoridades e instituciones competentes todo acto de violación de sus derechos y actos de corrupción, cometidos por y en contra de un miembro de la comunidad educativa; y demás aspectos que contempla este artículo.

De las y los docentes: Derechos (art. 10)

- a. Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación;
- b. Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas y manifestaciones de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;
- c. Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en caso de presuntas faltas a la Constitución de la República, la Ley y reglamentos;
- d. Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones;
- e. Ser tratados sin discriminación, y en el caso de los docentes con discapacidad, recibir de la sociedad el trato, consideración y respeto acorde con su importante función;
- f. Acceder a servicios y programas de bienestar social y de salud integral;
- g. Ejercer sus derechos por maternidad y paternidad;
- h. Solicitar el cambio de su lugar de trabajo;
- i. Poder habilitar ante la Autoridad Educativa Nacional el tiempo de servicio prestado en planteles fiscales, fiscomisionales, municipales, particulares y en otras instituciones

públicas en las que hubiere laborado sin el nombramiento de profesor fiscal, para efectos del escalafón y más beneficios de Ley; y demás aspectos que contempla este artículo.

Obligaciones (art. 11)

- a. Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;
- b. Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;
- c. Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;
- d. Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;
- e. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
- f. Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;
- g. Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares;
- g. Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes; y demás aspectos que contempla este artículo.

De las madres, padres y/o representantes legales: Derechos (art. 12)

- a. Escoger, con observancia al Interés Superior del Niño, el tipo de institución educativa que consideren conveniente para sus representados, acorde a sus creencias, principios y su realidad cultural y lingüística;

- b. Recibir informes periódicos sobre el progreso académico de sus representados así como de todas las situaciones que se presenten en la institución educativa y que requieran de su conocimiento;
- c. Elegir y ser elegidos como parte de los comités de padres y madres de familia y los demás órganos de participación de la comunidad educativa;
- d. Ser escuchados y que su opinión, sobre la gestión y procesos educativos, sea analizada por las autoridades educativas y obtener respuesta oportuna sobre las mismas;
- e. Participar de los procesos de rendición de cuentas sobre la gestión y procesos educativos de las autoridades, docentes y personal que labora en las instituciones educativas;
- f. Vigilar el respeto a los derechos de sus hijos e hijas o representadas y representados, en las entidades educativas, y denunciar la violación de aquellos ante las autoridades competentes; y demás aspectos que contempla este artículo.

Obligaciones (art. 13)

- a. Cumplir la Constitución de la República, la Ley y la reglamentación en materia educativa;
- b. Apoyar y hacer seguimiento al aprendizaje de sus representados y atender los llamados y requerimientos de las y los profesores y autoridades de los planteles;
- c. Respetar leyes, reglamentos y normas de convivencia en su relación con las instituciones educativas;
- d. Propiciar un ambiente de aprendizaje adecuado en su hogar, organizando espacios dedicados a las obligaciones escolares y a la recreación y esparcimiento, en el marco del un uso adecuado del tiempo;
- e. Reconocer el mérito y la excelencia académica de las y los profesores y de sus representados y representadas, sin que ello implique erogación económica; y demás aspectos que contempla este artículo.

Finalmente, asumir cada uno de los derechos y obligaciones contemplados en la LOEI, nos proyectará hacia el desarrollo de una adecuada labor educativa, en donde se contemple por sobre todo el mandato constitucional respecto de la CALIDAD y CALIDEZ de la educación.

3.2.2 La demanda de educación de calidad

En el contexto mundial, la calidad se ha convertido en una necesidad para sobrevivir ante los retos de la nueva cultura que ha generado el desarrollo del mundo. En nuestro contexto educativo, las instituciones educativas y las organizaciones sindicales han aceptado el reto, comprometiéndose, como exigencia natural para sostenerse y tener éxito, mediante un acuerdo social para lograr una educación de calidad.

Con la calidad se busca simplemente la excelencia educativa, pero esta deja mucho que desear y obedece a varios factores:

- La instrumentalización objetiva o búsqueda de un oficio: competencias.
- La escasa pertinencia de los programas y la sobrecarga en asignaturas.
- la partidización y clientelización de la profesión docente.
- La baja formación y la pobre actualización de los educadores.
- La carencia de expectativas de éxito de quienes intervienen en el proceso.
- La falta de motivación para permanecer en la escuela.
- La subvaloración de todo lo que sea humanista y ético.
- La escasa coherencia de los currículos con las exigencias de la vida real.
- La precaria condición de muchas instalaciones educativas.
- La pobre autoestima docente y los múltiples factores que en ella inciden.
- La desactualización de recursos materiales y equipamiento existente.

Fracaso o no, es un hecho de que nuestra educación no da resultados alentadores. Así lo ratifican los resultados de las pruebas Aprendo y Ser Ecuador aplicadas a los estudiantes de la Educación Básica y Bachillerato. De ahí que la exigencia de mejoramiento, certificación y acreditación en calidad haya llegado también, con tanta pasión al mundo educativo.

Hemos hecho de ella un objetivo público, proclamando con voluntad firme: “queremos una educación de calidad y calidez”. Pero cuando hablamos de calidad: ¿Sabemos realmente lo que queremos y buscamos?, ¿Se trata de una nueva técnica o procedimiento? ¿Sabemos cómo conseguirla? A continuación varios elementos que nos ayudarán a una concepción clara de la calidad dentro de nuestro enfoque educativo:

- La calidad no se refiere solamente a los resultados, es sistémica, es consecuencia de un proceso de mejora; es el alma de cada fase y por tanto de cada persona.
- La calidad es democrática, pues motiva a todos a fondo y a cada uno en su sitio, en sus funciones, en su nivel.
- Implica una gestión diferente de las personas.
- La calidad exige una selección de prioridades en todos los ámbitos.
- Se expresa en el mejoramiento continuado de los pequeños pasos.
- La calidad se vive en la cotidianidad, pero para ello es necesario un cambio de mentalidad.

El concepto de calidad educativa, está ligado a la calidad de vida, entendida como la garantía que cada comunidad tiene que ejercer el derecho a definir su propio destino. Es poseer criterios para valorar y orientar críticamente el propio quehacer. Hace referencia a otros factores tales como:

- Estrecha vinculación con el entorno, la comunidad, el mundo actual.
- Adecuación al proyecto de sociedad que se busca.
- Pertinencia de las concepciones pedagógicas a los principios filosóficos que orientan la práctica de la propia institución educativa. CONFEDC (2010)

Finalmente, la calidad educativa debe crear un ambiente de libertad y caridad para formar personas protagonistas del cambio social, está llamada a una renovación permanente y a la búsqueda de un proceso integral e integrador. No basta con adaptarse, hay que ser precursores de nuevos y mejores tiempos.

3.2.3 Políticas educativas

Dentro del contexto laboral en nuestro ámbito ecuatoriano, existen algunos parámetros para garantizar el buen desempeño de los profesionales, los cuales se deben reconocer que dentro organismos constitucionales contemplan algunos aspectos que favorecen la situación laboral en todos los campos laborales y dentro de las ellos encontramos las políticas educativas que es el conjunto de leyes, decretos, disposiciones, reglamentos y resoluciones.

3.2.3.1 Carta Magna

Trata de las acciones del Estado en relación a las prácticas educativas que atraviesan la totalidad social y dicha en términos sustantivos, que el Estado resuelve la producción, distribución y apropiación de conocimiento y reconocimientos.

La política educativa nos facultará para conocer la realidad que le es propia desde un doble plano; de este modo, será posible estudiar todo grupo social en el que se manifieste cualquier tipo de poder en la aplicación de unos medios a unos fines.

Es el conjunto de leyes, decretos, disposiciones, reglamentos y resoluciones, que conforman la doctrina pedagógica de un país y fijan así mismo los objetivos de esta y los procedimientos necesarios para alcanzarlas.

La política educacional es la teoría y la práctica del Estado en el campo de la Educación Pública, por una parte, determina la actuación del Estado con el objeto de preparar por la educación a las nuevas generaciones para el uso de los bienes culturales de la humanidad y para promover el desarrollo de la personalidad individual y colectiva del pueblo según las leyes, instituciones, aspiraciones o ideales históricos de la Nación y por otra parte crea y regula la organización de los Establecimientos escolares para la realización de tales fines.

3.2.3.2 Plan Nacional de Desarrollo

A veces nos quejamos de que en nuestro país no existe continuidad en las políticas diseñadas para los diversos sectores. Desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, firmado en abril de 1992), 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. En ese sentido, nuestro país comprendió que debemos hacer de la educación un compromiso de todos para cambiar la historia.

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

Para la ejecución del Plan es imprescindible que, de entrada, se cumpla la política ocho: 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% o, de lo contrario, el Plan no será ejecutado.

Ciertamente las políticas educativas por sí solas no modifican las inequidades sociales que permanecen en nuestra sociedad pero, no es menos cierto, una educación pública de calidad y calidez para el conjunto de la población sí contribuye a generar la esperanza de una vida mejor en las personas.

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

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

Políticas del Plan Decenal

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

Respecto al tema que se desarrolla nos compete las políticas 5, 6 y 7, las mismas que serán desarrolladas y las demás se adjuntarán como anexos

Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas (POLÍTICA 5)

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

Principales líneas de acción:

1. Racionalización del recurso físico: cobertura, optimización y mayor utilización de la capacidad instalada.
2. Calidad de la infraestructura educativa: Diseño (funcionalidad y estética), apropiadas tecnologías constructivas, mobiliario y apoyos tecnológicos.

3. Infraestructura con identidad acorde a la región y rescatando la tecnología arquitectónica de los diferentes pueblos.

Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación (POLÍTICA 6)

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

Principales líneas de acción:

1. Desarrollo e implementación del sistema nacional de evaluación (medición de logros académicos, evaluación de la gestión institucional y evaluación del desempeño docente en función de estándares para todos los niveles y modalidades en el sistema).
2. Desarrollo e implementación de modelos pedagógicos que evolucionen y se adapten a las necesidades socio culturales y de desarrollo nacional.
3. Implementación de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores sociales de la EIB.

Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de Trabajo y Calidad de Vida (POLÍTICA 7)

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

Principales líneas de acción:

1. Revisión, actualización e interculturalización del currículo de formación inicial.
2. Desarrollo e implementación de un sistema de capacitación y desarrollo profesional permanente.
3. Establecimiento de una política de remuneración salarial acorde a los mercados laborales y realidad geográfica.

4. Formación y capacitación del personal intercultural bilingüe

3.2.3.3 Ley de Educación

La presente Ley garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores. 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. (art. 1)

Principios

La actividad educativa se desarrolla atendiendo a los siguientes principios generales, que son los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo (art. 2):

Universalidad, educación para el cambio, libertad, interés superior de los niños, niñas y adolescentes, atención prioritaria, desarrollo de procesos, aprendizaje permanente, interaprendizaje y multiaprendizaje, educación en valores, garantizar el derecho de las personas a una educación libre de violencia de género, que promueva la coeducación; enfoque en derechos, igualdad de género, educación para la democracia, comunidad de aprendizaje, participación ciudadana, corresponsabilidad, motivación, evaluación, flexibilidad, cultura de paz y solución de conflictos, investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos, equidad e inclusión, calidad y calidez, integralidad, laicismo, interculturalidad y plurinacionalidad, identidades culturales, plurilingüismo, pluralismo político e ideológico, articulación, unicidad y apertura, obligatoriedad, gratuidad, acceso y permanencia, transparencia, exigibilidad y rendición de cuentas, escuelas saludables y seguras, convivencia armónica, pertinencia.

Fines de la educación (art. 3)

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

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

- q. El desarrollo, la promoción y el fortalecimiento de la educación intercultural bilingüe en el Ecuador;
- r. La potenciación de las capacidades productivas del país conforme a las diversidades geográficas, regionales, provinciales, cantonales, parroquiales y culturales, mediante la diversificación curricular; la capacitación de las personas para poner en marcha sus iniciativas productivas individuales o asociativas; y el fortalecimiento de una cultura de emprendimiento;
- s. El desarrollo, fortalecimiento y promoción de los idiomas de los pueblos y nacionalidades del Ecuador;
- t. La promoción del desarrollo científico y tecnológico; y,
- u. La proyección de enlaces críticos y conexiones articuladas y analíticas con el conocimiento mundial para una correcta y positiva inserción en los procesos planetarios de creación y utilización de saberes. MEC (2011)

3.2.3.5 Dinamep

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP-, como rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de Formación Docente y de su planificación anual lo fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la Formación Docente y de la Capacitación y Perfeccionamiento Docente, en el marco de los requerimientos de la Política 7 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación –SER- Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo. Para la ejecución de los procesos Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, a nivel nacional, coordina con la Subsecretaría General de Educación, las Subsecretarías Regionales, las Direcciones Nacionales, las Direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional, DIPROMEPS, que son las responsables finales, de la organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos del mejoramiento profesional.

Los funcionarios de la Dinamep cumplen funciones de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento docente, facilitado por universidades contratadas, asistencia técnica internacional u Ogs y Ongs, que han suscrito convenios con el ministerio de educación, para la actualización de los docentes en el conocimiento de la ciencia en general y de la pedagogía, la tecnología en lo particular y su incidencia y aplicación en el desarrollo social, económico y cultural del país, en el contexto de una realidad cambiante y globalizada , que exige una visión humanista, la práctica de los valores y la vigencia en el ejercicio de los derechos humanos, con orientación al desempeño profesional y a los aprendizajes escolares.

Funciones:

- Investigar y diagnosticar las necesidades de la formación inicial y de la capacitación y perfeccionamiento de los docentes en servicio del sistema educativo. Participar en la planificación y programación general de la educación y de la ejecución de las Políticas del Plan Decenal de Educación.
- Elaborar el Plan Operativo Anual de la Institución.
- Celebrar Convenios de cooperación para la ejecución de proyectos de formación inicial y de capacitación y perfeccionamiento docente, relacionadas con las políticas y acciones educativas que ejecuta el Ministerio de Educación.
- Proponer a la Dirección Nacional de Planeamiento innovaciones y adecuaciones curriculares.
- Elaborar y difundir en el magisterio nacional material científico, pedagógico y tecnológico.
- Asesorar, Planificar, Controlar y Evaluar la ejecución de programas de formación inicial y de la educación presencial, semipresencial y a distancia La formación inicial y la capacitación y el perfeccionamiento de los docentes en servicio, se constituyen en los pilares fundamentales para la aplicación del Modelo de Desarrollo Profesional, que de manera sistémica, progresiva y financiada, deberá atender la cualificación de todos los docentes del sistema educativo nacional que deberá ser: universal, permanente, funcional con el puesto de trabajo, gratuita.

Para la ejecución de estas acciones, la DINAMEP previa autorización del Ministro de Educación, suscribirá Convenios con Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas. Posee diferentes divisiones departamentales de acción, los mismos que trabajan en proyectos específicos entre las que se puede citar: erradicación de la violencia de género, formación docente (general, inicial y básica), elaboración de perfiles profesiográficos entre otros.

3.2.4 Políticas micro institucionales

Constituyen pautas y orientaciones generales que inciden en la marcha general de un sistema educativo sujeto a procesos de planeación y gestión, por ello se asumen los lineamientos normativos para orientar el cumplimiento de la misión institucional, para concretar su visión y para alcanzar sus objetivos y metas, a través de los diferentes componentes que rigen cada una de las instituciones. Así pues:

- a) El Proyecto educativo Institucional (PEI), es un proyecto a largo plazo y es estructurado por la máxima autoridad institucional.

 - Contiene un componente filosófico, en donde radica el fundamento del proyecto; en la ficha técnica debe constar: datos informativos, misión, visión, valores, objetivos, modelo educativo, perfiles generales (tipo de ser humano, familia, sociedad), estrategias, metas.
 - Un componente pedagógico, el cual debe ser desarrollado y propuesto por el vicerrector; aquí radican los perfiles por niveles de educación: inicial, básica y bachillerato. Las mallas curriculares, sistema metodológico, sistema de evaluación, el poa; la evaluación del sistema curricular.
 - Un componente de gestión, bajo la responsabilidad del inspector; empieza con la estructura educativa, es decir, descripción y graficación del orgánico funcional. El manual de convivencia debe estar elaborado acorde al modelo educativo, la ley y reglamento de educación vigente, el código de la niñez y la adolescencia.

Este documento debe ser participativo, viable y de repercusión social (es decir, que sea sostenible y sustentable).

- b) El Proyecto Curricular Institucional (PCI), es el conjunto de decisiones que se toman colectivamente en relación con los diferentes componentes curriculares: el establecimiento de los objetivos educativos y los contenidos de aprendizajes de las diferentes áreas en cada una de las etapas o niveles. la secuenciación de esos objetivos y contenidos a lo largo de los diferentes niveles y años. las opciones metodológicas y, los contenidos, los momentos y las maneras de evaluar. Las fuentes que se deben tomar en cuenta para su elaboración son, el modelo pedagógico, el perfil del estudiante, el PEI, el currículo nacional emitido por el ME, las necesidades educativas surgidas en el diagnóstico, experiencias pedagógicas y curriculares previas de la institución y el profesorado.
- c) El Plan Operativo Anual (POA), comprende la descripción de las actividades, fase de los proyectos o microproyectos, cronograma de tiempo, recursos y personas responsables, para un período lectivo.
- d) El Proyecto Pedagógico de Aula (PPA), Es una estrategia de planificación didáctica que implica investigación, propicia la globalización del aprendizaje, integra los ejes transversales y los contenidos en torno a situaciones, intereses o problemas de los educandos y de la institución, a fin de promover una educación de calidad.

Principios metodológicos

- Incorpora situaciones de la realidad.
- Atiende a las necesidades e intereses de los alumnos.
- Integra los contenidos del aprendizaje de las distintas disciplinas.
- Promueve la investigación en el aula.
- El docente analiza y reflexiona sobre su práctica pedagógica.
- Permite al alumno avanzar hacia un aprendizaje crítico.
- Contribuye a dar respuesta desde la educación a la actual crisis ética y moral de la sociedad.

- Aproxima a los alumnos a reflexión y conciencia de los problemas sociales y valores que orientan a nuestra sociedad.

Pasos para el diseño de los PPA

- Elección del tema y nombre del proyecto.
- Revisión de conocimientos Previos.
- Formulación de los objetivos del proyecto.
- Elección de contenidos y ejes transversales.
- Selección de actividades.
- Selección de recursos.
- Selección de los responsables.
- Asignación del tiempo.
- Evaluación de los aprendizajes y del proyecto.

Resultados de los PPA

Positivos

- Los alumnos aprenden a organizarse y definir sus tareas
- Actúan con responsabilidad
- Mejoran las relaciones interpersonales
- Se dan reglas de convivencia
- Son tolerantes y desarrollan el respeto por el criterio del otro
- Se implementa la evaluación continua

No positivos

- Algunos se apoyan en el grupo y no participan
- Es complejo integrar a los hiperactivos en los grupos
- No siempre hay financiamiento y cooperación para el desarrollo de los proyectos. CONFEDEC (2009)

3.2.5 Síntesis

La Ley Orgánica de Educación Intercultural plantea una reestructuración de la jornada laboral del sector docente en perspectivas de mejorar la calidad de la educación y propiciar un mejoramiento de la calidad de vida del docente, en este sentido, la comunidad educativa tiene un rol sustancial dentro de este nuevo enfoque educativo, cuyos derechos y obligaciones están contemplados en los diferentes artículos de la LOEI.

Propender hacia una dinámica de calidad en la educación, no es simplemente enmarcarse en dimensiones conceptuales, conlleva ciertamente la incorporación progresiva de una serie de elementos que tiene que ver con lo académico y administrativo, entre otros. Requiere desarrollar una verdadera filosofía institucional de atención y servicio a los estudiantes.

Lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo para el ámbito educativo, denota claramente que nuestra proyección educativa se circunscribe a las ocho políticas desarrolladas en el ítem 3.2.3.2; pero para que la ejecución del Plan sea viable, es imprescindible que se cumpla con el 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% o.

Por otra parte, la DINAMEP, como responsable del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de Formación, en el marco de los requerimientos de la Política 7 del Plan Decenal de Educación. Para la ejecución de los procesos Formativos, trabaja en coordinación con la DIPROMEBS. En definitiva cumplen con actividades de planificación, asesoramiento y evaluación de los eventos de formación docente.

Un referente fundamental constituye la proyección de las políticas micro institucionales, en cuanto que ellas crean las pautas y orientaciones que determinan el buen desarrollo del quehacer educativo, los mismos que se ven consolidados en el PEI, PCI, POA, PPA; respectivamente.

3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1 Definición

La formación implica una acción profunda ejercida sobre el sujeto, tendiente a la transformación de todo su ser, que apunta simultáneamente sobre el saber-hacer, el saber-obrar y el saber pensar, ocupando una posición intermedia entre educación e instrucción. Concierno a la relación del saber con la práctica y toma en cuenta la transformación de las representaciones e identificaciones en el sujeto que se forma en los planos cognoscitivos, afectivos y sociales orientando el proceso mediante una lógica de estructuración, no de acumulación. Es desde este concepto de formación que se continúa el análisis, y para ello es necesario significar el término “prácticas de formación”. Para ACHILLI (2000), la formación docente puede comprenderse como un proceso en el que se articulan prácticas de enseñanza y de aprendizaje orientadas a la configuración de sujetos docentes/enseñantes. La práctica docente se concibe en un doble sentido: como práctica de enseñanza, propia de cualquier proceso formativo y como apropiación del oficio de docente, cómo iniciarse, perfeccionarse y/o actualizarse en la práctica de enseñar.

La formación de formadores debe procurar la formación de sujetos competentes, contribuyendo a la construcción de la mirada del sujeto enseñante, como concepto fundante en la constitución del oficio de docente, como punto de partida de la construcción de la realidad. El punto de vista desde el cual el docente entiende la educación y su entorno problemático, es determinante de prácticas docentes. Según DÍAZ (2002), la formación docente es más que una sumatoria de conocimientos adquirida por el alumno ya que estructura representaciones, identificaciones, métodos y actitudes e impacta en el sujeto en formación en el plano cognoscitivo, y en lo socio-afectivo, conformando cambios cualitativos más o menos profundos.

La tarea formativa debe apuntar a la formación de capacidades para elaborar e instrumentar estrategias mediante la capacidad crítica y la actitud filosófica; tendiendo puentes de contenido entre la teoría y la práctica, en un proceso de apropiación de una nueva forma de significar. La teoría debe servir para corregir, comprobar, transformar la práctica, en interrelación dialéctica, fundante de una nueva praxis, que reutiliza la dimensión teórica del conocimiento como base de la acción sustentada.

3.3.2 Competencias profesionales

Las particularidades del desempeño pedagógico profesional de los docentes se evidencia solo en las competencias necesarias e imprescindibles que posibilitan el desempeño exitoso de los maestros en su labor educativa. El término competencia comienza ser utilizado a finales de la década de los 50 en EE.UU, fundamentalmente por los teóricos de la corriente psicológica cognitiva. De este modo y concordando con lo expuesto por MALDONADO (1999), la competencia es vista como una oportunidad o una capacidad para poner en escena una situación problemática y resolverla, para explicar su solución y para controlar y posicionarse de esta. La competencia es solo visible a través de los desempeños, es decir, se necesita de la mediación de los desempeños para poder explorar la competencia.

La OIT (1993) por su parte, define a la competencia profesional como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este sentido, se puede precisar que las competencias no son reducibles ni al saber, ni al saber-hacer, por tanto no son asimilables a lo adquirido en formación. Poseer unas capacidades no significa ser competente; es decir, la competencia no reside en los recursos sino en la movilización misma de los recursos.

Finalmente, existen diferentes dominios que constituyen las características de las competencias profesionales, entre las cuales se puntualizan:

- Competencia técnica.- cuando se domina como experto las tareas y contenidos del propio ámbito de trabajo, y los conocimientos y destrezas necesarios para ello.
- Competencia metodológica.- cuando se sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, que se

encuentra de modo independiente vías de solución y que transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a los problemas de trabajo.

- Competencia social.- cuando se sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva, y muestra un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.
 - Competencia participativa.- cuando se sabe participar en la organización del puesto de trabajo y del entorno del mismo y ser capaz de aceptar responsabilidades.
- BUNK (1994)

3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI

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, 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 en todas las actividades humanas; por último, aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores.

a) Aprender a conocer

Este tipo de aprendizaje, que tiende menos a la adquisición de conocimientos clasificados y codificados que al dominio de los instrumentos mismos del saber, puede considerarse a la vez medio y finalidad de la vida humana. En cuanto medio, consiste para cada persona en aprender a comprender el mundo que la rodea, al menos suficientemente para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás. Como fin, su justificación es el placer de comprender, de conocer, de descubrir.

El incremento del saber, que permite comprender mejor las múltiples facetas del propio entorno, favorece el despertar de la curiosidad intelectual, estimula el sentido crítico y permite descifrar la realidad, adquiriendo al mismo tiempo una autonomía de juicio.

Aprender a conocer supone aprender a aprender, ejercitando la memoria y el pensamiento. Ejercitar la memoria es cada vez más necesario ante la invasión de las informaciones

instantáneas que difunden los medios de comunicación. Hay que ser selectivos en los datos que aprendemos "de memoria" pero hay que entrenar la memoria desde la infancia.

b) Aprender a hacer

Aprender a conocer y aprender a hacer son en gran medida, indisociables. Pero lo segundo está más estrechamente vinculado a la cuestión de la formación profesional. Aprender a conocer y aprender a hacer son necesarios, puesto que hay que enseñar al alumno a poner en práctica sus conocimientos y adoptar las enseñanzas recibidas al futuro mercado de trabajo, cuyo camino, todos sabemos, que no es del todo previsible.

Se trata de adquirir no sólo una calificación profesional sino una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo.

c) Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás

Este aprendizaje constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea. La educación tiene una doble misión: enseñar la diversidad de la especie humana y contribuir a una toma de conciencia de las semejanzas y la interdependencia entre todos los seres humanos.

El descubrimiento del otro pasa forzosamente por el conocimiento de uno mismo, por consiguiente, para desarrollar en el niño y el adolescente una visión cabal del mundo, la educación, tanto si la imparte la familia como si la imparte la comunidad o la escuela, primero debe hacerle descubrir quién es.

Aprender a vivir juntos supone desarrollar la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia - realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos - respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz.

a) Aprender a ser

La educación debe contribuir al desarrollo integral de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad. La función esencial de la educación es conferir a todos los seres humanos la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación que necesitan para que sus talentos alcancen la plenitud y seguir siendo artífices, en la medida de lo posible, de su destino.

El desarrollo del ser humano, que va del nacimiento al fin de la vida, es un proceso dialéctico que comienza por el conocimiento de sí mismo y se abre después a las relaciones con los demás. La educación es ante todo un viaje interior, cuyas etapas corresponden a las de la maduración constante de la personalidad.

3.3.4 Competencias profesionales docentes

Todas las sociedades, en las distintas épocas, han elaborado imágenes y valores sobre la persona del maestro y su labor pedagógica. Estas representaciones expresan la finalidad social de la educación y son legitimadas a través de las doctrinas pedagógicas en cada momento histórico. La sociedad actual y del futuro exige al docente enfrentarse con situaciones difíciles y complejas: concentración de poblaciones de alto riesgo, diversificación cultural del público escolar, grupos extremadamente heterogéneos, multiplicación de diferentes lugares de conocimiento y de saber, rápidas y permanente evolución cultural y social especialmente en los jóvenes.

Por otra parte, el mundo informativo y telemático obliga a crear un puente de significados sobre la vía de información para no ser atropellados por la cantidad y variedad de informaciones que por ella circulan, por lo que habrá de enfrentar a dos tipos de desafíos:

- Practicar formas de gestión de la información que fortalezcan el ejercicio educativo.
- Resignificar los instrumentos del trabajo pedagógico: currículo, contenidos de enseñanza, métodos y perfiles de los profesores.

En el primer caso puede ser una actividad individual, pero la construcción de sentidos implica necesariamente negociación con otros: familiares, compañeros de trabajo, interlocutores de los medios de comunicación; negociación construida en base a los valores éticos del reconocimiento del otro y del respeto a los hechos.

Entonces, ¿Que competencias tiene que tener un docente para poder conducir procesos de enseñanza - aprendizaje de calidad en el siglo XXI?

Los profesores que trabajen actualmente y que deseen persistir en roles vinculados a la mediación con los conocimientos en proceso de proliferación deberán tener competencias vinculadas con la resolución de los problemas pedagógico – didáctico y político – institucional.

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

Las competencias productivas tienen que ver con la capacidad de estar abierto e inmerso en los cambios que se suceden a gran velocidad para orientar y estimular los aprendizajes de niños y jóvenes; las interactivas están destinadas a estimular la capacidad de comunicarse y entenderse con el otro; ejercer la tolerancia, la convivencia y la cooperación. Además, deben saber:

- Planificar y conducir movilizand o otros actores.
- Adquirir o construir contenidos y conocimientos a través del estudio o la experiencia.
- Identificar los obstáculos o problemas que se presentan en la ejecución de proyectos u otras actividades del aula.
- Seleccionar diferentes estrategias para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, para la optimización del tiempo, de los recursos y de las informaciones disponibles.

- Hacer, disponibilidad para modificar una parte de lo real, según una intención y por actos mentales apropiados.
- Actitud democrática, convicción de libertad, responsabilidad, respeto por todas las personas y grupos humanos.
- Principios éticos sólidos expresados en una auténtica vivencia de valores.
- Sólida formación pedagógica y académica.
- Autonomía personal y profesional.
- Amplia formación cultural con una real comprensión de su tiempo y de su medio que le permita enfrentar con acierto y seguridad los diversos desafíos culturales.
- Capacidad de innovación y creatividad. BRASLAVSKY (1998)

3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador

El nuevo siglo, aparece con aceleradas transformaciones que producen los avances en la ciencia y la tecnología, la inmediatez en las comunicaciones, la abundancia de información entre otras. Asistimos una época de turbulencias y cambios sustanciales que diseñan una época de incertidumbre sobre el futuro.

La sociedad del futuro se perfila con un alto nivel de requerimientos, en donde el conocimiento aparece como el principal factor de desarrollo. La preocupación por mejorar la calidad de la educación con equidad para responder oportunamente a las exigencias de nuestra sociedad en el umbral del Siglo XXI, es fundamental. Aquellos que se queden al margen de una formación de calidad serán marginados de la sociedad educativa.

Desde esta perspectiva, se debe concebir a la formación docente como un proceso continuo, pero a la vez acorde con las necesidades de nuestra sociedad ecuatoriana. Esta situación permite al docente prepararse para vincularse con el saber acumulado, diagnosticar los problemas de aprendizaje de los estudiantes, detectar las necesidades educativas del entorno social, recrear o producir métodos o técnicas adecuadas.

En nuestro país, muchos docentes no cuentan con una preparación pedagógica acorde con los cambios tecnológicos educativos para poder realmente desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje; los perfiles profesionales que año tras año salen de las diferentes

universidades, no son justamente los que la realidad actual demanda, salvo en situaciones específicas; por esta razón y en perspectivas de proyectarse hacia el desarrollo de una educación de calidad, diferentes instituciones tanto públicas como privadas han direccionado sus esfuerzos para cubrir dichas necesidades formativas, ya sea como un proceso de capacitación continua o desde una perspectiva de profesionalización docente ajustada a nuevos diseños curriculares. El Ministerio de Educación por su parte, a través de la Dirección Nacional de Desarrollo Profesional Educativo (Dinamep), ejecuta cursos de formación docente en diversos ámbitos educativos en cada una de las provincias, así por ejemplo, solo en el Curso de “Didáctica del Pensamiento Crítico en el Aula”, dictado en septiembre del 2009, se atendieron a 24.881 docentes, cifra que rebasa hoy en día respecto de las capacitaciones de la Actualización y Fortalecimiento Curricular.

Varias universidades del país evaluadas y aprobadas por el Ministerio de Educación MEC (2010), son las encargadas del desarrollo de los programas de formación docente; la acogida es numerosa, lo cual denota no solo la necesidad sino fundamentalmente el interés de los beneficiarios directos.

Dentro del ámbito particular, la CONFEDEC, organización de Establecimientos Educativos Católicos a nivel nacional, comprometida con la labor de la comunidad educativa promueve y acompaña el mejoramiento continuo del talento humano, en el marco de los principios y valores humanos, en beneficio de la comunidad educativa y de la sociedad ecuatoriana, esta entidad, abarca 1250 planteles educativos particulares católicos ubicados en todo el país, lidera el desarrollo de programas de capacitación docente, en temas de actualidad pedagógica y curricular; solamente en el segundo semestre del año 2010, en las instalaciones de la oficina Central de Quito se capacitaron alrededor de 6000 docentes, y a nivel nacional, mediante la coordinación con las Federaciones Provinciales, se superó los quince mil docentes. CONFEDEC (2010)

La Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología (Senescyt), oferta permanente becas para el fortalecimiento del talento humano a nivel de estudios de post grado fuera del país. Actualmente 200 estudiantes se benefician de este servicio y de acuerdo a los pronunciamientos de las autoridades competentes aspiran triplicar dicho número con una inversión de 60 millones de dólares. En los últimos 3 años se han otorgado 393 becas. 187 en el 2008 y 206 en el año 2009.

Finalmente, se destaca la preocupación del Estado por la formación docente, cuando en la Constitución de la República del Ecuador, se puntualiza en la parte pertinente que: “...garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico...” (art. 349). “El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas”... (art.350). CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR (2008).

3. 3.6 Síntesis

La formación docente, constituye unos de los pilares fundamentales en los que se basa el sistema educativo, pues esta significa una acción profunda sobre la persona, tendiente a la transformación de su ser integral. Debe procurar entonces el desarrollo de sujetos competentes que, contribuyan a la construcción de nuevos paradigmas educativos. Junto a una sólida preparación profesional, es necesario tener destreza y sobre todo voluntad para desempeñarse en diversas funciones como el diseño y gestión del conocimiento.

De este modo, se hace referencia al desarrollo de las competencias propias del docente, entendida esta como la idoneidad para desempeñar una acción eficazmente, puesto que las competencias no son reducibles ni al saber, ni al saber-hacer.

Así pues, para que pueda conducir procesos de enseñanza y aprendizaje con calidad debe saber entre otros aspectos: adquirir o construir contenidos y conocimientos a través del estudio o la experiencia, seleccionar diferentes estrategias para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, para la optimización del tiempo, de los recursos y de las informaciones disponibles, tener una actitud democrática, convicción de libertad, responsabilidad, respeto por todas las personas y grupos humanos.

La sociedad actual se perfila con un alto nivel de requerimientos, en donde el conocimiento aparece como el principal factor de desarrollo. Desde esta perspectiva, y aunque en nuestro país muchos docentes no cuentan con una preparación pedagógica acorde con los cambios tecnológicos educativos para desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje; sin

embargo los diferentes programas formativos asumidos por las diferentes entidades públicas y privadas entre ellos el Ministerio de Educación a través de la Dinamep, las universidades calificadas para el efecto, el Senescyt, la Confedec, entre otros, ofrecen aportes significativos en este requerimiento fundamental en sector educativo.

4. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la investigación

El tipo de investigación de este trabajo investigativo es mixta, en cuanto que contempla los aspectos cuantitativos provenientes de la aplicación de encuestas y cualitativos, que surgen del análisis e interpretación de los estadísticos referidos, el método utilizado es descriptivo; este método implica la recopilación y presentación sistemática de datos para explicitar claramente el tema abordado.

El paradigma de investigación puede complementarse entre dos o más diseños de investigación, sin que necesariamente exista una confrontación entre ellos; por tanto, se utilizará el **diseño mixto**, ya que es “un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder al planteamiento de un problema”.

El enfoque metodológico, será complementado con el análisis descriptivo-explicativo; en el caso de la descripción, su objetivo es describir la estructura de los fenómenos y su dinámica; identificar aspectos relevantes de la realidad” y para el explicativo, tratan de buscar la explicación del comportamiento de las variables.

Muestra

✓ **Universo**

Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación durante los últimos cinco años.

✓ **Ámbito geográfico:** Nacional (Ecuador).

✓ **Tipo de investigación:** Mixta

✓ **Técnica de investigación:** Encuesta personal.

✓ **Tamaño y distribución muestra**

Se propone la realización de una muestra de:

- 12 titulados por investigador (encuesta)

- Dos autoridades educativas (Cuestionario)

✓ **Cuestionarios:**

Cuestionario 1: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

Cuestionario 2: Empleadores/directivos de las Instituciones Educativas

La duración en ambos casos fue de seis minutos. La información obtenida se tabulará en forma de tablas cruzadas, utilizando como variables la totalidad de las preguntas para el análisis integral.

Con estos instrumentos y habiendo establecido la situación socio demográfico de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, se pretende alcanzar en cada uno de las instancias respectivas:

- Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.
- Reconocer el contexto institucional – laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.
- Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos).

✓ **Método**

Descriptivo: “Con frecuencia, la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan. Los **estudios descriptivos** buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar.

En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga”. UTPL (2010).

4.2. Participantes de la investigación

En esta investigación los actores principales son los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus diferentes menciones: Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemático, Lengua y Literatura, Químico Biológica.

Los doce participantes poseen las siguientes características:

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

Otros participantes de la investigación son:

- Dos Empleadores/Directivos
- Y la investigadora según código PIC 38, asignado por el equipo planificador

4.3 Técnicas e instrumentos de investigación

La técnica, es el conjunto de medios y procedimientos utilizados para obtener la información. Las técnicas utilizadas en el desarrollo de este trabajo investigativo son:

4.3.1. Técnicas

- La observación de campo
- La observación directa individual
- La encuestas

4.3.2. Instrumentos

Los instrumentos como medios para la ejecución de la investigación fueron entregados por la UTPL, la guía elaborada por el equipo planificador y los cuestionarios utilizados, fueron tomados de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y

Acreditación), adaptados y validados por el equipo de planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional, los cuales fueron:

Cuestionario 1: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación (Anexo 2)

Cuestionario 2: Empleadores/directivos de las Instituciones Educativas (Anexo 3)

Con estos instrumentos y habiendo establecido la situación socio demográfico de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, se pretende alcanzar en cada uno de las instancias respectivas:

- Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.
- Reconocer el contexto institucional – laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.
- Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos).

El cuestionario dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL (Anexo 2) está dividido en cuatro categorías con sus respectivos objetivos:

1. Caracterización sociodemográfica
2. Situación laboral
3. Contexto laboral
4. Necesidades de formación

Mientras que el cuestionario dirigido a los directivos / empleadores de las Instituciones donde trabajan los titulados referidos, comprende tres categorías:

1. Situación laboral
2. Contexto laboral
3. Necesidades de formación

4.4. RECURSOS

3.4.1. Humanos

- Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, que se encuentran desempeñando diferentes cargos en instituciones públicas o privadas.
- Directivos nominados como los empleadores de las Instituciones educativas en las que se encuentran trabajando los titulados.

4.4.2 Institucionales

- Ministerio de Educación y Cultura,
- Bibliotecas: Puce, Ups, Municipal, Confedec.
- Centros Educativos de la muestra objetiva

3.4.2. Materiales

- Cámara fotográfica.
- Cuestionarios.
- Material de oficina
- Computador.
- Material bibliográfico

4.4.4. Económicos

Presupuesto a cargo de la investigadora para:

- Movilización y localización de los participantes de la investigación.
- Internet
- Reproducción de material bibliográfico e impresiones.

4.5. Procedimiento

Para el desarrollo de esta investigación se siguió el siguiente procedimiento:

- Asesoría presencial
- Recepción de la nómina de la muestra objetiva: titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL y directivos de las instituciones donde laboran los titulados.
- Desarrollo del marco teórico, para lo cual se procedió a la selección del material bibliográfico respectivo.
- Multiplicación de las encuestas para titulados y directivos de la muestra objetiva.
- Ubicación de direcciones de los pertenecientes a la muestra investigativa y aplicación de la encuesta.
- Análisis e interpretación estadística de resultados: fusión de datos.
- Elaboración de conclusiones y recomendaciones, en concordancia con los objetivos planteados en esta investigación.
- Presentación del trabajo al Director y Tutor del proyecto de investigación, Mgs. Fabián Jaramillo Serrano, para la corrección respectiva.
- Elaboración y presentación definitiva del proyecto de investigación para la calificación respectiva.

4. INTERPRETACION, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Dentro de este trabajo investigativo, para el procesamiento de datos se procederá de la siguiente manera: los resultados obtenidos en las encuestas que investigan las cuatro categorías contempladas:

- a) Caracterización sociodemográfica.
- b) Situación laboral.
- c) Contexto laboral.
- d) Necesidades de formación.

Serán analizadas e interpretadas tomando en cuenta únicamente a los egresados que proporcionaron información, a nivel de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación y de Empleadores o Directivos.

El análisis respectivo, se realizará de cada una de las tablas estadísticas correspondientes a las diferentes categorías, agrupados en bloques afines. Por otra parte se mostrará una relación interpretativa- explicativa entre la información teórico-conceptual de los resultados estadísticos obtenidos y los criterios propios de la investigadora. Dentro de este proceso se establecerá una triangulación de los siguientes aspectos sustanciales:

- ❖ Datos estadísticos obtenidos en aplicación de los cuestionarios
- ❖ Marco teórico
- ❖ Criterio personal

5.1. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Objetivo: Caracterizar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

CUESTIONARIO (TITULADOS DE LA ESCUELA DE CCEE)

Tabla No. 1		
Titulación de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación		
<i>P1. Podría indicar la/s misión/es cuya titulación haya obtenido en la UTPL en los últimos cinco años (2005-2010)</i>		
NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	6	50
Educación Básica	2	16,67
Lengua y Literatura	2	16,67
Químico Biológicas	1	8,33
Físico Matemáticos	1	8,33
TOTAL	12	100
NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA)	f	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	1	8,33
Maestría en Pedagogía	1	8,33
En otra universidad	1	8,33
No contesta	9	75
TOTAL	12	100
ESPECIALIDAD /DIPLOMADO (contestar en el caso de que no tenga continuidad con la titulación de maestría)	f	%
Diplomado	2	17
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	10	83
TOTAL	12	100
<i>Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.</i>		
<i>Sor Lucía Rosero</i>		

Del total de los titulados encuestados a Nivel de Pregrado, el (50%), refiere tener un título profesional especializado en Educación Infantil. En cuanto a Nivel de Post grado, el (75 %) no contestan. Y a nivel de Especialidad, el (83 %), manifiestan no haber realizado estudios de diplomado o especialidad. Esta situación, muestra una estrecha relación con el objetivo planteado respecto de la situación socio demográfico de los profesionales graduados en los últimos cinco años y que corresponden a la muestra objetiva proporcionada.

Estos resultados que evidencian los titulados encuestados y de acuerdo con AYALA, S (1999), se deben al limitado reconocimiento social de la acción educativa, lo cual se refleja entre otros indicadores, en las escasas asignaciones presupuestarias que ofrecen los gobiernos de turno a la educación. También obedece, a que los salarios no son atractivos, ya que existen otras profesiones mucho más lucrativas que el magisterio, por lo que estos se ven obligados a desempeñar otras actividades remuneradas. Esta situación sin duda,

afecta a la calidad de la educación y es menester que lo contemplado en la Constitución (art. 349), se ha puesto en vigencia a la brevedad posible; necesitamos de docentes capacitados y actualizados en las nuevas corrientes educativas y exigencias del nuevo milenio, para que de este modo y con las herramientas adecuadas se beneficie a la formación integral de las actuales generaciones.

TABLA No. 3		
2. a. En caso de que trabaje como docente, la institución Educativa en la que se desempeña es del sector.	f	%
Urbano	5	42
Rural	2	17
NC-3	5	42
TOTAL	12	100
FUENTE: Sector de la Institución Educativa en la que se desempeñan como docente en los cuestionarios aplicados a los Estudiantes de Ciencias de la Educación. Sor Lucía Rosero		

DATOS DE CLASIFICACIÓN			
Tabla No. 29			
A.1 Género:		f	%
Hombre	1	1	8,33
Mujer	2	11	91,7
TOTAL		12	100
Fuente: Clasificación de género y años cumplidos de los titulados de Ciencias de la Educación según resultados de cuestionarios aplicados. Sor Lucía Rosero			

DATOS DE CLASIFICACIÓN						
Tabla No. 30						
A2. Género y años cumplidos de los titulados						
Edad	Género	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL
		f	%	f	%	
20 - 30 años		1	8,33	0	0	1
31 - 40 años		6	50	0	0	6
41 - 50 años		3	25	1	8,33	4
No contesta		1	8,33	0	0	1
TOTAL		11	91,7	1	8,33	12
Fuente: Clasificación de género y años cumplidos de los titulados de Ciencias de la Educación según resultados de cuestionarios aplicados. Sor Lucía Rosero						

Tabla No. 31		
A3. Provincia de residencia	f	%
PICHINCHA	12	100
TOTAL	12	100
Fuente: Ubicación de residencia de los titulados de Ciencias de la Educación según resultados de cuestionarios aplicados. Sor Lucía Rosero		

TABLA 32		
A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado	f	%
QUITO	12	100
TOTAL	12	100
FUENTE: Localización del centro asociado matriculados los titulados de ciencias de la educación según resultados de cuestionarios aplicados. Sor Lucía Rosero		

De los titulados encuestados, respecto de la ubicación del lugar de trabajo, el (42%) refiere que trabaja en el medio urbano; un porcentaje similar no contesta dicho planteamiento. En cuanto a la ubicación por género, el (91.7%) de los titulados son mujeres, las cuales oscilan entre los 31 años a 40 años en un (50 %) de acuerdo con los datos estadísticos analizados. El lugar de residencia corresponde a la provincia de Pichincha en el (100%) de los encuestados; de la misma manera y en porcentaje similar 100%, refieren que estuvieron matriculados en el Centro Asociado de la ciudad de Quito.

El estudio de género dentro de la profesión docente es un elementos sustancial en cuanto que proyecta la aplicación pragmática de lo que en tantos foros nacionales se manifiesta, si nos referimos a los resultados de las tablas expuestas, se puede evidenciar que el gran porcentaje dentro de esta perspectiva corresponde a las mujeres, dejando así al referente masculino en un porcentaje poco significativo. De este modo, lo desarrollado en literal 3.1.4 del marco teórico nos da las pautas base para visualizar el contexto de este fenómeno socio-educativo, cuando refiere GHERARDI (2001), que la adopción dentro de una perspectiva de género implica siempre, tolerar cierto grado de ambigüedad entre la capacidad de leer la realidad con “sensibilidad de género” y el riesgo de cosificar el género. Se estima que la comprensión del género no es algo que se posee o se es, sino un proceso rutinario que se crea y recrea en actividades situadas y en las prácticas cotidianas. En nuestro país y a propósito de este ámbito queda un gran camino por recorrer, lo

reflejado en los estadísticos de los titulados de la Escuela de CC.EE, no un asunto casual, es más bien la fiel realidad idiosincrática de nuestro medio, la cual y con el permanente proceso de profesionalización se aspira sea superado, para entender que entre todos hombres y mujeres debemos aunar esfuerzos por una educación de calidad. Finalmente, y respecto a los otros componentes, es preciso indicar que el referente institucional (Centro Asociado, si constituye un referente principal para las personas que se enmarcan dentro de los lugares estratégicos en el proceso de profesionalización y titulación.

5.2. SITUACIÓN LABORAL

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

CUESTIONARIO (TITULADOS DE LA ESCUELA CCEE)

Tabla No. 2		
P2. ¿Cuál de las siguientes situaciones refleja mejor su situación laboral actual?	f	%
Trabaja como docente	7	58,33
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	4	33,33
Otras Situaciones (especifique)	1	8,33
TOTAL	12	100
Fuente: Situación laboral de los egresados en Ciencias de la Educación según encuestas realizadas. <i>Sor Lucía Rosero</i>		

Tabla No. 4		
P2b. En caso de que trabaje en un puesto profesional relacionado o no con la docencia. ¿Ha trabajado antes como docente?.	f	%
Si	7	58
No	5	42
TOTAL	12	100
FUENTE: Desempeño laboral relacionado con la docencia o no relacionado con la docencia según resultados de los cuestionarios aplicados muestran si o no han trabajado antes como docentes. <i>Sor Lucía Rosero</i>		

Tabla No. 5		
P2c. En caso de que trabaje como docente, ¿Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia	f	%
Si	6	50
No	6	50
TOTAL	12	100
Fuente: Desempeño profesional no relacionado con la docencia según aplicación de cuestionarios a los titulados de Ciencias de la Educación. <i>Sor Lucía Rosero</i>		

Tabla No.6		
P2d. En caso de estar desempleado, ¿Cuál de las siguientes alternativas se ajusta/situación actual.	f	%
Prepara carpetas para trabajar en docencia	2	16,67
NC-8	10	83,33
TOTAL	12	100
FUENTE: Alternativas que se ajustan a la situación actual de los titulados de Ciencias de la Educación datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.		
<i>Sor Lucía Rosero</i>		

El (58.33%) del total de los titulados encuestados, refieren estar trabajando en el área docente, un porcentaje similar (58%), manifiesta en cambio que si ha trabajado como docente; el (50 %) en cambio refieren que se encuentran trabajando actualmente como docente. Finalmente en cuanto al encontrarse desempleado actualmentete el (83.33%) no contesta.

Lo expuesto en el literal 3.1.1 del marco teórico y de acuerdo con lo manifestado por la UNESCO (2002), se pone en evidencia la necesidad proyectar políticas integrales a largo plazo, las mismas que están orientadas a mejorar y sostener la calidad del trabajo docente, como condición fundamental para asegurar el aprendizaje de calidad.

Las nuevas reformas establecidas en la LOEI: ingreso y escalafón del magisterio, vigente en nuestro país; refleja el claro interés gubernamental como política de Estado en su afán de fortalecer la dimensión de la labor educativa; ciertamente que esta visión estratégica contribuirá al desarrollo del quehacer educativo en bien de las nuevas generaciones y a elevar en relación de los resultados porcentuales una mayor adhesión al desempeño docente como un referente de trabajo productivo.

Tabla No. 9		
P4. Trabaja actualmente o trabajaba en el ámbito de su especialidad.	f	%
Si	8	66,67
No	2	16,67
N-C	2	16,67
TOTAL	12	100
FUENTE: Según resultado de los cuestionarios aplicados a los titulados de Ciencias de la Educación muestran su labor actual y en donde se desempeñaban en el ámbito de su especialidad.		
<i>Sor Lucía Rosero</i>		

TABLA No. 10		
P4a. (En caso de la respuestas sea afirmativa) P4. En que ámbito ejerce o ejercía	f	%
Educación Infantil	3	25,00
Educación Básica	2	16,67
Lengua y Literatura	1	8,33
Químico Biológicas	1	8,33
Físico Matemáticos	1	8,33
No contesta	4	33,33
TOTAL	12	100
FUENTE: se muestra según el ámbito donde ejercen la docencia según la aplicación de cuestionarios titulados de ciencias de la educación. <i>Sor Lucia Rosero</i>		

Tabla No. 13		
P7. Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual o cuánto tiempo trabajo en el último empleo.	f	%
0-5 Años	4	33,33
6-10 Años	3	25,00
15 Años	2	16,67
N-C	3	25,00
TOTAL	12	100
FUENTE: Tiempo que actualmente trabajan y tiempo del último empleo como docentes en caso que en la actualidad no trabajen resultados de cuestionarios realizados a titulados de Ciencias de la Educación. <i>Sor Lucía Rosero</i>		

Tabla No.14		
P8. Cuando inicio sus estudios estuvo trabajando como docente	f	%
Si	6	50,00
No	5	41,67
NC- 3	1	8,33
TOTAL	12	100
FUENTE: Resultados de los cuestionarios aplicados a los titulados de Ciencias de la Educación indican cuando inicio los estudios estuvieron trabajando como docentes. <i>Sor Lucía Rosero</i>		

Tabla No.15		
P8a. Tiempo que tardó para su primer empleo como docente desde que obtuvo la titulación.	f	%
0-1 Años	2	16,67
NC-4	10	83,33
TOTAL	12	100
Fuente: Tiempo que tardaron en conseguir su primer empleo como docentes desde que obtuvieron la titulación según resultados de los cuestionarios realizados a los titulados de Ciencias de la Educación. <i>Sor Lucia Rosero</i>		

De los titulados encuestados el (66,67%) manifiestan que si se encuentran desempeñando actividades educativas de su especialidad, y de esto un (25 %) refieren estar involucrados en Educación Básica. El tiempo en que vienen desempeñando dicha acción laboral se encuentra en el rango de 0- 5 años. El (50%) de los titulados refieren haber iniciado sus

estudios mientras tenían una ocupación laboral. Respecto al tiempo transcurrido para encontrar el primer empleo, los titulados encuestados en un (83.33%) no contestan.

En este sentido, surge el reto y objetivo fundamental del Sistema educativo: si queremos docentes comprometidos con la inclusión educativa, debemos formarles para enseñar en diferentes contextos y bajo los lineamientos de las nuevas teorías pedagógicas, abiertos a las diferencias sociales, culturales e individuales. Por eso, el docente involucrado en su quehacer formativo, ha de realizar un análisis profundo de las condiciones que le motivaron para incursionar en el ejercicio de la docencia, como bien puntualizara AYALA (1999), en el literal 3.1.4 del desarrollo del marco teórico.

De lo manifestado, es halagador que los titulados en la UTPL, en su mayoría se encuentran ejerciendo el desarrollo profesional en la especialización obtenida, y aunque dentro de los encuestados haya un porcentaje significativo que no contesta respecto al tiempo transcurrido para la consecución de su primer empleo, sin embargo y de acuerdo a la relación de las otras cifras porcentuales, se estima con toda certeza de que los profesionales de la UTPL, son perfiles competitivos para incursionar en el trabajo docente.

Tabla No. 21		
P14. Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo como no docente desde que obtuvo la titulación.	f	%
0-1 Años	2	16,67
NC-4	5	41,67
Ya trabajaba	5	41,67
TOTAL	12	100
FUENTE: Tiempo que tardaron en conseguir su primer empleo de trabajo no docente desde que obtuvieron la titulación según resultados de cuestionarios realizados a titulados de Ciencias de la Educación.		
<i>Sor Lucía Rosero</i>		

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO		
Tabla No. 22		
P15. Tiempo que ha trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación.	f	%
0-1 Años	1	8,33
1-2 Años	1	8,33
1-3 Años	2	16,67
1-5 Años	8	66,67
TOTAL	12	100
FUENTE: Tiempo trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación resultados de cuestionarios aplicados a titulados de Ciencias de la Educación.		
<i>Sor Lucía Rosero</i>		

Tabla No.23		
P16. Tiempo que ha trabajado en total en un puesto no docente desde que obtuvo la titulación.	f	%
1-2 Años	1	8,33
1-5 Años	1	8,33
NC-6	10	83,33
TOTAL	12	100
FUENTE: Tiempo trabajado en total en un puesto profesional no docente desde que obtuvieron la titulación según resultados de cuestionarios aplicados a titulados de Ciencias de la Educación. Sor Lucía Rosero		

Tabla No. 24		
P17.Su trabajo actual o último en caso que en la actualidad no trabaje se cambio de residencia		
	f	%
Si	4	33,33
No	7	58,33
NC-3	1	8,33
TOTAL	12	100
FUENTE: Trabajo de los titulados o su último empleo en caso de que en la actualidad no trabaje le demandaron cambiar el lugar de residencia según resultados de cuestionarios aplicados a titulados de Ciencias de la Educación. Sor Lucía Rosero		

Del total de los titulados encuestados, el (16,67%) corresponden al rango de 0 – 1 año, respecto al tiempo que les llevó conseguir su primer empleo como no docente y un (41,67%) refieren haber estado ya ocupando cargo laboral. El (66,67%) corresponde al rango de 1-5 años, respecto al tiempo de desempeño como docentes. El (58,33%) refiere que mantiene su residencia domiciliaria. En el ámbito educativo existen serias preocupaciones respecto a la realidad laboral, en cuanto que no existen políticas claras de desarrollo, durante los últimos 30 años, esta ha obedecido simplemente a innovaciones breves de los políticos de turno. Esta situación afecta sin duda, a los niveles de calidad de la educación. TEDESCO (2002).

Si bien, los resultados estadísticos analizados refieren un optimismo de los titulados de la UTPL, respecto a la inserción en el mundo laboral, sin embargo, manifiesto mi preocupación del alto porcentaje (83.33%), que no contestan a varios de los planteamientos de estas tablas estadísticas, por lo que me hacen suponer que deben estar trabajando en otros ámbitos no relacionados con la docencia.

Tabla No. 28		
P21. Su condición de vida luego de titularse en la UTPL, ¿ha mejorado?	f	%
Definitivamente si	6	50
Probablemente si	4	33,33
Probablemente no	2	16,67
TOTAL	12	100
FUENTE: Condición de vida de los titulados de Ciencias de la Educación luego de haberse titulado en la UTPL según resultados de cuestionarios aplicados.		
<i>Sor Lucía Rosero.</i>		

De los profesionales encuestados el (50%) manifiestan que su condición de vida si ha mejorado notablemente después de haberse titulado en la UTPL. Si bien la tarea docente no goza de un excelente reconocimiento a nivel general, el requerimiento actual de personal calificado es una urgencia manifiesta y que ciertamente ofrece una garantía dentro de la inserción en el mundo laboral. La actual LOEI, es muy enfática en su art. 96. MEC (2011), respecto del escalafón del magisterio nacional.

Frente a los resultados expuestos, considero que los titulados de la UTPL, experimentan satisfacción en el mejoramiento de su condición de vida, por el referente formativo institucional y el desarrollo de habilidades y destrezas, que cubren las exigencias del nuevo quehacer educativo.

CUESTIONARIO (EMPLEADORES/DIRECTIVOS)

6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa , descríbalos	
ESC. “FISCAL FEDERICO GRACIA LORCA” COORDINADORA ACADEMICA	UNIDAD EDUCATIVA SALESIANA “CARDENAL ESPELLMAN” RECTOR
➤ Actividades Sociales a Nivel de Red.	➤ Estabilidad Laboral.
➤ Actividades Deportivas.	➤ Reconocimiento a los Títulos obtenidos.
➤ Capacitación Gratuita de UTE, RED EDUCANED Consejo Provincial.	➤ Ambiente de trabajo, armonía y clima familiar.
➤ INTERNO Intercambio de Experiencias personales y Laborales.	➤ Respeto a todos los derechos que exigen la Ley y la Comunidad Religiosa.

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

ESC. "FISCAL FEDERICO GRACIA LORCA" COORDINADORA ACADEMICA	UNIDAD EDUCATIVA SALESIANA "CARDENAL ESPELLMAN" RECTOR
➤ Esfuerzos en lo académico y pedagógico.	➤ Personal comprometido al trabajo según el sistema y la filosofía Salesiana.
➤ Interés por el mejoramiento y Actualización.	➤ Verdaderos Ejemplos.
➤ Creatividad Pedagógica	➤ Sentido de Pertenencia.
➤ Interés por las Innovaciones	➤ Afán por actualizarse según las necesidades de la Comunidad Educativa.

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

ESC. "FISCAL FEDERICO GRACIA LORCA" COORDINADORA ACADEMICA	UNIDAD EDUCATIVA SALESIANA "CARDENAL ESPELLMAN" RECTOR
➤ Participa en Escuela Saludables.	➤ Coordinador de Media Ambiente.
➤ Apoya en recuperación Pedagógica de Niños Ladrilleros.	➤ Tutor de Segundo de Bachillerato.
➤ Participa en actividades planificadas en Red (Cruz Roja, Emergencia y Comisión Pedagógica).	➤ Presidente de la Asociación de Empleados.

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

ESC. "FISCAL FEDERICO GRACIA LORCA" COORDINADORA ACADEMICA	UNIDAD EDUCATIVA SALESIANA "CARDENAL ESPELLMAN" RECTOR
➤ Trabajo en Proyectos	➤ Manualidades
➤ Teatrín	➤ Coordinador de Clubes (periodismo y oratoria)
➤ Enfermería	➤ Trabajo en Infancia Misionera y Grupos Juveniles

Los directivos encuestados refieren que en sus instituciones educativas si implementan un sistema de incentivos con los docentes que laboran bajo su dependencia, los cuales consisten a nivel académico como Actividades Sociales a Nivel de Red, capacitación gratuita, UTE, EDUCANET Consejo Provincial, reconocimientos a títulos obtenidos y

ofrecen un ambiente de trabajo (armonía, clima familiar). Los directivos manifiestan tener expectativas de los profesionales que laboran en sus instituciones educativas, resaltan ser proactivos tanto en lo académico y pedagógico, dinámicos y con un amplio referente de valores humanos, con iniciativas de innovaciones, capaces de involucrarse en actividades adicionales a las actividades habitualmente encomendadas, a fin de generar una dinámica de trabajo multidisciplinario en toda la comunidad. Los directivos explican la situación laboral de los graduados en la UTPL, reconociendo los valores que cada uno se esmera por dar lo mejor son asignados asumir otras funciones fuera de su carga horaria como coordinador de Medio Ambiente, integrante en actividades planificadas en Red (Cruz Roja, Emergencia y Comisión Pedagógica) y uno de ellos es Presidente de la Asociación de Empleados, dentro de la institución educativa particular también participan en proyectos de ayuda pedagógica en este caso a niños ladrilleros, puedo resaltar que las dos instituciones ya sea pública o privada demuestran el afán por servir de la mejor manera a la niñez y juventud de la comunidad.

Dentro de este análisis las Instituciones Educativas tienen sus requerimientos que analizan el desempeño de los profesionales, por lo tanto los directivos deben tomar muy en cuenta lo que contempla DINAMEP (2000) dice dentro de su misión contemplan, formar docentes en pre servicio y en forma continua para los niveles preprimaria, primaria y áreas especiales afines, con criterio abierto, pensamiento crítico, auto gestionado, innovador y creativo, con elevada autoestima y valores éticos y morales, capaces de potenciar el desarrollo de la inteligencia y el pensamiento de los niños del país. Reforzar, a su vez, al sistema educativo nacional con investigaciones e innovaciones pedagógicas que permitan mejorar la práctica educativa del docente ecuatoriano.

Los directivos deben empeñarse en mantener dentro de sus instituciones educativas un ambiente en donde se conjuga los talentos y las competencias profesionales, si deseamos mantener a los docentes en una constante innovación se deben dar facilidades que los motive a tener la iniciativa de su autoformación y formación continua que los haga más seguros de sus principios profesionales y se sientan reconocidos por sus esfuerzos constante por su labor en bien de la niñez y juventud ecuatoriana.

5.3. CONTEXTO LABORAL

Objetivo: Reconocer el contexto institucional – laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

CUESTIONARIO (TITULADOS DE LA ESCUELA DE CCEE)

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE		
Tabla No.7		
P3. En qué tipo de institución desarrolla o desarrollaba su desempeño laboral	f	%
Institución educativa fiscal	1	8,3
Institución educativa particular	8	66,7
Otras Instituciones	3	25,00
TOTAL	12	100
FUENTE: Según resultados de cuestionarios aplicados a los titulados de Ciencias de la Educación muestran el tipo donde desempeñan su labor docente. <i>Sor Lucía Rosero</i>		

Tabla No. 8		
P3a. La institución educativa en la que se desempeña o desempeñaba es de nivel	f	%
Inicial	3	25,00
Básico	2	16,67
Bachillerato	3	25,00
Superior	1	8,33
Otras	3	25,00
TOTAL	12	100
FUENTE: Según cuestionarios aplicados a los titulados de Ciencias de la Educación muestran la institución y el nivel que trabajan y han trabajado. <i>Sor Lucía Rosero</i>		

Tabla No. 11		
P5. Qué tipo de relación laboral tiene o tenía con la Institución educativa?	f	%
Nombramiento	1	8,33
Contrato Indefinido	6	50
otras (especifique) En quehaceres domésticos	1	8,33
No contestan	4	33,33
TOTAL	12	100
FUENTE: Condiciones de Situación Laboral en la institución Educativa que tiene o tenían según los resultados de los cuestionarios aplicados a los titulados de Ciencias de la Educación. <i>Sor Lucía Rosero</i>		

Tabla No. 12		
P6. La relación laboral es/era	f	%
A tiempo completo	5	41,67
A tiempo parcial	2	16,67
Por horas	1	8,33
NC-5	4	33,33
TOTAL	12	100
Fuente: Tiempo de contratación en la relación laboral resultados de los cuestionarios aplicados a los titulados de Educación Básica. <i>Sor Lucía Rosero</i>		

De los titulados encuestados un (66,7%) manifiestan desempeñar funciones laborales en instituciones particulares y un (25%) muestran su desempeño en la institución educativa en el nivel inicial y otro porcentaje similar en el nivel de bachillerato.

Mientras que un (50%) de los profesionales dentro de las instituciones educativas sus contratos son indefinidos y un (41,67%) refieren a tiempo completo en su relación laboral.

Las instituciones educativas se ajustan a normas legales para la contratación y legalización de contratos de trabajo, dentro de las leyes específicas. La LOEI es muy clara al señalar que la carrera educativa incluye a los profesionales de la educación en cualquiera de sus funciones y a los docentes del sector privado están amparados por el Código del Trabajo. (LOEI 2011)⁷

Dentro de esta muestra podemos visualizar, que los titulados tienen apertura en la relación laboral en el sector privado o público, se sienten seguros de su formación para el desempeño en el nivel específico de su titulación, puedo decir que los titulados asumen cargos de entidades privadas ya que el proceso de su contratación es rápido, mientras que la contratación para pertenecer al magisterio son tramitados a largo plazo, con una referencia que las contrataciones en el sector privado la mayoría son a tiempo completo. Y todo contrato de trabajo es amparado por la ley en este caso de la LOEI y ESCALAFON.

TRABAJO ACTUAL O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE		
Tabla No. 16		
P9. Tipo de institución, empresa desarrollaba su trabajo como no docente	f	%
Administración Pública	3	25,00
Empresa privada	4	33,33
NC-5	5	41,67
	12	100
FUENTE: Resultados de tipo de institución o empresa que desarrolla o desarrollaba trabajo como no docente de cuestionarios aplicados a titulados de Ciencias de la Educación.		
Sor Lucía Rosero		

Tabla No. 17		
P10. Titulación exigida en la empresa/empresa para el puesto que ocupa/ocupaba	f	%
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	4	33,33
Ninguna no se exige titulación	3	25,00
NC-4	5	41,67
	TOTAL 12	100
FUENTE: Titulación exigida en la Institución/ Empresa en puestos que ocupan /ocupaban resultados de cuestionarios aplicados a titulados de Ciencias de la Educación.		
Sor Lucía Rosero		

Tabla No. 18		
P11. Qué tipo de relación laboral tiene o tenía	f	%
Laboral indefinida	3	25,00
Laboral de duración determinada	2	16,67
Otras situaciones (especifique)	2	16,67
NC-4	5	41,67
TOTAL	12	100
Fuente: Tipo de relación laboral que tenían o tienen según resultados de cuestionarios aplicados a titulados de Ciencias de la Educación.		
<i>Sor Lucía Rosero</i>		

Tabla No. 19		
P12. La relación laboral es /era.	f	%
A tiempo completo	5	41,67
A tiempo parcial	1	8,33
Por horas	1	8,33
NC-5	5	41,67
TOTAL	12	100
FUENTE: Tiempo de relación laboral de los titulados de Ciencias de la Educación según resultados de cuestionarios aplicados.		
<i>Sor Lucía Rosero</i>		

Tabla No. 20		
P13. Tiempo de trabajo en el puesto actual o trabajó como no docente/actualidad no trabaje.	f	%
0-5 Años	1	8,33
6-10 Años	2	16,67
11-15 Años	2	16,67
15+ Años	2	16,67
NC-5	5	41,67
TOTAL	12	100
FUNTE: Tiempo de trabajo en el puesto actual o último empleo como no docente en caso en la actualidad no trabaje resultados de cuestionarios a titulados de Ciencias de la Educación.		
<i>Sor Lucía Rosero</i>		

Un (41,67%) de los titulados encuestados no dieron respuesta, se desempeñan otras funciones no concernientes a la docencia, mientras que un (33,33%) nos dieron a conocer que ejercen funciones en entidades privadas. Dentro del contexto laboral un 41,67% no dan respuesta se relaciona con la tabla nro. 16 y un (33,33%) de los profesionales manifiestan la titulación exigido es de tercer nivel. Mientras que un (25%) de los titulados indican que la relación laboral es indefinida y un (16,67%) son de duración determinada. Dentro de la relación laboral de los titulados encuestados un (41,67%) no dan respuestas y un porcentaje similar manifiesta, ser contratados a tiempo completo. De los profesionales encuestados el (8,33%) refieren a su relación laboral por horas. Con otro porcentaje de (16,67%) manifiestan del tiempo que llevan en su desempeño es de 6-10 años. En el contexto laboral, que se encuentran los titulados en entidades públicas y privadas se ajustan a normativas para la

contratación, en la que los empleadores deberán garantizar la relación laboral estipulado en la contratación. El Plan Decenal de Educación (Política 7) contempla una revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de Trabajo y Calidad de Vida.

En los resultados estadísticos, podemos mirar que los profesionales encuestados en el contexto laboral, se desempeñan en todos los campos ya sean empresas o entidades públicas o privadas, donde las oportunidades de ejercer servicios se les otorgue, desarrollan competencias profesionales que garantizan su desempeño laboral que ponen en juego todas sus capacidades, de acuerdo a su relación laboral. Pero hay una constante de un (41,67%) de los titulados encuestados no dan respuestas debido a que se encuentran laborando en diferentes contextos laborales.

CUESTIONARIO (Empleados /Directivos)

1. ¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente?	
ESC. “FISCAL FEDERICO GRACIA LORCA” COORDINADORA ACADEMICA	UNIDAD EDUCATIVA SALESIANA “CARDENAL ESPELLMAN” RECTOR
➤ Título de Profesor de Primaria,	➤ Sintonía con el mundo juvenil
➤ Experiencia docencia	➤ Título Académico de tercer Nivel
➤ Honestidad	➤ Integridad Moral
➤ Sentido de Pertenencia a la Institución	➤ Aprobar la Clase Demostrativa /Testimonio de Vida Cristiana

2. Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?	
ESC. “FISCAL FEDERICO GRACIA LORCA” COORDINADORA ACADEMICA	UNIDAD EDUCATIVA SALESIANA “CARDENAL ESPELLMAN” RECTOR
➤ SI Cuatro	➤ SI Siete

3. ¿Requiere de más personal docente?			
ESC. “FISCAL FEDERICO GRACIA LORCA” COORDINADORA ACADEMICA		UNIDAD EDUCATIVA SALESIANA “CARDENAL ESPELLMAN” RECTOR	
NIVEL	ÁMBITO DE CONOCIMIENTO	NIVEL	ÁMBITO DE CONOCIMIENTO
➤ Educación Inicial	➤ Educación Primaria.	➤ Educación Inicial.	➤ Profesora Primaria.
➤ Educación General Básica.	➤ Cultura Física.	➤ Educación General Básica.	➤ Entrenador de Natación.
	➤ Cultura Estética	➤ Bachillerato.	➤ Profesora de Matemática.

4. ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?			
ESC. “FISCAL FEDERICO GRACIA LORCA” COORDINADORA ACADEMICA		UNIDAD EDUCATIVA SALESIANA “CARDENAL ESPELLMAN” RECTOR	
CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN	CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN I NGRESAN
<ul style="list-style-type: none"> • Conocen el medio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta conocer el ámbito. 	<ul style="list-style-type: none"> • Son referentes para el personal que se integra. 	<ul style="list-style-type: none"> • Buena Predisposición.
<ul style="list-style-type: none"> • Saben interactuar con los alumnos y docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Su desempeño es con innovaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Modelos a Seguir. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avanzado Conocimiento de nuevas tecnologías.
<ul style="list-style-type: none"> • Consideran diferencias individuales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplican nuevas técnicas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificados con la Filosofía Salesiana 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos Innovadores Pedagógicos.

Los directivos encuestados manifiestan que en sus instituciones educativas se rigen en base a unos requerimientos, para postular a cargos docentes en lo académico, cognitivo, e integridad moral, factores primordiales que garantizan una eficaz demanda educativa. Además manifiestan los requisitos exigidos por las institución educativa es un título de tercer nivel, experiencia docencia, honestidad e integridad moral y sintonía con el mundo juvenil.

5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, ¿se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años?	
ESC. “FISCAL FEDERICO GRACIA LORCA” COORDINADORA ACADEMICA	UNIDAD EDUCATIVA SALESIANA “CARDENAL ESPELLMAN” RECTOR
a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?	a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fortalecimiento de la Reforma Curricular 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Jornadas de Capacitación Pedagógicas (Temas de secuencia a las necesidades del personal docente).
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Planificación y Educación en Valores 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Apoyo Económico a los Docentes Centros Educativos que ofertan títulos de 4to Nivel.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Relaciones Humanas entre Docentes 	

Mirando más de cerca el mundo laboral los directivos hacen refieren que en el ultimo año si han recibido solicitudes de empleo en la institucion eduativa pública cuatro y en la institucion educativa privada siete, esto nos muestra que los titulados de todas maneras necesitan emplearse para poner en juego todo sus potencial capacitado en su formación para compenzar el esfuerzo empeñado para lograr su profesionalización. Los directivos

manifiestan tener necesidad de profesionales preparados en otros ámbitos como en los niveles de educación general básica y bachillerato con un ámbito de conocimiento en cultura física, estética y especializados en el área de matemáticas. Cada uno de los directivos encuestados perfilan la calidad profesional a una demanda educativa de calidad.

Dentro del contexto laboral los directivos manifiestan el desempeño laboral de los profesionales docentes con experiencia, conocen el medio de su actividad laboral, saben interactuar con los alumnos y docentes, son referentes para el personal que se integra, mientras que los docentes que recién ingresan su desempeño es con conocimientos innovadores pedagógicos, buena disposición, aplican nuevas técnicas. Reconociendo los talentos humanos y profesionales de los docentes desde sus experiencias; los directivos manifiestan que si han planifican cursos de formación continua en los últimos años en: fortalecimiento de la Reforma Curricular, Educación en valores, jornadas de Capacitación Pedagógicas (Temas de secuencia a las necesidades del personal docente) y uno de ellos manifiesta brindar apoyo económico a los Docentes a la inscripción en Centros Educativos que ofertan títulos de 4to Nivel.

Con esta panorámica los directivos dentro del contexto laboral se deben ajustar a Ley Orgánica de Educación Inculcultural (LOEI 2011 en el art. 10) que contempla los derechos de las y los docentes en el literal a) dice: Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación, En nuestra realidad nacional hay una gran demanda de profesionales en todos los niveles, en donde buscan emplearse para poner al servicios sus destrezas y capacidades con un reconocimiento por su desempeño con innovaciones y sus iniciativas de investigadores medios que refuerzan una educación de calidad. En los ambientes de las instituciones educativas los directivos/empleadores vigorizan al personal profesional en formación continua para el fortalecimiento de la Reforma Curricular docente y crean ambientes saludables donde se armonizan roles con un mismo fin y bien común para alcanzar objetivos planeados y alcanzar las metas específicas.

5.4. NECESIDADES DE FORMACIÓN

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

CUESTIONARIO (TITULADOS DE LA ESCUELA DE CC.EE)

PARA TODOS		
Tabla No. 25		
P18. Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español	f	%
Inglés	3	25,00
NC-6	9	75,00
TOTAL	12	100
<i>Fuente:</i> Comunicación con fluidez en una lengua distinta al español según resultados de cuestionarios aplicados a los titulados de Ciencias de la Educación.		
<i>Sor Lucía Rosero</i>		

Tabla No. 26		
P19. Maneja la Informática a nivel de usuario	f	%
Si(Word, excel, power point, acces, paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google), facebook.	12	100
TOTAL	12	100
<i>Fuente:</i> Manejo de la informática a nivel del usuario según resultados de los cuestionarios aplicados a los titulados de Ciencias de la Educación.		
<i>Sor Lucía Rosero</i>		

Tabla No. 27		
P20. Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional son:	f	%
	11	91,67
Didáctica y pedagogía		
Manejo de herramientas relacionadas con tecnologías de la información y comunicación TIC	4	33,33
Temas relacionados con su área de información (especifique)	5	41,67
	7	58,33
Organización y gestión de centros educativos		
	4	33,33
Diseño y planificación curricular		
Educación en valores	1	8,33
Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento), especifique	1	8,33
TOTAL	33	275
<i>FUENTE:</i> Después de haber cursado los estudios en la UTPL, los titulados en CC. EE optaron más de dos alternativas de cursos de capacitación y actualización personal según resultados de cuestionarios aplicados.		
<i>Sor Lucía Rosero</i>		

El (25%) de los profesionales encuestados refieren comunicarse casi con fluidez en inglés, y un (75%) no dan respuesta a este ítem, Dentro de las competencias profesionales un (100%) de los encuestados, refieren que si conocen y manejan el nivel básico de usuario en informática. Y el (91, 67%) refieren tener interés en áreas propias de su formación como en Didáctica y pedagogía, un (58,33%) de los titulados refieren capacitación en Organización y

gestión, mientras que el (41,67%) de los profesionales encuestados manifiestas la necesidades de actualización en temas relacionados con su área de información.

La sociedad actual y del futuro exige al docente enfrentarse con situaciones difíciles y complejas, nos encontramos en una época de turbulencias y cambios sustanciales donde la necesidad de formación docente y directivos es aprémiate para responder a las exigencias actuales, que vayan acorde a nuestra propia realidad nacional. La Constitución, puntualiza en la parte pertinente que: “...garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico...” (art. 349) Constitución de la República del Ecuador.

Dentro de nuestra realidad si miramos más de cerca muchos docentes no cuentan con una preparación que vaya acorde a las exigencias y cambios tecnológicos educativos, me permito decir que los organismos deben actuar acertadamente en la formación docente que conjugue con la realidad concreta, los profesionales que ejercen la docencia un rol tan delicado, deben ser reconocidos, sus salarios deben ser representativos a sus necesidades básicas, con el fin de que ellos se mantengan ocupando su servicio laboral en la docencia y no haya la necesidad de limitar tiempo por otras funciones que le restan para su formación y preparación pedagógico y académico. Las instituciones tanto públicas como privadas en las que se encuentran ejerciendo funciones los titulados encuestados han direccionado sus esfuerzos para cubrir dichas necesidades formativas, ya sea como un proceso de capacitación continua o desde una perspectiva de profesionalización docente ajustada a nuevos diseños curriculares.

CUESTIONARIO (EMPLEADORES /DIRECTIVOS)

7. ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral?	
ESC. “FISCAL FEDERICO GRACIA LORCA” COORDINADORA ACADEMICA	UNIDAD EDUCATIVA SALESIANA “CARDENAL ESPELLMAN” RECTOR
➤ Responsabilidad.	➤ Compromiso con la Educación.
➤ Predisposición.	➤ Vocación Docente.
➤ Consensos.	➤ Clima de familiaridad que brinda la Institución.
➤ Sentido de Pertenencia.	➤ Motivación Constante e incentivos por parte de las Autoridades.

9. En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿qué actividades realiza el personal en la institución? (graduados en la UTPL).	
ESC. “FISCAL FEDERICO GRACIA LORCA” COORDINADORA ACADEMICA	UNIDAD EDUCATIVA SALESIANA “CARDENAL ESPELLMAN” RECTOR
➤ Su desempeño es personal, multifacético y creativo.	➤ Realiza trabajo personalizado con los alumnos que lo requieren.
➤ Coordina Actividades Comunitarias.	➤ Asociacionismo Juvenil (trabajo en clubes y deportes).
➤ Asesora Actividades Extracurriculares.	➤ Participación Estudiantil Segundo y Tercero de Bachillerato.
➤ Es profesora del 6to año de Educación Básica	

Los directivos encuestados encargados de coordinar instituciones públicas o privadas refieren resaltar de los profesionales bajo su dependencia valores humanos, un desempeño competente académico, pedagógico y científico que vaya acorde a la filosofía institucional, para la asignación de otras funciones no relacionada a su carga horaria.

Todos estos requerimientos se necesitan de una constante formación de los profesionales en las diferentes áreas de su desempeño laboral, las mismas que deben darse las facilidades para que el docente y los directivos se preparen funcionalmente en las necesidades apremiantes a los cargos a ellos encomendados. Existen organismos relacionados con la formación de docentes como DINAMEP (2010), que ejecuta cursos de formación, MEC encargados de desarrollar programas de formación docente, CONFEDEC encargados del mejoramiento continuo del talento humano, en principios y valores y el SENESCYT oferta becas para el fortalecimiento del talento humano en post grado fuera del país, con estas capacitaciones de formación los docentes y directivos tendrán mayor facilidad para recrear métodos o técnicas adecuadas, que exploren competencias profesionales y vayan acorde con las necesidades de nuestra sociedad ecuatoriana.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- En cuanto al primer objetivo referente a la caracterización de la situación sociodemográficas de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, y si nos remitimos a las tablas 1, 3 y de la 29 a la 32; se observa un alto porcentaje de mujeres en un promedio de edad d 30 a 40 años, que a pesar de haberse especializado en educación infantil, como primera titulación, no han incursionado en formación de post grado o especialización; este aspecto puede tener su referente en el aspecto de que el ámbito docente no goza del merecido reconocimiento. Es urgente en este sentido, que las diferentes políticas de Estado se enmarquen simultáneamente dentro de este contexto para afianzar de mejor manera el desarrollo de la educación de calidad para todos, basado para ello en los referentes educativos de la UNESCO para el siglo XXI: saber, ser, hacer y el conocer.
- Respecto al segundo objetivo, determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral, y al correlacionar con las tablas respectivas: 2; 4 a 6, vemos que los titulados, si se desempeñan como docentes o en áreas relacionadas con la docencia. Del mismo modo, respecto de las tablas 9; 13 a 15; 21 a 24 y 28, los titulados encuestados si se encuentran involucrados en el desempeño de su especialidad, aspecto que converge con la percepción pragmática de que su condición de vida si ha mejorado luego de titulación respectiva en la UTPL.

Es digno de destacar que los titulados en la UTPL en sus lugares de trabajo si gozan de estímulos y reconocimientos institucionales, y esto debido a la calidad profesional y al valor agregado que portan los y las titulados (as) referidos, aspectos que los hace fácilmente involucrarse en responsabilidades adicionales del quehacer educativo. De este modo, el desarrollo de las habilidades, capacidades y desafíos en cada uno de los docentes que se hace referencia en el numeral 3.3.4 del marco teórico, si bien es un requisito básico para adentrarse en el mundo competitivo, es ciertamente una característica visible en los titulados encuestados.

- Al hacer referencia al objetivo tercero, reconocer el contexto institucional – laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, podemos evidenciar lo que ciertamente en las diferentes tablas agrupadas reflejan los resultados: 7; 8; 11 – 12; de la 16 a la 20; en donde ciertamente el ámbito laboral se circunscribe a las instituciones de índole particular pero con un sistema de contrato indefinido y a tiempo completo.

Las autoridades encuestas de diferentes instituciones educativas, exigen de perfiles profesionales con título terminal en las áreas de Educación Básica e inicial. Es halagador conocer de que en la actualidad si existe necesidad de incorporación de nuevos profesionales en las áreas referidas. Ven en los nuevos profesionales, un referente predispuesto a sumar esfuerzos dentro de los procesos de calidad y mejora continua, por lo que es muy pertinente contemplar lo expuesto en el literal 3.2.2 del marco teórico, respecto al desarrollo de la dimensión cognitiva y fortalecimiento humano respectivamente.

- En cuanto al objetivo cuarto de esta investigación, identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos o empleadores), se parte de la referencia inicial de los titulas encuestados respecto a las herramientas cognitivas adicionales en el desarrollo profesional y que se encuentran referidas en las tablas 25 a la 27, en donde se constata la necesidad urgente de una formación en el manejo de otro idioma, la tecnología informática y las nuevas corrientes pedagógicas. Por parte de las autoridades institucionales encuestadas, sus requerimientos fundamentales de los nuevos perfiles profesionales se podría decir, se ciñe a que sea personas con vocación de servicio docente, factor desde el cual se derivan los demás componentes: valores, eficiencia y proactividad entre otros en dinámica laboral.

6.2 Recomendaciones

A nivel Institucional

- Difundir y estructurar programas de especialización – post grado, acorde a la realidad de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, tomando en

consideración que el ámbito educativo no es justamente una profesión muy reconocida tanto a nivel social como económica.

- Establecer un proceso de orientación universitaria a los estudiantes que inician la formación en esta profesión, para que así se pueda proyectar a personas con vocación de servicio en esta área.
- Es fundamental considerar en el proceso formativo de los titulaos de la Escuela de Ciencias de la Educación, lo referente a la preparación en áreas estratégicas tales como el manejo de otros idiomas y el manejo tecnológico de la información.
- Es importante que pueda contemplarse desde la UTPL, la conformación del grupo de exalumnos y exalumnas de la Escuela de Ciencias de la Educación en perspectivas de generar una mayor interrelación de los titulados.

A nivel Profesional

- Propender hacia la concepción clara de que el desempeño docente, es precisamente un ejercicio profesional que surge por vocación y que la complejidad de nuestra misión radica en que nuestro componente de trabajo constituyen los niños y niñas, que aportarán en un futuro no muy lejano a la transformación social, política y económica del país.
- Estar convencidos de que a la par del desarrollo profesional en el ámbito de la especialización, se requiere de otras herramientas adicionales: manejo de idiomas y tecnología informática, si se desea ser competitivo.
- El desarrollo de las diferentes competencias profesionales en el ámbito educativo es fundamental y si bien, los titulados de la UTPL, gozan de un merecido reconocimiento social – laboral, es el reto permanente de cada titulado perpetuar en el tiempo dicho referente de prestigio institucional.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACHILLI, E. (2000). Investigación y Formación Docente. Argentina. Laborde.
- ANDERSON. (1990). Nuevas formas de pensar la enseñanza y el aprendizaje. Madrid.
- AYALA, F. (1999). Función del Profesor como Asesor. Editorial Trillas. México. Pag. 53 Tomado de: <http://www.centros3.pntic.mec.es> [Consulta 2011-03-18]
- BRASLAVSKY, C. (1998). Competencias pedagógicas. Cuba.
- BUNK, G (1994). Competencias profesionales del trabajo social para la intervención con familias. Chile. Inacap.
- ARANCIBIA, V. (2000). Medición de la Calidad de la Educación en América Latina. Chile. Replap.
- CABANÍ, M. (1997). La Enseñanza y el Aprendizaje de Estrategias desde el Curriculum. Barcelona. Horsori.
- COLLINSON (2000). Reconceptualización de la Educación. Londres.
- CONFEDec (2009). Programa de Evaluación del Desempeño Docente. Quito.
- CONFEDec (2010). Referente curricular para la escuela católica Ecuatoriana. Quito.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008.
- DÍAZ, F. (2002). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. México. Mc Graw-Hill.
- DINAMEP (2000). Escuelas gestoras del cambio. Quito.
- DELACOTTE, G. (1997). La resolución de problemas en la enseñanza de las

ciencias. Aspectos didácticos y cognitivos.

- EDWARDS, V. (2002). El concepto de calidad de la educación. Chile. Unesco / Oreal.
- GERARDHI, M. (1997). Mujeres en la educación, género y docencia en Argentina. Buenos Aires.
- HABERMAS (1984). Teoría de la acción comunicativa. Madrid. Taurus
- IDAC, G. (2001). Instituto de Formación Docente Continua. Argentina.
- IMBERNON, F. (1994). La Formación y el Desarrollo profesional del Profesorado. Barcelona.
- MALDONADO, C. (1990). Dacum Currículo Basado en Competencias. Chile.
- MARTÍNEZ, J. (2009). El trabajo colaborativo del profesorado. Sevilla.
- MAYER, A. (1986). Estrategias de aprendizaje. Argentina.
- MEC. (2006). Plan Decenal de Educación. Ecuador.
- MEC. (2011). Ley de Educación. Ecuador.
- NEIROTTI, N. (2004). Alianza e Innovaciones en Proyectos de Desarrollo Educativo Local. Madrid.
- NEUMAN, J. (1993). Teorías de la enseñanza. Madrid.
- OIT. (1993). Certificación de competencias profesionales. Brasil.
- PAULO, F. (2010). El Maestro y el Entorno Educativo como Hacedores de Sociedad. Brasil.
- PRESSLY, J. (1990). Las Competencias Profesionales. Barcelona.
- REBOLLO, S. (2007). Influencias de la Contratación Temporal y las prestaciones por desempleo en el mercado laboral. Sevilla. Ibañez.

- ROBALINO, M. (2006). Modelos Innovadores en la Formación Inicial Docente. Chile. Unesco / Oreal.
- SEMPLADES. (2008). Plan Nacional de Desarrollo del Ecuador.
- STEPHEN, B. (1989). La Micropolítica de la escuela. Hacia una Teoría de la Organización Escolar. Barcelona. Paidós.
- TESDECO, E. (2002). Formación de Profesores y Calidad de la Educación. Chile.
- VERCELLI, A. (2006). El Diseño del Entorno Educativo. Buenos Aires.
- UNESCO (2002). Calidad de la Educación. Ecuador. Unesco / Oreal.
- UTPL (2010). Guía Didáctica de Programa de Investigación.
- WILSON, D. (1996). La enseñanza y el enfoque cognitivo. Madrid.

ANEXOS

Anexo 1

PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR 2006 - 2015

POLÍTICA 1

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

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

Principales líneas de acción:

1. Rectoría del Ministerio de Educación los subsistemas de educación hispano bilingüe en las diferentes modalidades del nivel.
2. Articulación de la educación inicial con la educación general básica.
3. Inclusión y ampliación de cobertura educativa en el nivel de educación inicial.
4. Implementación de educación infantil, familiar comunitaria o intercultural bilingüe.

Logros 2006:

1. Currículo Nacional de Educación Inicial.

Se diseñó de manera participativa el currículum nacional para este nivel, como un primer paso para la recuperación de la rectoría del Ministerio de Educación. Su publicación y difusión se realizará en el 2007.

Metas 2007:

1. Construcción, aplicación, difusión, seguimiento y monitoreo del marco legal para la educación inicial, hispano, bilingüe.

2. Certificación del universo de centros de educación inicial bajo el nuevo marco legal.
3. Elaboración de perfiles de salida y mínimos obligatorias para las edades de 3, 4 y 4 y 5 años.
4. Modelo de evaluación del desarrollo y madurez del niño (a) de educación inicial.
5. Normativa y desarrollo de estándares para equipamiento, mobiliario y materiales didácticos.

POLÍTICA 2

Universalización de la Educación General Básica de Primero a Décimo Año.

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

Principales líneas de acción:

1. Articulación con la educación inicial y el bachillerato. en el marco de la atención a la diversidad, la inclusión educativa, el desarrollo y difusión cultural, la identidad pluricultural y multiétnica y la preservación del medio ambiente.
2. Eliminación de barreras de ingreso al sistema fiscal de educación garantizando la gratuidad de la enseñanza.
3. Incremento de la tasa de retención, garantizando además la alimentación escolar.

Logros 2006:

1. Eliminación del mal llamado aporte voluntario de los padres de familia a las escuelas (25 dólares).
2. El Ministerio de Educación desarrolló un programa de eliminación del mal llamado aporte voluntario de 25 dólares de las familias a las escuelas fiscales, con el

objetivo de reducir las barreras de acceso a la educación y avanzar hacia la gratuidad de la educación fiscal.

El Ministerio de Educación conjuntamente con el Plan Internacional de visión mundial contribuyó a la edición de los Kukayos Pedagógicos a través de textos educativos elaborados según el MOSEIB y que fueron distribuidos a los niños de 9 provincias de la sierra y una de la costa.

Durante el año 2006, se transfirieron cerca de nueve millones de dólares a las Redes Educativas y Direcciones Provinciales, para el pago de los servicios básicos de agua, luz, gastos pequeños de reparación de infraestructura de las escuelas fiscales y contratación de docentes pagados por los padres de familia.

La transferencia efectiva de estos valores encontró dificultades de índole burocrática y cierta resistencia por parte de estamentos del sistema educativo. Hace falta desarrollar un mecanismo ágil y transparente que facilite la recepción efectiva de los recursos a las escuelas e impulsar de parte de los padres de familia una mayor exigencia de derechos. Para el mismo fin, se tiene programado un presupuesto para el año 2007 de 23 millones de dólares para alumnos de primero a séptimo de EGB.

2. Dotación de textos escolares gratuitos de primero a séptimo de EGB. Por primera vez en el sistema educativo se distribuyeron textos escolares gratuitos para niños matriculados en escuelas fiscales hispanas y bilingües del régimen costa y sierra y amazonía. Los textos para el para el régimen costa se ejecutaron mediante convenio suscrito con el I. Municipio de Guayaquil. Para el régimen Sierra-Amazonía, la producción y distribución de textos escolares se realizó mediante un convenio suscrito con el CONCOPE y convenios específicos para impresión y distribución de textos y capacitación de docentes con las Prefecturas provinciales. Con este objeto, el Ministerio aportó un promedio de 80% del costo del programa y el restante 20% fue aportado por los gobiernos seccionales, creándose un compromiso por la educación por parte de estas entidades y recuperando el Ministerio parte de la rectoría perdida.

A finales del 2006, posterior al desarrollo de mesas de trabajo con la Asociación de Editores de Libros de Texto, el Ministerio de Educación normó el proceso de selección y producción de textos escolares. Para la selección de textos escolares y capacitación de docentes, mediante Acuerdo Ministerial 636 del 21 de diciembre de 2006, el Ministerio de Educación convocó al proceso denominado “Vitrinas Pedagógicas”, a personas naturales y jurídicas, a fin de seleccionar las mejores colecciones de textos escolares para nuestros estudiantes de primero a décimo año de EGB.

El proceso de impresión y distribución de textos escolares se efectuará mediante los convenios con las prefecturas provinciales en coordinación con el Ministerio de Educación y el Programa de Alimentación Escolar para su distribución. Las prefecturas participarán con el 30% de los recursos necesarios para la impresión de los textos.

3. Incremento en matrícula en escuelas fiscales de 28% en régimen Costa. 4. Segunda fase del proyecto de aumento de cobertura en el primer año de educación básica: 56.461 niños (as) de matrícula incremental. Se realizó el desdoblamiento de partidas de los 1.079 docentes nocturnos que se acogieron al retiro voluntario en el año 2005, con lo cual se otorgó nombramiento a 1.428 parvularias asignadas en zonas rurales principalmente.

En el año 2006 se contrataron 1.529 parvularias, cuyo nombramiento será posible en el año 2007 gracias a las partidas liberadas por el proceso de jubilación voluntaria de 1.284 docentes en el año 2006. Se estima que en el año 2007 se incorporarán al sistema educativo, en la tercera fase del proyecto, aproximadamente 1.800 parvularias adicionales, contando con las partidas liberadas de los 2.500 docentes que se prevé jubilar en el año 2007, lo que permitirá la universalización del primer año de EGB.

Se realizó asistencia técnica permanente para la implementación de la universalización del primer año de EGB en 21 provincias, dictados a 2.904 docentes a través de sendos talleres de capacitación exceptuando a Galápagos porque tiene su propia reforma.

Metas 2007:

1. Sostener la eliminación de la contribución voluntaria de los 25 dólares con una inversión de US\$ 23'000.000,00.
2. Ampliar la dotación de textos escolares gratuitos de primero a décimo de EGB a través de la Vitrina Pedagógica, con una inversión de US\$ 15'000.000,00 por parte del Ministerio de Educación y US\$ 3'909.175,00 por parte de las Prefecturas Provinciales.
3. Tercera fase del proyecto de ampliación de cobertura de primer año de EGB: 40.000 niños (as) de matrícula incremental.
4. Garantizar la elaboración de textos en lenguas indígenas asegurando el financiamiento de US\$ 1'000.000.
5. 1.476 docentes de la segunda fase obtendrán su nombramiento.
6. 1.529 nuevos docentes con nombramiento para la segunda fase de universalización de 1ero de EGB.
7. Normativa y desarrollo de estándares para equipamiento, mobiliario y materiales didácticos.
8. Evaluación y actualización de la reforma consensuada de la educación general básica, garantizando la interculturalización del mismo.
9. Currículo de EGB articulado con la educación inicial y el bachillerato.
10. Discusión del nuevo modelo pedagógico.
11. Normativa y modelo de aplicación para la entrega del uniforme escolar, garantizando la identidad de los diversos pueblos.

Actualización

- Reforma curricular del MOSEIB
- Diseño curricular para los pueblos indígenas.
- Paquetes y materiales educativos impresos.
- Equipamiento y creación de bibliotecas para las redes GG.

POLÍTICA 3

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

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

Principales líneas de acción:

1. Construcción, implementación e interculturalización del nuevo modelo educativo para el bachillerato general y técnico, en articulación con la educación básica y superior del sistema hispano bilingüe.
2. Determinación de modelos educativos que desarrollen competencias de emprendimiento a través de la vinculación de la educación y el trabajo productivo.

Logros 2006:

1. Construcción de planes nacionales para la educación inclusiva, para la educación medioambiental, nuevo modelo de orientación y bienestar estudiantil.

Plan Nacional de Educación Ambiental. Co-elaboración con el Ministerio del Ambiente del Plan Nacional de Educación Ambiental para Educación Básica y Bachillerato.

Plan Nacional para la Inclusión Educativa. Validación y construcción de políticas inclusivas –que permitan la incorporación de todos los niños, niñas y jóvenes al sistema en igualdad de condiciones– culminando con la elaboración del Plan Nacional para la Inclusión Educativa. Producción de 3.000 CDS sobre prevención de discapacidades. Talleres de formación especializada sobre “Respuesta de necesidades educativas del alumno superdotado”, “Sistema de comunicación alternativa para alumnos sordo-ciegos” y “Educación de la persona sorda”.

Plan Nacional de Educación para la Salud. Elaboración del Plan Nacional de Educación para la Salud. Elaboración y validación de los cuadernos de trabajo de Educación para la Salud de primero a séptimo año de educación básica. 8.000 ejemplares del módulo Educación Preventiva Uso Indebido de Drogas. 14.000 ejemplares de cuadernos de trabajo. Beneficiarios: 142.674 personas; 675 autoridades educativas; 1.284 docentes; 43.364 estudiantes de educación básica y bachillerato; 25.580 padres y madres de familia; 71.771 miembros de la comunidad.

2. Institucionalización de la educación sexual. A través del Acuerdo Ministerial 403 se institucionalizó la educación sexual en el sistema educativo. 435 facilitadores y 13.000 maestros capacitados (niveles preprimario, primario y medio); 32.000 libros; 15.000 estudiantes; Incorporación de Educación de la Sexualidad como asignatura en el pensum de estudios en la formación profesional de nuevos docentes en los Institutos Pedagógicos (ISPES). Creación del Comité Asesor Institucional CAI para la revisión de la propuesta curricular de la Educación Sexual y la elaboración del Plan Nacional para la Erradicación de los Delitos Sexuales. Los resultados cualitativos fueron el posicionamiento de la temática de educación sexual en el sistema educativo y la sociedad, en general. El Ecuador se encontraba atrasado en el cumplimiento del componente 2, sector educativo, del convenio que mantiene con el mecanismo de Fondo Global, que es una asistencia para la prevención y tratamiento de las enfermedades de transmisión sexual; a través de las medidas anteriormente explicadas, este atraso ha sido superado en gran medida, lo que permitió sacar del país de la alerta temprana en la que se encontraba.

3. Inicio de la afiliación a la Organización de Bachillerato Internacional de 22 colegios fiscales. Insertando al Ecuador en el panorama educativo internacional, se firmó del Memorando de Compromisos Mutuos y Entendimiento entre Ecuador y Organización del Bachillerato Internacional (OBI). 22 planteles fueron escogidos y se encuentran en la primera fase de capacitación para la implementación del programa. La fase de implementación del programa es de dos años, por lo cual las primeras generaciones BI de colegios fiscales deberán incorporarse como bachilleres en el año 2010.

Metas 2007:

1. Nuevo perfil y definición del nuevo currículo del bachiller ecuatoriano.
2. Consolidación de la Reforma de la Educación Técnica.
3. Investigación, sistematización y producción de materiales educativos en lenguas indígenas.
4. Dotación a los planteles de educación media y bachillerato con equipos de cómputo, laboratorios, bibliotecas, sistemas informáticos y virtuales.

POLÍTICA 4

Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación continua para adultos

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

Principales líneas de acción:

1. Educación de adultos en lengua nativa para todos los pueblos y nacionalidades (años 1, 2 y 3).
2. Educación básica alternativa para los años del cuarto al décimo en castellana e indígena.
3. Reordenamiento y reformulación del bachillerato alternativo en modalidades presencial, a distancia y telesecundaria.

Logros 2006:

1. Análisis de la situación del subsistema de educación compensatoria.
2. Definición de nudos críticos y soluciones técnicas y legales.
3. Redimensionamiento de la demanda. Se realizó un redimensionamiento de la demanda de alfabetización, educación básica y bachillerato, en lengua hispana y en lenguas

indígenas. Actualmente, cerca del 30% de la población ecuatoriana son analfabetos puros o funcionales. El 42% de la población no ha culminado los diez años de educación general básica y solo el 12,1% de la población ha culminado sus estudios completos de bachillerato.

4. 55.000 personas alfabetizadas.

5. Rediseño del currículo para el tratamiento del rezago educativo.

Principales acciones:

- Diseño del currículo de los años 1-10 de educación básica y 1-3 de bachillerato alternativo, para jóvenes y adultos.
- Reelaboración y diseño gráfico de los materiales educativos para los años 1-7 de educación básica alternativa, considerando a la alfabetización como punto de partida.
- Propuesta para la racionalización y redistribución de recursos bonificados.
- Renovación de la normativa que rige al subsistema de educación popular permanente.
- Establecimiento de vínculos de trabajo técnico y propuesta para la conformación de la Comisión Coordinadora Nacional de Educación Alternativa, con la intervención de varias direcciones nacionales de educación del Ministerio de Educación, IRFEYAL, SINEDE, ANIED, CONAMU, CODAE, JNDA, Dirección Nacional de Rehabilitación Social (DNRS), Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), UNE, FENADEC y bonificados bilingües.
- El Ministerio de Educación, en conjunto con el Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa, ILCE, está trabajando en el codiseño y futura implementación de la telesecundaria ecuatoriana, con el proyecto educativo “Modelo Pedagógico Latinoamericano: Hacia la Convergencia de Medios- Versión Ecuador” modalidad alternativa para los años octavo, noveno y décimo de educación básica y primero, segundo y tercer año de bachillerato.
- Diseño del currículo y producción de materiales educativos para EBA y Bachillerato.

Metas 2007:

1. Institucionalización del Programa Nacional de Educación Básica para adultos, con participación de estudiantes de bachillerato, docentes y bonificados.
2. Implementación del modelo de Educación Básica de Adultos diseñado en el 2006.

3. Elaboración, colaboración e implementación del modelo de Educación Básica en Adultos para los pueblos indígenas.
4. Diseño e implementación de metodología de alfabetización cultural.
5. Equipamiento de los centros ocupacionales de educación EIB.

POLÍTICA 5

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

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

Principales líneas de acción:

1. Racionalización del recurso físico: cobertura, optimización y mayor utilización de la capacidad instalada.
2. Calidad de la infraestructura educativa: Diseño (funcionalidad y estética), apropiadas tecnologías constructivas, mobiliario y apoyos tecnológicos.
3. Infraestructura con identidad acorde a la región y rescatando la tecnología arquitectónica de los diferentes pueblos.

Logros 2006

1. 73 millones de dólares invertidos en infraestructura escolar, cifra récord en los últimos diez años; aproximadamente el 70% de la ejecución desconcentrada a gobiernos seccionales. En el año 2006 se ejecutaron más de 73 millones de dólares, provenientes de diversas fuentes de financiamiento, en el mejoramiento de la infraestructura educativa de 2.408 planteles educativos.

Cumplimiento de metas en infraestructura

En el año 2006, la inversión en infraestructura escolar superó con creces las inversiones acumuladas de los últimos siete años, según se observa en el cuadro adjunto. 2.408 planteles intervenidos, 1.927 aulas nuevas, 271.464 estudiantes beneficiados.

Metas 2007:

1. Construcción de 220 (US\$ 7'740.000,00). y rehabilitación de 150 centros de educación inicial (US\$ 840.000,00), para niños de 3 a 5 años, bajo la normativa prescrita.
2. Construcción de 85 Escuelas del Milenio (US\$ 40'800.000).
3. Rehabilitación integral de 986 planteles, construcción 530 aulas y sustitución de 275 aulas y espacios complementarios en zonas rurales (US\$15'452.228).
4. Construcción de 563 nuevas aulas, rehabilitación integral de 305 planteles, sustitución de 119 aulas, complementación de 491 nuevas aulas en zonas urbanas (US\$ 32'780.494).
5. Mantenimiento preventivo del 10% de planteles educativos.
6. Mantenimiento correctivo del 10% de los planteles educativos.
7. Dotar de mobiliario a los nuevos espacios y anualmente sustituir el 3% del mobiliario obsoleto.
8. Construcción de un calendario solar en cinco institutos.
9. Eliminación de las escuelas unidocentes hasta el año 2011.
10. Racionalización espacial y jurídica de los centros educativos.

POLÍTICA 6

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

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

Principales líneas de acción:

1. Desarrollo e implementación del sistema nacional de evaluación (medición de logros académicos, evaluación de la gestión institucional y evaluación del desempeño docente en función de estándares para todos los niveles y modalidades en el sistema).
2. Desarrollo e implementación de modelos pedagógicos que evolucionen y se adapten a las necesidades socio culturales y de desarrollo nacional.
3. Implementación de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores sociales de la EIB.

Logros 2006:

1. Reinserción del país y toma de pruebas dentro del Laboratorio Latinoamericano de la Calidad Educativa (LLECE) de la OREALC UNESCO. Se encontró un sistema sin evaluaciones ni rendición de cuentas y sin aplicación de pruebas nacionales vigentes. El sistema educativo ha carecido de un esquema de evaluación de la calidad educativa desde el año 2000, en que se tomaron por última vez las pruebas nacionales Aprendo.

El país no ha participado de pruebas de medición de la calidad educativa a nivel latinoamericano o mundial perjudicando un proceso comparativo de desarrollo que permita la reformulación de la política educativa. Con este antecedente durante el año 2006, como punto de partida se llevó adelante la aplicación del operativo Serce (Segundo Estudio Regional sobre Calidad Educativa) del Laboratorio Latinoamericano de la Calidad Educativa LLECE, de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe OREALC, de UNESCO.

El operativo se realizó tanto en Régimen Sierra como en el de Costa con un universo de 11.500 estudiantes y evaluó el nivel de desarrollo de las habilidades en Lenguaje y Matemáticas de los niños de cuarto y séptimo año de Educación Básica en las 22 provincias del país. El resultado de estas pruebas se tendrá en noviembre del 2007.

2. Aplicación del operativo Segundo Estudio Regional de la Calidad Educativa, Serce, en ambos regímenes, para la evaluación de las habilidades educativas en lenguaje y matemáticas en 11.500 niños en cuarto y séptimo de básica.

3. Construcción de planes nacionales para la educación inclusiva, para la educación medioambiental, nuevo modelo de orientación y bienestar estudiantil.
4. Inicio de la afiliación a la Organización de Bachillerato Internacional a 23 colegios fiscales.
5. Procesos de gestión de calidad en 23 instituciones educativas. Se ha realizado un diagnóstico situacional en 23 planteles experimentales en proceso de implementación del sistema de Gestión de Calidad. Se ha brindado asesoría sobre los requerimientos de la norma ISO 9001:2000 a 23 planteles de las Provincias de Pichincha, Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo, Manabí y Guayas. Se realizaron dos talleres nacionales sobre el manejo de la norma a los Comités de Calidad y la programación de cursos de auditores internos para docentes y supervisores.
6. Organización del Segundo Encuentro Pedagógico Ecuatoriano en Manta en el mes de septiembre.

Metas 2007:

1. Desarrollo e implementación de aproximadamente 150.000 pruebas nacionales APRENDO en cuarto, séptimo y décimo de educación básica.
2. Desarrollo e implementación de la evaluación del currículo de educación básica y bachillerato hispano y bilingüe vigente hasta finales del año 2007.
3. Discusión, construcción e interculturalización del nuevo modelo pedagógico para el quinquenio.
4. Permanecer insertos dentro del Laboratorio Latinoamericano de la Calidad Educativa de Orealc Unesco.
5. Implementación del Proceso de Vitriñas Pedagógicas para la selección de textos escolares de calidad de primero a décimo año de EGB.
6. Construcción colectiva del Sistema Nacional de Evaluación.
7. Consolidación del nuevo Sistema de Supervisión Educativa.
8. Plan de desarrollo del sistema de educación intercultural bilingüe.
9. Investigación, sistematización, capacitación, promoción de la cultura estética de los P.I.
10. Investigación y estudios de las lenguas indígenas.

POLÍTICA 7

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

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

Principales líneas de acción:

1. Revisión, actualización e interculturalización del currículo de formación inicial.
2. Desarrollo e implementación de un sistema de capacitación y desarrollo profesional permanente.
3. Establecimiento de una política de remuneración salarial acorde a los mercados laborales y realidad geográfica.
4. Formación y capacitación del personal intercultural bilingüe.

Logros 2006:

1. Se incrementó el estímulo a la jubilación voluntaria de 5 salarios básicos a 12.000 dólares. Reforma del Reglamento de Ley de Carrera Docente y Escalafón incrementando estímulo para la jubilación de cinco sueldos básicos a 12.000 dólares a través del Decreto Ejecutivo 1563 del 29 de junio de 2006.
2. Se entregaron 1.255 estímulos a la jubilación voluntaria.
3. Alza salarial de 5 dólares.
4. 850 bonos de vivienda entregados por 1.800 dólares.

Metas 2007:

1. 2.500 estímulos a la jubilación voluntaria.
2. Duplicación del bono de vivienda y entrega del bono a 1.000 docentes.
3. Desarrollo de un sistema de capacitación y desarrollo profesional orientado hacia los nuevos modelos pedagógicos y las tic's.
4. Formulación de una nueva política salarial.
5. Nuevo modelo de formación inicial para docentes de educación inicial, en coordinación con el Conesup.
6. Consolidación del modelo de formación docente para la educación básica en coordinación con el Conesup.
7. Nuevo modelo de capacitación a los recursos humanos del sistema educativo.
8. Continuación de la capacitación para ascensos de categoría.
9. Implementación de capacitación y educación virtual a los docentes fiscales.
10. Diseño de un sistema de formación y capacitación de lenguas indígenas.

POLÍTICA 8

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

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

Logros 2006:

1. Aprobación de la política en la consulta popular del 26 de noviembre de 2006.
2. Diseño de la Ley de Financiamiento de Educación.

Metas 2007:

1. Aprobación de la ley de financiamiento de la educación.
2. Incremento del 0,5% del PIB en el sector educación.

Anexos 2



CUESTIONARIOS

Código titulado: _____

CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Buenos días/tardes, dentro del Programa Nacional de Investigación para optar al título de Licenciatura de Ciencias de la Educación de la UTPL, se está realizando una encuesta para evaluar la SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UTPL, en los últimos cinco años. La población de la encuesta la componen un total de 3.014 titulados de todo el país. Usted ha sido seleccionado como informante, por lo que su colaboración es especialmente valiosa para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. Le agradecería conteste al siguiente cuestionario que no le tomará más de cinco minutos. El documento fue tomado de la ANECA⁴ y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

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

- Educación b...

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

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

⁴ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

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

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

▪ Urbano	1
▪ Rural.....	2

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

▪ Si	1
▪ No.....	2

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

.....añosmeses
-----------	------------

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

.....añosmeses
-----------	------------

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

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

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

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

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

.....añosmeses
-----------	------------

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

.....añosmeses
▪ Ya trabajaba cuando obtuve la titulación.....	1

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

.....añosmeses
-----------	------------

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

.....añosmeses
-----------	------------

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

PARA TODOS

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

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

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

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

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

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

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

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

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

▪ Hombre	1
▪ Mujer	2

A.2. Edad en años cumplidos:

A.3. Provincia de residencia:

A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado.

Gracias por su colaboración

Anexo 3



CUESTIONARIO PARA AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS (RECTOR / VICERRECTOR / COORDINADOR ACADÉMICO)

Código titulado: _____

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

El documento fue tomado de la ANECA⁵ y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

- _____
- _____
- _____

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

SI NO

En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente? _____

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI NO

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

NIVEL	Ámbito de conocimiento
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____
▪ _____	▪ _____

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

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

5 Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

SI NO

En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

SI NO

En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

- _____
- _____
- _____

Gracias por su colaboración

Anexo 4

OFICIO DE AUTORIZACIÓN PARA APLICAR ENCUESTAS A LOS EGRESADOS DE UTPL



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Oficio No. 046- CC.EE.

Loja, 14 de diciembre del 2010

Señor

RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



Anexo 6

TITULADOS ENCUESTADOS





DIRECTIVOS / EMPLEADORES ENCUESTADOS

