



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE 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 CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN” 2005-2010:
ESTUDIO REALIZADO EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL PROVINCIA DEL
GUAYAS AÑO 2011**

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

AUTOR:

SÁNCHEZ PALOMINO MAGDA CHERRY S

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

TUTOR TRABAJO FIN DE CARRERA:

Dra. Nora Erique Ortega



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN

Doctora Nora Enrique Ortega

TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN UNIVERSIDAD TÉCNICA

PARTICULAR DE LOJA

CERTIFICA:

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

(f) _____

Loja, Junio del 2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Magda Cherrys Sánchez Palomino, declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

MAGDA CHERRYS SÁNCHEZ PALOMINO

C.I.: 0918262155

AUTORA



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AUTORÍA

Yo, Magda Cherrys Sánchez Palomino, egresada de la Facultad de Ciencias de la Educación, Mención Educación Infantil de la Universidad Técnica Particular de Loja declaro:

La responsabilidad de las investigaciones, desarrollo, resultados, recomendaciones así como de las conclusiones del presente trabajo investigativo titulado “Situación Laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela Ciencias de la Educación”, me pertenece como autora Magda Cherrys Sánchez Palomino, la misma que tuve como tutora a la Doctora Nora Erique Ortega.

DEDICATORIA

A mí amado esposo por su apoyo incondicional, paciencia y por alentarme a cumplir mis sueños y a mis hijos por ser la inspiración de mis días y la razón de mi existencia.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mis más profundo agradecimiento a Dios; a mi esposo ya que me animó permanentemente a que continúe mi crecimiento profesional; a mis hijos por su comprensión por el tiempo que les quede debiendo día tras día y su amor que me dio fuerzas siempre, a mis padres por su cariño e inspiración permanente, a mis suegros por su apoyo incondicional, y como no a cada unas de las personas que conforman la Universidad Técnica Particular de Loja y en especial a la Doctora Nora Erique Ortega ya que su colaboración y ayuda que fue siempre oportuna, hoy puedo realizar uno de mis grandes sueños.

ÍNDICE

PORTADA.....	I
CERTIFICACIÓN.....	II
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS.....	III
AUTORÍA.....	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. MARCO TEÓRICO.....	3
3.1. Situación laboral docente.....	3
3.1.1. Formación inicial docente y formación continua.....	3
3.1.2. La contratación y la carrera profesional.....	8
3.1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	14
3.1.4. El género y la profesión docente.....	18
3.1.5. Síntesis.....	21
3.2 CONTEXTO LABORAL.....	22
3.2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa.....	22
3.2.2. La demanda de educación de calidad.....	25
3.2.3. Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	27
	VII

3.2.4 Políticas micro: institucionales.....	41
3.2.5 Síntesis.....	44
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	45
3.3.1. Definición.....	45
3.3.2. Competencias Profesionales.....	47
3.3.3. Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	49
3.3.4. Competencias profesionales docentes.....	52
3.3.5. Necesidades de formación en el Ecuador.....	55
3.3.6. Síntesis.....	56
4. METODOLOGÍA.....	57
4.1. Diseño de la investigación.....	57
4.2. Participantes de la investigación.....	58
4.3. Técnicas e instrumentos de investigación.....	59
4.4. Procedimiento.....	60
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	61
5.1 Resumen de datos (Tablas estadísticas).....	61
5.2 Análisis de los resultados.....	92
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	98
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	99
8. ANEXOS.....	103

1. Resumen

El tema investigado fue la “Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja – Escuela de Ciencias de la Educación”. De esta forma podremos hacer una aproximación a los resultados de la formación que los alumnos adquieren en la Universidad de Loja, ya que la situación laboral de los mismos está correlacionado con el éxito o cumplimiento de los objetivos de la universidad.

Para analizar esta situación es necesario conceptualizar y ubicarse en el contexto de la realidad Ecuatoriana que tiene determinada situación respecto a los salarios que les pagan a los maestros, su realidad laboral, y la capacitación que los mismos pueden acceder. Es necesario también reconocer la necesidad de la formación permanente y la capacitación constante que se debe obtener al tener un mundo cada vez más cambiante

El lugar donde realizamos la encuesta fue en la ciudad de Guayaquil, la universidad nos asignó a doce titulados con la información que la Universidad Técnica Particular de Loja tenía en su base de datos en la carrera antes mencionada; para nosotros proceder a realizar la búsqueda de información, efectuamos la coordinación correspondiente con los egresados, para realizar las respectivas entrevistas. De las personas entrevistadas la mayoría fueron del género femenino.

Lo más relevante de la investigación es que el 87% de las personas entrevistadas ya trabajaban mucho antes de que obtuvieran su titulación; lo hicieron para poder tener más conocimiento y actualizaciones en su carrera de docentes. También se logró determinar que la gran mayoría son de género femenino y en promedio mayores a 40 años.

Las capacidades técnicas de los profesores abarcan incluso el conocimiento del Internet, pero manifiestan que no lo usan por falta de acceso.

En su gran mayoría se trata de posiciones estables pudiendo ser tanto de escuelas estatales o en este caso de particulares.

2. Introducción

La Universidad Técnica Particular de Loja desarrolló en el año 1976 la modalidad de estudio a distancia para la carrera de “Ciencias de la Educación” con el fin de atender la demanda de las personas que deseaban seguir la docencia pero que por diversas razones como el tiempo limitado o recursos no disponibles no podían desarrollarse.

Una de las medidas para evaluar el éxito o cumplimiento de los objetivos de una Universidad es la evaluación de la situación o consecución de metas de sus graduados de tal forma que con el fin de determinar su situación laboral se propone el presente tema de investigación, es decir, saber si las personas que estudiaron en la Universidad Técnica Particular de Loja están bien ubicadas, están laborando en el área que corresponde, si tienen alguna otra actividad aparte de docente, si están ganando un sueldo justo, si se siguen actualizando o se quedaron estancados, si están en escuelas particulares, fiscales, municipales, si en la escuela que están le exigen título, o más estudios, o necesita saber otra especialidad aparte de la docencia, están con contratos, y en qué tiempo consiguieron trabajo.

Este estudio también permitirá realizar un diagnóstico de la situación laboral y de las necesidades básicas de formación para definir el perfil de los docentes de la escuela de Ciencias de la Educación permitiendo establecer los elementos de integridad, coherencia, y eficacia en sus procesos vinculantes de formación y de servicios , de acuerdo a sus expectativas y realidades .

La propuesta actual de investigación con este tema como primer indicador nos permite contar con los elementos de juicio para afinar los procesos académico-administrativos en pos de establecer pautas de atención a las necesidades de formación de acuerdo a la demanda de los mismos docentes y de los empleadores; como consecuencia a esto con los datos obtenidos de la investigación e investigaciones posteriores tendremos una visión integral de las necesidades del mercado laboral nacional en el campo de la docencia Educativa; además de caracterizar la situación socio-demográfica, la relación entre la

formación de los titulados con el ámbito laboral así como reconocer el contexto institucional-laboral.

Los resultados derivados de este análisis nos servirán también que la Universidad Técnica Particular de Loja confirme las buenas prácticas que esté llevando así como para que corrija las que indiquen claramente un rumbo correcto determinado por el nivel de éxito alcanzado por sus graduados.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. Situación laboral docente

3.1.1. Formación inicial docente y formación continúa

“La formación de docentes es una manera de enunciar el proceso vital e intelectual de la educación y su expresión subjetiva y colectiva, ya que entraña su profesionalidad por referencia a fines altamente humanos en continua revisión. Por tanto, es un producto en permanente construcción, que integra la práctica y la teoría con los valores y símbolos propios de los imaginarios de los pueblos, a partir del saber pedagógico como saber fundante de la profesionalidad”. (Arévalo, 2003)

Se debe entender como principio que la formación inicial el docente debe ser una labor fundamental de la sociedad, como mecanismo indispensable de progreso y competitividad de un país.

“A nivel internacional y nacional se evidencia un profundo interés en la Formación Docente inicial, ya que ésta condiciona el umbral del estatus profesional, el espacio de dispersión de sus actores protagónicos y el campo de emergencia de las estrategias políticas-educativas.” (Muñoz, 2009)

La formación continua se trata de la actualización permanente que un ser humano debe tener en sus conocimientos, esto es cada vez más impactante debido a la velocidad de los cambios en la tecnología en nuestras sociedades, esto conlleva a que todos los ciudadanos puedan tener igualdad de oportunidades para que todos tengan una participación activa en

la democracia, por esto se debe considerar a la misma como un derecho fundamental. “El gran reto del siglo XXI, desde una perspectiva cultural y social, es asegurar que la mejor educación llegue a todas y todos, ésta comprende un proceso de formación continua a lo largo de la vida y así se convierta en una estrategia de integración social y desarrollo humano”. (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y la Cultura, 2010-2011)

La formación permanente de docentes es un tema que ocupa a diversos expertos en educación y en áreas afines en la investigación y desarrollo de políticas, modelos y tendencias orientadas a mejorar la profesionalización de la docencia, con el interés central de estimular la excelencia del proceso pedagógico, fundamentalmente en esta época de cambios culturales, históricos y sociales, que se perfilan como determinantes del devenir cultural, histórico y social de diversas partes del mundo, donde todos demandamos y reconocemos la necesidad de la formación, sobre todo en un mundo en que la información nos llega con más facilidad, y, por tanto, nos hace ver cuánto desconocemos y deberíamos o nos gustaría saber.

Desde tal perspectiva, la investigación relacionada con la formación permanente de docentes se ha desarrollado en un marco occidentalizado, creando de alguna manera un sesgo cultural que ha sido notable en el desarrollo de las políticas en esta área para América Latina. En esencia, la diversidad cultural de nuestros días ha llevado a replantear la legitimidad de la educación dentro de la narrativa del desarrollo que sustenta las diferentes prácticas sociales, con énfasis en la transformación cultural.

Esta situación demanda la participación activa de los miembros de los distintos sectores de la sociedad, quienes, desde la incorporación de sus representaciones sociales a las prácticas, se convierten en transformadores de la sociedad del nuevo orden. De acuerdo con los estudios culturales actuales, es válido afirmar que la educación, la escuela y el educador, están obligados a asumir un nuevo rol como actores sociales y como ciudadanos comprometidos en mejorar la calidad de los procesos educativos.

Vista desde esta perspectiva, la formación permanente de docentes debe ser explicada desde la relación entre lo global y lo local, como elemento fundamental que define sus características más elementales. Dicho de otro modo, si se considera la educación como eje rector de las transformaciones culturales y sociales, se puede asumir con toda propiedad que la formación permanente de docentes es la estrategia que promueve tales cambios con mayor efectividad, contribuyendo así a la transformación social y cultural.

Por tanto, el propósito de esta discusión es vincular la formación permanente de docentes con los desarrollos globales, de cara a satisfacer las demandas locales que ameritan la construcción de identidades y de valores socioculturales básicos para la transformación del conocimiento, del currículo y de las prácticas pedagógicas. Con dicha finalidad, su estructura estará en vías de establecer conexiones entre la globalización y la educación como marcos de referencia para la explicación del nuevo orden social, que servirá de sustentación a la construcción de saberes sociales y a la expedida legitimación de valores socioculturales y de identidades. (Jiménez, 2003)

Estamos seguros de que los profesores capaces de enseñar estos saberes deben no sólo adherir a los valores y a la filosofía subyacente pero, aún más, disponer de la relación con el saber, la cultura, la pedagogía y la didáctica, sin las cuales este hermoso programa sería letra muerta.

El asunto es saber si lo harán de manera democrática y para el desarrollo de la democracia o si la educación seguirá siendo, como en la mayoría de los países, un instrumento de reproducción de las desigualdades y de acomodación de las masas al pensamiento dominante.

Desgraciadamente, casi no existen razones para ser muy optimista. Esto no impide reflexionar sobre la formación ideal de los profesores para una escuela ideal, pero no caigamos en la ingenuidad de creer que las ideas por sí solas pueden transformar las relaciones de fuerza.

Recordemos algunas de las mayores contradicciones que van a estructurar nuestro futuro:

Entre ciudadanía planetaria e identidad local,
Entre mundialización económica y encierro político,
Entre libertades y desigualdades,
Entre tecnología y humanismo,
Entre racionalidad y fanatismo,
Entre individualismo y cultura de masa,
Entre democracia y totalitarismo.

Una figura del profesor ideal en doble registro de la ciudadanía y de la construcción de competencias. Para desarrollar una ciudadanía adaptada al mundo contemporáneo, definiendo la idea de un profesor que sea a la vez:

1. persona creíble,
2. mediador intercultural,
3. animador de una comunidad educativa,
4. garante de la Ley,
5. organizador de una vida democrática,
6. conductor cultural,
7. intelectual.

En el registro de la construcción de saberes y competencias, abogo por un profesor que sea:

1. organizador de una pedagogía constructivista,
2. garante del sentido de los saberes,
3. creador de situaciones de aprendizaje,
4. gestor de la heterogeneidad,
5. regulador de los procesos y de los caminos de la formación.

Completaría esta lista con dos ideas que no remiten a competencias, sino a posturas fundamentales: práctica reflexiva e implicación crítica. Práctica reflexiva porque en las sociedades en transformación, la capacidad de innovar, de negociar, de regular su práctica es decisiva. (Perrenoud, La formación de los docentes en el sigloXXI, 2001)

Antes de señalar los logros en materia de formación continua, conviene revisar ciertas convicciones profundas subyacentes a las opciones asumidas.

- El aprendizaje entre profesionales tiene una alta potencialidad pues permite construir saberes pedagógicos significativos para los docentes. En efecto, en las comunidades de aprendizaje se reflexiona sobre problemas reales y concretos que los maestros enfrentan en su práctica cotidiana en la sala de clases. Los participantes sienten la necesidad de encontrar respuestas a sus interrogantes, buscando nuevos conocimientos y métodos de enseñanza y de evaluación que permitan lograr los aprendizajes esperados para sus alumnos. A partir de allí, se genera también una positiva autoestima entre los docentes, factor importante para generar una mayor expectativa de logro de los estudiantes.
- La valoración de los lazos de solidaridad que se producen en las comunidades de aprendizaje constituye un elemento importante de las estrategias de desarrollo profesional entre pares. Ello se ha observado, por ejemplo, en los Talleres Comunes de perfeccionamiento docente. Considerando que el trabajo pedagógico es predominantemente individual y solitario, y que en nuestras escuelas se generan pocos espacios para compartir profesionalmente, los talleres constituyen una oportunidad para sostener conversaciones pedagógicas relevantes.
- El sentido pleno de las comunidades de aprendizaje se logra cuando se trasciende el mero acto de compartir experiencias y del estar juntos, para verdaderamente lograr aprendizajes sustantivos y relevantes que cuestionan las prácticas habituales y permiten generar nuevos conocimientos.

- Ante la constatación de que muchos docentes evidencian debilidades en el dominio de determinados contenidos disciplinares y de las didácticas específicas, consideramos necesario articular esfuerzos con universidades que puedan hacerse cargo de programas de formación continua orientados al propósito señalado. (Baxmann, 2006)

3.1.2. La contratación y la carrera profesional

Para la contratación de profesores se exige el título debidamente validado, la contratación es libre y generalmente por selección. En las encuestas realizadas a los docentes egresados que trabajan en escuelas particulares y fiscales pudimos detectar lo siguiente: Hay escuelas particulares en que les pagan el sueldo básico con todos los beneficios de ley pero dentro de estas hay algunas que solo contratan por ocho meses (mayo a diciembre) y los meses posteriores ellos tienen que cancelar el aporte al seguro si no desean perder los beneficios, así mismo hay algunas que pagan según capacidad del profesor o el estrato social que atiendan, es decir que pagan por encima del salario básico. Las escuelas fiscales en cambio pagan por categorías o escalas.

“En Ecuador, por su parte, existe un escalafón de 10 categorías mediante el cual se clasifica ordenadamente a los docentes según su título, tiempo de servicio y mejoramiento docente o administrativo. Este escalafón permite determinar las funciones, promociones y remuneraciones categorías profesionales para reconocer el trabajo de sus profesores” (Körner, 2006). Este escalafón puede servir tanto para determinar los complementos salariales, como para obtener otros beneficios laborales (prioridad en el cambio de escuela), o profesionales (prioridad para licencias por estudios o elección de horarios). El salario se puede ver afectado por multas debido a faltas o comportamientos indebidos.

La nueva escala salarial se la estableció en 10 categorías identificándolas con las letras de la A a la J. Así pues el sueldo menor es de 500 dólares para los bachilleres que trabajan en zonas rurales con difícil acceso. Para los que tienen título de profesor la remuneración es de 640 dólares al ingresar al magisterio y de 695 para los de título tecnológico. Las personas que son Licenciadas en ciencias de la educación, en cambio ingresarán con un salario de 775 dólares, el actual es de 310.

Así se van estableciendo las subidas para las demás categorías hasta un tope máximo de 1.590 dólares. Se capacitan cada cuatro años con seminarios de 120 horas con relación a la educación para poder subir de categoría.

La capacitación es muy importante para el desarrollo de la calidad en la educación, “detectar, por una parte, las características técnicas que debe poseer la formación de los profesionales de la información para realizar adecuadamente sus tareas laborales de acuerdo a las funciones que les puedan asignar los responsables de las unidades de información. Y por otra determinar las necesidades de formación que se le exigen a un profesional de la información para ingresar en el mercado laboral”. (Moreiro, 2008)

La carrera profesional docente ha mejorado con el tiempo, ahora los maestros buscan y se les es permitido capacitarse, sin embargo de las mejoras en la calidad, no se ve reflejado en mejores salarios. “En un gran número de países todavía no se han puesto en marcha sistemas justos y eficaces para la evaluación y recompensa de los docentes conforme a la Recomendación de la OIT/UNESCO relativa a la situación del personal docente”. (Unesco, 2009).

En los últimos años casi todos los países latinoamericanos impulsaron transformaciones que llevaron a un escenario educativo actual bastante más favorable que el de décadas pasadas. Sin embargo, los esfuerzos realizados no sirvieron para garantizar un desarrollo educativo sostenido para los países de la región. En la práctica, las realidades educativas han probado ser difíciles de transformar. Persisten las desigualdades respecto a la distribución de oportunidades educativas y el rendimiento de los alumnos sigue siendo bajo. Una de las problemáticas principales con que se enfrenta el sector educación en la actualidad es cómo mejorar el desempeño de los docentes. Los diagnósticos coinciden en señalar que las propuestas tradicionales ya no alcanzan pero también evidencia de que no es simple determinar cuáles son los cambios adecuados y mucho menos ponerlos en práctica. Las políticas relativas a los docentes abordan un tema complejo que abarca toda su vida profesional, incluyendo las condiciones laborales, la formación inicial y en servicio, y la gestión institucional.

Entre los problemas enfrentados por dichas políticas, se destacan:

- a.- el perfil de los docentes y las condiciones de trabajo,
- b.- la formación inicial y en servicio,
- c.- la gestión institucional y la evaluación docente.

Las condiciones de trabajo de los docentes latinoamericanos evidencian una serie de rasgos a los que se debe prestar particular atención a la hora de pensar las políticas educativas.

Por una parte, se trata de un cuerpo docente mayoritariamente femenino y más joven que el de los países desarrollados, consecuencia clara del rápido ritmo de expansión de la cobertura educativa en los últimos años. Por otra, los años de educación de los docentes latinoamericanos son menos que los de sus pares en países desarrollados e incluso que los de otros países en desarrollo.

La evidencia reciente también sugiere que los docentes provienen de sectores y familias con menor capital cultural y económico en términos relativos, y que en estos hogares la incidencia de la vulnerabilidad económica tiende a ser significativamente más alta que entre los hogares de otros profesionales y técnicos.

Además, el modelo tradicional de la profesión que complementa un porcentaje pequeño de los ingresos del hogar parece estar perdiendo vigencia, bajo la confirmación que en algunos países las docentes mujeres aportan, cualquiera sea su edad, no menos del 45% de los ingresos totales de su hogar.

Carrera

América Latina parece otorgar un lugar especial a la antigüedad como el principal componente para que el docente pueda avanzar en una carrera profesional que finaliza con una posición máxima sin trabajo de aula y con responsabilidades de administración y gestión.

Para un docente sólo hay una mejora sustancial de su ingreso cuando pasa a ser director de la escuela, y de allí a supervisor. Es decir, sólo se permite el ascenso a otros puestos alejándose del aula, lo cual tiene como consecuencia perversa el abandono de la tarea de enseñar por parte de quienes son buenos maestros.

La evaluación de los docentes es casi inexistente y hay falta de incentivos para que los mejores docentes trabajen en las escuelas de contextos más desfavorecidos.

Esta situación confirma la existencia de un círculo negativo que aleja a los docentes más experiencia y formados de aquellas zonas donde más se les necesita.

Salario docente

El debate sobre los salarios docentes recoge una discusión en la que entran consideraciones referidas a la estructura legal y limitada de la jornada laboral, y las vacaciones en los periodos sin clases. Estas características de la profesión docente complejizan la discusión sobre el nivel actual de los mismos y si éste es más bajo o alto que el de otras profesiones.

Sin embargo, cualquier revisión global y a la vez comparativa del tema debe tener en cuenta, en primer lugar, que los datos disponibles y buena parte de las investigaciones sobre salarios indican que en muchos países de la región el salario real de los maestros y profesores ha descendido notoriamente en los últimos años, y el margen de variabilidad de la remuneración es muy limitado.

La remuneración docente parece estar condicionando cada vez más el a la profesión. En efecto, como se indica en algunos estudios recientes, la docencia se ha transformado en una profesión que “no paga lo suficiente para atraer a los mejores candidatos” porque las estructuras de aumento salarial en la carrera son significativamente peores a las de otras profesiones. Esto hace que aquellos que ingresan a los institutos de formación tengan, en promedio, peor historial educativo que otros estudiantes que acceden a otros estudios más valorizados socialmente.

Esto es sólo una parte de la cuestión ya que existe, además, un serio problema de retención que hace que en muchos países la deserción de la profesión sea una conducta frecuente. Esta deserción afecta a los mejores docentes, que son quienes tienen más oportunidades de optar por puestos mejor retribuidos en otras áreas. (Denisse, 2004)

El Ministerio de Educación destaca la importancia de las reformas a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, que entraron en vigencia luego de su aprobación por la Comisión de Legislación de la Asamblea Constituyente, aseguran una mayor gobernabilidad del sistema educativo, mejoran las condiciones para el ingreso y la promoción de los maestros, afianzan la meritocracia y eliminan la influencia partidista sobre la educación.

Las principales reformas son las siguientes:

No más paros en el sector educativo

La Constitución prohíbe la paralización del servicio educativo, para precautelar los derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes. A través de las reformas legales, se establece que los maestros serán sancionados si paralizan los servicios educativos.

Se mejora la atención al sector rural

Se establece un año de servicio rural remunerado para los docentes, previo su habilitación para el ejercicio profesional, tal como funciona con los médicos. Así se asegura presencia de maestros en las áreas rurales y se refuerza la formación en servicio a la comunidad.

Por otra parte, gracias a estas reformas se eleva a mandato legal la premisa de que para llenar una partida docente vacante en los concursos de méritos y oposición debe dárseles preferencia a los maestros cuyos domicilios estén más próximos a las escuelas en concurso. Así, se evita que haya maestros que sacrificadamente estén obligados a viajar grandes distancias para dictar clases, mientras los estudiantes sufren por atrasos y faltas que derivan de las dificultades de dichos traslados de los docentes.

Estas reformas van atadas a otra: se elimina el requisito de que los docentes ingresen al magisterio a través de una partida en el sector rural. En muchos casos, ese esquema significaba para el maestro de origen urbano trabajar lejos de su lugar de origen en el inicio de su carrera por tres años o más, para luego enfrentar un proceso llamado Rueda de Cambios para trasladarse a trabajar por otros tres años a una zona rural menos alejada, y finalmente enfrentar otra Rueda de Cambios para poder acceder a una partida en la zona urbana. Mientras, para el maestro rural, no se reconocía el valor de pertenecer al mismo

sector donde se abría la vacante. Se flexibiliza el ingreso de profesionales a la carrera docente. Se determina que no solamente los profesionales docentes puedan ser maestros, sino que profesionales de otras especialidades también puedan serlo, bajo tres condiciones: a) que tengan un título relacionado con la materia que van a dictar –por ejemplo, para dictar Economía requieren título de economistas–; b) que no haya profesionales docentes de dicha especialidad –por ejemplo, que no haya alguien con títulos de pedagogo y economista dispuesto a dictar Economía–; c) que reciba y apruebe cursos de profesionalización docente por parte del Ministerio.

Se establecen instancias de juzgamiento independientes

Para precautelar el cumplimiento del precepto constitucional que manda que nadie sea juez y parte, se elimina la representación gremial en las comisiones de Defensa Profesional. También se determina que no es necesario ser maestro para fungir como delegado en estas comisiones; por ejemplo, ahora se podrá delegar a un abogado.

Se eliminan prebendas de la dirigencia gremial

Se elimina la comisión de servicio con sueldo para los dirigentes sindicales. En otras palabras, los ciudadanos ya no tendremos que pagarles sueldo a los dirigentes gremiales para que trabajen en cuestiones no docentes. Ellos podrán seguir siendo dirigentes, pero tendrán que buscar la forma de financiar sus actividades sin que el Estado –y por ende todos los ciudadanos– tenga que pagar.

Se ratifica sanción para quienes reprueben la evaluación docente

A pesar de que el artículo 38, numeral a) de la Ley de Carrera Docente permitía destituir a los maestros por incompetencia comprobada, a través de las reformas se ha reconfirmado la sanción para quienes por dos oportunidades consecutivas obtengan calificación “insuficiente” en las evaluaciones, a pesar de la capacitación intensiva gratuita de un año. Asimismo, se han elevado a mandato legal requerimientos de transparencia y alto nivel técnico para las evaluaciones.

Alternabilidad y mayor control para directivos de planteles

Se eleva a Ley la disposición de que exista alternabilidad en los cargos directivos de los planteles; estas autoridades durarán cuatro años en sus funciones, con una sola posibilidad de reelección, y llegarán al cargo a través de concursos de méritos y oposición. Para asegurar la rectoría del Ministerio de Educación sobre el sistema educativo y precautelar los derechos de los estudiantes, se establece que el máximo representante de esta Cartera podrá remover a los directivos de los planteles por desacato y falta grave, tras lo cual se deberá convocar a un concurso con el fin de reemplazarlos.

Ascenso en el escalafón bajo procesos de calidad

Para el ascenso de categoría en el escalafón, sólo servirán los cursos realizados por el Ministerio de Educación, diseñados de acuerdo con las necesidades del sistema educativo. Se establece que –aprobados dichos cursos– el ascenso de categoría en el magisterio se hará cada cuatro años en el sector urbano y tres años en el rural. Los maestros que obtengan títulos de maestría y de cuarto nivel, podrán optar por el ascenso de categoría al año siguiente. (<http://www.educacion.gov.ec>)

3.1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje

Las condiciones para la enseñanza y aprendizaje son muy importantes para el aprovechamiento de parte de los estudiantes tanto de las capacidades del maestro como de los recursos empleados para el proceso, igualmente importante es proveer al alumno de las condiciones adecuadas para que exista un proceso de auto aprendizaje. “La educación moderna enfatiza en los conceptos de enseñanza y aprendizaje centrados en el estudiante. En términos de sus consecuencias pedagógicas, ello quiere decir que se confía en el auto aprendizaje consciente, con sus implicaciones en el aprendizaje activo y autónomo”. (Batista, 2007).

Los procesos de enseñanza-aprendizaje que van dirigidos al desarrollo del ser humano, los contenidos de enseñanza se relacionan con la formación y desarrollo de conocimientos y habilidades y con los valores y la actuación. El hecho es que es muy valioso que no solo se

aprendan conocimientos sino también la interacción que debe tener la persona con el medio, y la conducta que expresa el hombre derivada de su cultura, valores y conocimientos. Entonces la enseñanza debe interpretarse como un proceso de orientación al estudiante por parte el profesor para que vaya buscando y encontrando su identidad actuando de forma responsable y creativa.

Los alumnos podrían experimentar un nivel de ansiedad que les cause fatiga o irritación que los desmotive a estudiar, esto se da por una situación nueva o los cambios que experimenta durante los procesos de cambio en el aprendizaje, esto también debe ser parte de lo que deben aprender como preparación a la naturaleza normal de la vida donde los cambios son permanentes.

La modalidad de selección y asignación de los maestros a los establecimientos escolares afecta la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. En muchos sistemas latinoamericanos, estas reglas no son claras ni transparentes, dejando el proceso abierto a las influencias políticas. Y cuando existen reglas claras, estas suelen estar desvinculadas de las políticas destinadas a orientar los recursos a las áreas de mayores necesidades.

- Un mecanismo de asignación de los docentes con propósitos específicos podría involucrar la delegación de la autoridad a los directores o administradores de los establecimientos educacionales, permitiéndoles seleccionar a los maestros con las mejores calificaciones y características para que enseñen a los alumnos de sus escuelas. Las reglas de selección y los criterios de asignación deberían ser claros, transparentes y racionales. De lo contrario, se deja el sistema abierto a las influencias políticas y terminan los maestros menos eficaces enseñando a los niños más vulnerables.
- Los sistemas educacionales requieren información acerca de la enseñanza y el aprendizaje en forma regular y medidas de avance en función de las expectativas que se han establecido. Esta información debe ser utilizada no solo para efectos de la rendición de cuentas, sino como una herramienta para mejorar la práctica docente. Los sistemas de monitoreo y evaluación deben abordar por lo menos tres preguntas: 1) ¿Poseen los maestros en ejercicio los conocimientos y competencias esperados?, 2) ¿El desempeño de los docentes satisface actualmente las expectativas planteadas? y 3) ¿Están adquiriendo nuestros alumnos las competencias a las que

aspiramos y avanzando al ritmo esperado en dicha adquisición? Sin una evaluación de los conocimientos y competencias de los maestros, de su conducta y desempeño, y de los resultados de aprendizaje de los alumnos, ni las autoridades responsables de las políticas ni los maestros mismos pueden saber en qué medida se están cumpliendo nuestras expectativas.

- Para enseñar bien se requiere un aprendizaje continuo y para lograr que todos los alumnos aprendan se requiere que los maestros de cada escuela trabajen en conjunto en el diseño de estrategias para cada alumno.

Por lo tanto, si bien un sistema eficaz para atraer y retener a los buenos maestros es aquél en el cual existen claras expectativas respecto de las competencias que deben tener los maestros y las conductas que deben exhibir, y en el cual los maestros son monitoreados y evaluados en forma continua, tan esencial como ello es la utilización de esta información para brindar a los maestros el apoyo técnico y directivo que requieren, junto con las oportunidades de desarrollo profesional para que tengan éxito en la tarea de generar el aprendizaje de los alumnos. Poder brindar este tipo de apoyo a los maestros implica contar con administradores escolares que sean también líderes pedagógicos y que trabajen en estrecha colaboración con los maestros en la utilización de la información derivada de las evaluaciones para ayudarlos a mejorar sus conocimientos de las materias y sus competencias pedagógicas en áreas específicas. Además, implica que los líderes pedagógicos de las escuelas deben estimular y apoyar a los maestros para que trabajen en forma conjunta, con el fin de producir mejores resultados para todos los alumnos de una escuela.

Finalmente, se requiere que los administradores de las escuelas asignen tiempo para el desarrollo profesional y la colaboración entre los docentes dentro de la jornada y el año escolar. Si no se entrega a los maestros el liderazgo pedagógico y las oportunidades de desarrollo necesarias, no podemos esperar que adquieran nuevas competencias, mejoren su aprendizaje ni desarrollen las comunidades docentes necesarias para producir altos niveles de aprendizaje en los alumnos. (Bellei, 2008)

Por otra parte, el proceso enseñanza aprendizaje se ve influenciado por factores sociales, lingüísticos y también, hoy, por la intervención de los medios de comunicación y muchas publicaciones de carácter general y específico que de una u otra manera, se ocupan de temas relacionados con la ciencia y la cultura y su influencia en el aprendizaje de idiomas extranjeros.

Los cambios son necesarios ante una sociedad que plantea nuevas exigencias y retos a las Instituciones educativas. Es necesario indicar que el modelo conductista está fuera de uso, y que los nuevos paradigmas reconocen al Constructivismo con sus dos tendencias: la clásica y la renovada (considerada ecléctica) y el Sociocognoscitivismo apoyado en las tendencias Renovadas del Constructivismo y consolidado por las Teorías Contemporáneas: Educación Histórico- Cultural de Vigotsky, Aprendizaje Significativo de Ausubel, Pedagogía Conceptual de Zubiría, Mediación - Aprendizaje Mediado y Modificabilidad cognitiva de Reuven Feurestein, Mapas Conceptuales de Joseph Novack-Gowin, D.B., pensamiento Complejo de Edgar Morín, Carl Popper, otros.

Actualmente se dispone de gran cantidad de material que contiene herramientas que permiten expresar y coordinar conceptos o proposiciones mediante la representación gráfica y técnica que facilita el trabajo tanto para el profesor cuanto para los estudiantes.

La asimilación de los conocimientos se realiza a través de un proceso continuo que se inicia desde el aprendizaje memorístico – razonado, hasta el aprendizaje altamente significativo.

El Modelo Socio-cognoscitivista, propicia procesos de aprendizaje significativos y socialmente pertinentes, donde el docente es mediador y el estudiante interrelaciona los conocimientos ya adquiridos con los nuevos, descubre, experimenta, da soluciones a problemas, desarrolla la creatividad; el ambiente influye en su aprendizaje significativo, desarrolla habilidades cognoscitivas, las mismas que son evaluadas en base a criterios e indicadores de calidad.

En este sentido, la educación basada en competencias enriquece y realimenta considerablemente el currículo sin contradecirlo de fondo; por el contrario, se constituye en una propuesta de formación más actualizada y de mayor calidad (Aguilar, 2007)

3.1.4. El género y la profesión docente

“La feminización del profesorado aparece como un fenómeno generalizado y en aumento en la mayoría de los países, aunque con diferencias notables según los niveles educativos. Las mayores cuotas de feminización se perciben en los primeros niveles de enseñanza, luego hay un cierto equilibrio en secundaria y la proporción de mujeres es inferior en la docencia universitaria. Las consecuencias de esta situación son diversas. Unas afectan directamente a la actividad educativa y otras a la perspectiva social de la profesión” (Serramona, 2000). Todos hemos experimentado la situación de tener en la escuela más maestras que maestros y al contrario ocurre en colegio, sin embargo no hay ninguna determinación o estudio que indique una implicación directa respecto a la calidad de educación si es de un sexo u otro el profesor.

Pese a las dificultades que implica extraer conclusiones de datos agregados a nivel de los países del continente, los estudios e investigaciones sugieren que el colectivo docente en América Latina es mayoritariamente femenino.

A nivel general, este predominio de mujeres en el cuerpo docente contrarresta claramente con la distribución de género en otras profesiones no docentes, en las que suele predominar el sexo masculino o en las que la distribución parece ser más equitativa. Sin embargo en los últimos años habría una tendencia (tanto en países desarrollados como en América Latina) a la incorporación de hombres en la profesión docente. También el lo que refiere al género es importante señalar que, tradicionalmente, el peso de las mujeres en la profesión docente ha sido siempre más fuerte en los niveles preescolares y en la educación primaria, disminuyendo significativamente en la educación secundaria y técnica.

En lo que refiere al rol familiar, aunque la mayoría de los países el porcentaje de docentes que son cónyuges del jefe de hogar supera al de los que son jefes, es importante destacar que la carga familiar que tienen los docentes latinoamericanos está lejos de ser insignificante. En países como Bolivia, Ecuador, Panamá u Honduras, el porcentaje de docentes jefes de hogar se ubica en el entorno del 40%, lo que indica, que por las condiciones económicas que atraviesan muchos de los países de la región, la profesión docente aunque con remuneración relativamente baja puede estar constituyéndose cada vez

más como una opción válida, ya no como un segundo ingreso al hogar sino como un ingreso seguro que pueda cubrir buena parte del presupuesto de una familia. (Vaillant, 2004)

En cuanto al género de los profesores del Guayas, de un total de 17265 miembros, el 65,7% son mujeres y el 34.3 % son hombres: Considerando por distintos niveles educativos, los siguientes porcentajes corresponden, de manera respectiva, a mujeres en educación pre-primaria, primaria, básica y media : 83.49, 72.91, 69.6 y 56.37 (Mera, 2000)

Género	# Profesores	Frecuencia Relativa
Masc.	5.926	0.343
Fem.	11339	0.657
Total	17.265	1

La profesión docente afronta varios retos en los ámbitos de formación, trabajo y desempeño profesional.

Dentro de este marco, el Sector de Educación de la Oficina de la UNESCO en Quito desarrolla un papel estratégico en la región andina, mediante el fortalecimiento de las capacidades nacionales para la construcción, confrontación y concertación de iniciativas de política educativa para el desarrollo profesional docente, en los ámbitos de la formación inicial y en servicio, la profesionalización, las condiciones laborales, entre otros.

En atención a este propósito, el Sector produce conocimiento relevante y apoya a la generación de redes interinstitucionales y escenarios para la profundización de los temas de la “cuestión docente” en los países andinos, buscando la generación de sinergias significativas entre los distintos actores, destinadas a incidir en el bienestar de los educadores, tanto en formación como en ejercicio.

Mejorar la calidad de Educación implica, en última instancia, lograr que el docente se desempeñe en su clase con mayor efectividad. Casi ninguna profesión tiene frente a sí misma, una teoría tan crítica de su práctica profesional como la profesión del educador. Una profesión significa, un conjunto de prácticas sobre un sector de la realidad, donde la autonomía para tomar decisiones implica responsabilidad por resultados. En las últimas décadas se han producido cambios importantes en la formación de los docentes, en la composición del conjunto de educadores, en sus niveles salariales y en sus condiciones de trabajo.

La situación actual de la creciente dificultad social y económica por la que atraviesan la mayoría de los países de América Latina impacta directamente sobre los procesos de formación de futuros docentes. El contenido de los trabajos también ha registrado significativas transformaciones.

Los sistemas educativos están llamados a responder al desafío que plantea una nueva cultura de trabajo, donde el aprendizaje permanente de valores, capacidades, destrezas y competencias técnicas y organizativas y las capacidades de emprendimiento y autoempleo se están transformando en ejes articuladores de la sociedad productiva.

Esta nueva cultura de trabajo, requiere un conjunto de nuevas competencias cognitivas, sociales y tecnológicas.

En el caso de la formación docente estas competencias se construyen a medida que los aspirantes a la docencia se apropian de un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes. Las competencias sustentan y orientan tanto los procesos educativos como las prácticas pedagógicas (Zelaya, 2004)

3.1.5. Síntesis

El docente se nos aparece hoy no como un actor cuya misión se agota en la transmisión de conocimientos, sino que se perfila cada vez más como el conductor de un complejo proceso de enseñanza/aprendizaje. Se trata de un agente que tiene que aprender, él mismo, a enseñar, a dirigir un proceso dinámico en el que alumnas y alumnos aprendan a construir su propio conocimiento y su propia interpretación del mundo. Desde esta perspectiva, no basta ya con reforzar los conocimientos del profesor; hay que suministrarle también un conjunto de capacidades, competencias, destrezas, habilidades y actitudes que le permitan asumir el papel de guía de ese proceso interactivo que constituyen hoy la enseñanza y el aprendizaje. En efecto, la formación permanente de docentes es tratada como un punto neurálgico en el desarrollo de las reformas educativas que protagonizan el escenario pedagógico latinoamericano desde hace más o menos una década. En este contexto, diversos organismos gubernamentales y otros de carácter multilateral han hecho propia y prioritaria la investigación orientada al análisis y a la prospectiva de la formación permanente de docentes, como estrategia que favorece el desarrollo educativo regional y local.

Existe escasez de docentes, así como en algunas partes también hay escasez de la enseñanza y el aprendizaje. Generalmente las políticas de los gobiernos han provocado que se desestime la carrera del docente al dotarlo de bajos ingresos lo que se ha ido degenerando en baja calidad de educación, en términos generales, el desarrollo profesional prometido para compensar las deficiencias de formación iniciales no se ha materializado. La situación del personal docente en las sociedades de poco desarrollo es precaria pues ejercen la docencia en condiciones insostenibles y casi no se dispone de esquemas para su remuneración.

En estas prioridades de la política educativa se ha inscrito la política de fortalecimiento de la profesión docente, que considera diversas acciones de formación continua, junto a un conjunto de otras políticas de desarrollo profesional.

Entre ellas, cabe destacar incrementos salariales y la creación de nuevos incentivos y reconocimientos a desempeños en el aula, como es el caso de la Asignación de Excelencia Pedagógica.

3.2 CONTEXTO LABORAL

3.2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa

El entorno educativo tiene que ver no solo con lo recibido en la escuela sino también con lo que los niños reciben en su casa, los docentes deben evaluar las necesidades de cada entorno familiar para dar una mejor respuesta educativa a sus hijos. Necesitamos que a partir del conocimiento mutuo se genere la confianza que se necesita para llegar a la colaboración, además “las organizaciones no aprenden por aprender, sino que el objetivo mismo de los centros educativos es que tengan un impacto positivo, a nivel de aula y centro, en las experiencias educativas de los alumnos. No basta rediseñar la estructura organizativa y relaciones entre los profesores y equipos si no contribuye a mejorar los resultados e incrementar el compromiso con el aprendizaje de los alumnos. El ambiente actual de presiones competitivas intercentros por la eficacia de la escuela ha situado, en primer plano, esta dimensión que marcará en último extremo si la organización está aprendiendo o no” (Bolívar, 2001).

Se debe entender que la educación infantil complementa la del hogar, es por esto que debe proponerse objetivos específicos de apoyo a la labor educativa de las familias. Siendo que las necesidades de las familias son muy diversas y, por tanto, los servicios de la educación infantil también lo deben ser.

“Los docentes tenemos que evaluar las necesidades de cada entorno familiar para dar una mejor respuesta educativa a sus hijos, son necesarios compromisos de colaboración comunes. Para que esto se pueda llevar a cabo, la escuela necesita de acciones comunitarias que actúen de forma eminente sobre las familias, núcleo básico primario en el entorno”. (Xavier Úcar Martínez, 2006)

La denominación comunidad educativa se refiere al conjunto de personas que intervienen y son responsables de la educación de quienes están en edad de escolarización obligatoria. Es conveniente dejar claro desde el principio que la función educativa es tarea en primer lugar de las familias y en segundo lugar del centro escolar.

Una comunidad democrática debe implicar al conjunto de sus integrantes en las decisiones más importantes. La confrontación de opiniones, la discrepancia razonada y el respeto a la diferencia suponen un proceso de aprendizaje y de maduración esencial para quienes se están formando.

La escuela hoy no es un espacio abierto por miedo a la calle, a lo desconocido, a los cambios, a las personas intrusas, etc. La mejor manera de resolver este problema es trabajar para conseguir unos centros educativos más abiertos, en los que se posibiliten modelos pedagógicos innovadores y transformadores del entorno en el que están ubicados y que, tomando como punto de partida las características y circunstancias materiales y humanas, oferten a la Comunidad Educativa programas contextualizados y consensuados que den respuesta a las necesidades, carencias y expectativas del grupo social al que van destinados y en cuya elaboración hayan participado los agentes educativos pertenecientes a los tres ámbitos básicos e intrínsecamente relacionados que conforman el proceso educativo: ámbito familiar, ámbito escolar y ámbito social.

El Centro Escolar debe incorporar a su proyecto educativo los recursos que le ofrece el entorno y aprovecharlos para llevar a cabo sus objetivos educativos.

El entorno social de la escuela: medios de comunicación, instituciones políticas, económicas, culturales y otro tipo de organismos, ha de ser consciente de que con frecuencia se generan actitudes de violencia, racismo, consumismo, individualismo, etc., actitudes que luego se pide a la escuela que corrija y palie. (Revilla)

La escuela es, después de la familia y aun de otros espacios de formación de actitudes y valores, el espacio determinante en la formación individual. Es por ello por lo que puede ser definitivo pensar una escuela del sujeto cuyos ambientes educativos apunten a la formación humana y contemporánea de individuos, alumnos y maestros conscientes de su lugar en la sociedad. Pensar en una escuela cuyos ambientes educativos tomen en consideración las interacciones entre sujetos vistos como totalidades, esto es, que vaya más allá de lo cognoscitivo y que se consideren los sentimientos y deseos en relación con el saber; que vaya más allá de las respuestas correctas y tome en cuenta los errores; que en vez de propiciar la farsa y la obediencia propicie la sinceridad y la rectitud y los deseos de los sujetos.

. De otro lado, la posibilidad de profundizar en la interactividad, otra característica de los nuevos medios, adquiere un sentido pleno en el terreno educativo. El estudiante está en posibilidad de decidir la secuencia de la información que desea seguir; establecer el ritmo, cantidad y profundización de la información que pretende y elegir el tipo de código con el que quiere establecer relaciones con la información. Los anteriores elementos y otros no mencionados hacen pensar que la educación virtual en las instituciones educativas amerita un acercamiento desde lo conceptual y teórico que fundamente las acciones, procedimientos y rutas que se han de tomar para su realización y para la creación de nuevos ambientes de aprendizaje de calidad y pertinencia social. (Duarte, 2003)

Una sociedad de la información exige una nueva alfabetización basada en los nuevos medios técnicos y en los nuevos lenguajes que ellos suponen. Son muchas las novedades y escasa la toma de conciencia sobre los cambios que se nos presentan. Los sistemas de educación no son ajenos a este escasísimo discernimiento. Los procesos de enseñanza se ven obligados a indagar cómo se suscitan en una relación de aprendizaje ya no sólo mediada por el lenguaje oral y escritural, sino por el iconográfico, la imagen digital y los variados sistemas de representación que traen consigo nuevas maneras de pensamiento visual.

Es en la mediación como se va pasando de un estado de información al conocimiento, pues la diferencia entre información y conocimiento es que este último está dotado de significación; por ello, las organizaciones que pretenden desarrollar acciones educativas con sus integrantes más allá de pensar en una serie de contenidos, algunas veces llamados asignaturas e impartidas bajo modelos instruccionales, deben pensar en los fundamentos y directrices didácticas y pedagógicas que la educación digitalizada exige. A partir de la aparición de los medios, el papel del aprendiz, o también llamado alumno se resignifica. Las relaciones con sus profesores, tutores o instructores se modifican así como su relación con el saber mismo. En la medida en que aparece una amplia gama de fuentes y se consigue un fácil acceso a la información, se desplaza la noción de saber a la de saberes, la noción de verdad a la de verdades, distanciándose la concepción del saber monolítico o el saber constituido, y surgiendo una visión más cercana al "conocimiento como construcción".

3.2.2. La demanda de educación de calidad

El concepto de calidad de la educación es uno de esos conceptos que es a la vez muy simple y muy sofisticado. Desde nuestra perspectiva “una educación de calidad es aquella que permite que todos aprendan lo que necesitan aprender, en el momento oportuno de su vida y de sus sociedades y en felicidad”, porque todos merecemos la felicidad o, cómo se expresa en francés, "le bonheur". En este sentido es válido plantear que el derecho al bienestar no es un derecho que se deba postergar para la vida adulta. Los niños y las niñas merecen, primero que nadie, sentirse bien cuando están en la escuela, ser felices en la escuela. (Braslavsky, 2006).

Muchas veces cuando se discute acerca de la calidad de la educación se discute sólo acerca de su eficacia. En consecuencia los factores que se presentan como factores de calidad de la educación suelen ser sólo factores de eficacia. En esos casos, cuando se trata de definir si una educación es de calidad se definen indicadores de rendimiento en los logros de los aprendizajes que los establecimientos educativos propusieron que aprendieran los niños o los jóvenes.

La educación, para que sea de calidad, ha de ser educación y no otra cosa. Esta afirmación, tan radical como obvia, lleva implícitas dos notas fundamentales: la educación ha de mejorar o perfeccionar a la persona, en lugar de degradarla o limitarla, y debe mejorar toda la persona y a cada persona. (Juste, 2001).

1.- El foco en la pertinencia personal y social

El primer factor de una educación de calidad para todos es que ponga el foco en la pertinencia personal y social. Es evidente que el concepto de calidad de educación varía con el tiempo, no es homogéneo en un determinado momento y que su heterogeneidad se asocia a razones subjetivas y objetivas, es decir a las situaciones, pero también a las necesidades, intereses, y convicciones de diferentes grupos y personas.

2.- La convicción, estima y la autoestima de los involucrados, es una tensión creativa entre la convicción, la estima y la autoestima, de las sociedades y las dirigencias políticas y de las administraciones en el valor de la educación.

3.- La fortaleza ética y profesional de los maestros y profesores: la otra cara de la moneda de la dinámica entre los docentes y la sociedad es su fortaleza ética y profesional . El círculo virtuoso en la relación entre los docentes y la sociedad es la configuración de valores de los docentes y su competencia para elegir las estrategias más adecuadas en los momentos oportunos.

4.- La capacidad de conducción de los inspectores y directores

5.- El trabajo en equipo dentro de la escuela y de los sistemas educativos

6.- Las alianzas entre las escuelas y los otros agentes educativos

7.- El currículo en todos sus niveles

8.- La cantidad, calidad, y disponibilidad de materiales educativos entre esos recursos figuran la televisión, el cine, el internet, los mapas, los museos y establecimientos de los alrededores. No hay calidad educativa sin entorno rico en materiales que puedan ser utilizados como materiales de aprendizaje. Pero la riqueza en los materiales no es una garantía en el proceso de calidad educativa. La calidad de esos materiales y las características de su uso a través de la dinamización por parte del docente profesional y éticamente comprometido son tanto, o más importante que su existencia.

9.- La pluralidad y calidad de las didácticas: La mejor constelación de recursos para el aprendizaje es inútil si no existen buenas didácticas no son variadas y no están al alcance de los profesores

10.- Los mínimos materiales y los incentivos socioeconómicos y culturales no cabe duda que existen ciertos mínimos materiales por debajo de los cuales es muy difícil construir calidad educativa para todos. Esos mínimos materiales de ben garantizar que los niños y niñas vayan comidos a las escuelas, que los salarios de los profesores sean dignos y que el equipamiento esté disponible (Braslavsky, Diez factores para una educación de calidad para todos en el siglo XXI, 2006)

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

La carta magna en su sección quinta referente a educación indica:

Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa 28 individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

Art. 28.- La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones. El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada.

La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive.

Art. 29.- El Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural. Las madres y padres o sus representantes tendrán la libertad de escoger para sus hijas e hijos una educación acorde con sus principios, creencias y opciones pedagógicas.

Por su parte el “plan nacional de desarrollo” indica que El Gobierno Nacional ha definido como una de sus prioridades impulsar la transformación del sistema de educación superior, que ponga a las instituciones y organismos que lo conforman a tono con el nuevo modelo institucional que define la Constitución de la República y especialmente con los retos que el Ecuador debe enfrentar para construir un futuro mejor. Por disposición del Gobierno Nacional, la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, SENPLADES, tuvo la responsabilidad de elaborar un anteproyecto de ley que sirviera de marco para la transformación de la educación superior ecuatoriana y encaminarla hacia niveles de excelencia. Luego de varias reuniones de trabajo a nivel local y nacional, con los actores del sistema de educación superior, la SENPLADES entregó su propuesta de nueva Ley Orgánica de Educación Superior a la Asamblea Nacional, el 26 de agosto de 2009.

Por otro lado el DINAMEP que es la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional como rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio. Su planificación anual lo fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la Formación Docente y de la Capacitación y Perfeccionamiento Docente, en el marco de los requerimientos de la Política 7 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación –SER- Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo. Para la ejecución de los procesos Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, a nivel nacional, coordina con la Subsecretaría General de Educación, las Subsecretarías

Regionales, las Direcciones Nacionales, las Direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional, - DIPROMEPS, que son las responsables finales, de la organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos del mejoramiento profesional. (Montecristi, 2008)

Plan Nacional de Desarrollo

1. Revolución constitucional y democrática, para sentar las bases de una comunidad política incluyente y reflexiva, que apuesta a la capacidad del país para definir otro rumbo como sociedad justa, diversa, plurinacional, intercultural y soberana.

2. Revolución ética, para garantizar la transparencia, la rendición de cuentas y el control social, como pilares para la construcción de relaciones sociales que posibiliten el reconocimiento mutuo entre las personas y la confianza colectiva, imprescindibles para impulsar este proceso de cambio en el largo plazo.

3. Revolución económica, productiva y agraria, para superar el modelo de exclusión heredado y orientar los recursos del Estado a la educación, salud, vialidad, vivienda, investigación científica y tecnológica, trabajo y reactivación productiva, en armonía y complementariedad entre zonas rurales y urbanas.

4. Revolución social, para que a través de una política social articulada a una política económica incluyente y movilizadora, el Estado garantice los derechos fundamentales de todas las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades.

5. Revolución por la dignidad, soberanía e integración latinoamericana, para mantener una posición clara, digna y soberana en las relaciones internacionales y frente a los organismos multilaterales, avanzar hacia una verdadera integración con América Latina y el Caribe, así como insertar al país de manera estratégica en el mundo.

Las orientaciones éticas se expresan en cinco dimensiones: justicia social y económica, justicia democrática y participativa, justicia intergeneracional e interpersonal, justicia transnacional y justicia como imparcialidad. A su vez, propone desafíos al proyecto de cambio que se pueden sintetizar en:

- ✓ Construir una sociedad que reconozca la unidad en la diversidad.
- ✓ Reconocer al ser humano como gregario que desea vivir en sociedad.
- ✓ Promover la igualdad, la integración y la cohesión social como pauta de convivencia.
- ✓ Garantizar progresivamente los derechos universales y la potenciación de las capacidades
Humanas .
- ✓ Construir relaciones sociales y económicas en armónica con la naturaleza.
- ✓ Edificar una convivencia solidaria, fraterna y cooperativa.
- ✓ Consolidar relaciones de trabajo y de ocio liberadoras.
- ✓ Reconstruir lo público.
- ✓ Profundizar la construcción de una democracia representativa, participativa y deliberativa.
- ✓ Consolidar un Estado democrático, pluralista y laico.

Los objetivos actualizados del Plan Nacional para el Buen Vivir son:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Objetivo 12. Construir un Estado democrático para el Buen Vivir. (Desarrollo, 2009)

Ley de Educación

De los derechos y obligaciones de los y las docentes

Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

- 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.- Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de la naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana;
- c.- Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas y manifestaciones de conformidad con la Constitución de la República y la ley;
- d.- Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en caso en caso de presuntas faltas a la Constitución de la República, la Ley y reglamentos;
- e.- Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de deberes y obligaciones;
- f.- Recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de ninguna naturaleza;
- g.- Participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio Ecuatoriano y para optar por diferentes rutas profesionales de Sistema Nacional de Educación asegurando la participación equitativa de hombres y mujeres y su designación sin discriminación;
- h.- 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;
- i.- Participar en el gobierno escolar al que pertenecen, asegurando en lo posible la presencia paritaria de hombres y mujeres;
- j.- Ejercer el derecho a la libertad de asociación de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;
- k.- Obtener licencia con sueldo por enfermedad y/o calamidad doméstica debidamente probados;
- l.- Acceder a servicios y programas de bienestar social y de salud integral;

- m.- Ejercer sus derechos por maternidad y paternidad;
- n.- Solicitar el cambio de su lugar de trabajo
- o.- Poder habilitar ante la Autoridad Educativa Nacional el tiempo de servicio prestado en planteles fiscales, fisco misionales, 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;
- p.- Acceder a licencia a sueldo por enfermedad y calamidad doméstica debidamente probada, en cuyo caso creará una partida presupuestaria que cubra el sueldo del reemplazante;
- q.- Acceder a comisión de servicios con sueldo para perfeccionamiento profesional que sea en beneficio de la educación, previa autorización de la autoridad competente;
- r.- Demandar la organización y el funcionamiento de servicios de bienestar social que estimule el desempeño profesional y mejore o precautele la salud ocupacional del docente;
- s.- Gozar de vacaciones según el régimen correspondiente;
- t.- Gozar de una pensión jubilar, estabilidad y garantías profesionales de conformidad con los términos y condiciones establecidos en la Ley Orgánica de Servicio Público y ;
- u.- Gozar de dos horas diarias de permiso diario cuando a su cargo, responsabilidad, y cuidado tenga un familiar con discapacidad debidamente comprobado por el CONADIS , hasta el cuarto grado de consanguineidad y segundo de afinidad; estas horas de permiso no afectarán a las jornadas pedagógicas. (Ecuador, 2011)

Plan Decenal de Educación

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

Social, UNICEF, Ministerio de Economía, Comité empresarial entre otros y definió las líneas generales del Plan Decenal en la sesión del 16 de junio.

Luego, el Plan Decenal, se abrió al debate nacional en más de 40 foros locales, regionales y nacionales con la participación de amplios sectores sociales, políticos y económicos, lo que permitió una construcción colectiva. En este Plan se recogen los compromisos internacionales de los que el país es signatario, los acuerdos nacionales y el trabajo de los ex – Ministros y Ministras de Educación, permitiendo enfocar las bases de los próximos diez años. Por petición del CNE, el Presidente Alfredo Palacio convocó y puso a conocimiento de la ciudadanía una Consulta Popular acerca de las ocho políticas educativas:

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 fomenta 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.

POLÍTICA 2

Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años

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

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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. (sitio Web del Ministerio de Educación del Ecuador)

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 Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio.

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

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

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

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP-, como rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio. Su planificación anual lo fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la Formación Docente y de la Capacitación y Perfeccionamiento Docente, en el marco de los requerimientos de la Política 7 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación –SER- Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo.

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

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

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

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

de Desarrollo Profesional, que de manera sistémica, progresiva y financiada, deberá atender la cualificación de todos los docentes del sistema educativo nacional que deberá ser:

- Universal: atiende las necesidades de capacitación de los docentes y directivos institucionales
- Permanente: funciona todo el año escolar
- Funcional con el puesto de trabajo: las temáticas tiene relación con la
- función laboral de los docentes.
- Gratuita:, con presupuestos del Estado por considerar que la mejor inversión es la preparación del docente. Para la ejecución de estas acciones, la DINAMEP previa autorización del Ministro de Educación, suscribirá Convenios con Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas, para que mediante la modalidad presencial, semipresencial y a distancia, actualicen científica y pedagógicamente a los docentes del país. (Ministerio de Educación del Ecuador)

3.2.4. Políticas micro: institucionales

Diseño curricular

Planificar es pensar antes de actuar, definir intenciones para guiar esa acción, organizar los componentes y fases de la tarea y seleccionar los medios para realizarla. La planificación puede entenderse como el resultado de una articulación entre el conocimiento y la acción.

La programación y el diseño no es, en la práctica, un producto estático. La planificación, puede pensarse como un proceso continuo que sirva para conducir acciones, pero revisando y adecuando las actividades a tiempo real. Así, se produce un desplazamiento, de la lógica de producción normativa, hacia lógicas más ágiles y realistas.

La planificación de un proyecto curricular de estas características supone un proceso que tiende a:

1. Otorgar grados de libertad a los actores
2. Articular redes de trabajo
3. Elegir un diseño de organización y de acción que dé respuesta a las necesidades de un contexto educacional dado
4. Aumentar los compromisos de acción de una propuesta pública.

En cuanto al Proyecto Educativo Institucional podemos referirnos a lo siguiente La planificación del proyecto se realiza partiendo de lo que es la institución y de lo que aspira alcanzar, en un proceso dialéctico que necesita de tiempo para su concreción y cuyos plazos serán, según lo requerido, cortos, medianos y largos.

Etapas para su organización

Análisis del contexto: Es necesario tomar conocimiento de los tipos de familias que acuden a la escuela y los aspectos socio-demográficos como el tipo de viviendas, nivel de urbanización, niveles de satisfacción de las necesidades básicas, niveles de escolaridad, instituciones vecinas significativas (gubernamentales y no gubernamentales), etc. Todos estos datos y otros que se consideren significativos deben ser analizados en función de la comunidad y su cultura. También es necesario el relevamiento de las expectativas que tiene la comunidad sobre el servicio educativo que debería brindar la escuela.

Reconocimiento de la identidad institucional: Es preciso conocer aquellos aspectos relacionados con la constitución de la organización escolar como la historia de la institución, relación entre los cambios intra y extra-institucionales de la comunidad, características del personal docente y no docente, propósitos institucionales, organización

institucional (distribución de roles y funciones), distribución del tiempo diario, características del espacio físico, recursos materiales y no materiales internos y externos de institución (uso y aprovechamiento) y todos aquellos aspectos sobresalientes de la institución que contribuyan a la construcción de su identidad.

Detección de problemas relevantes: A partir del análisis de la etapa anterior, surgirán las debilidades o problemáticas de urgente tratamiento y las fortalezas o facilitadores de la tarea institucional. Habrá que ir seleccionando los problemas detectados, analizar sus causas y condiciones de desarrollo y luego debatir sobre las posibles soluciones.

Objetivos o propósitos a lograr: Esta etapa requiere la capacidad para seleccionar aquellos aspectos relativos a los ámbitos de enseñanza, del aprendizaje, de la gestión institucional, de la administración y los comunitarios más importantes, sobre los que hay que intervenir.

Elaboración de propuestas de acción: Deberán formularse teniendo en cuenta la definición clara y precisa de las acciones, los roles de los actores involucrados y su grado de participación, el tiempo para cada acción mediante la confección de un cronograma que facilite la evaluación constante de las acciones y los resultados o productos esperados.

Evaluación: Esta etapa resulta transversal al proyecto por lo que no la última. Debe ser constante y periódica, a cargo de los responsables del proyecto. Permitirá el aporte nuevos elementos para el análisis de las nuevas situaciones.

En el diseño del P.E.I., no hay un único modelo, idéntico para todas las instituciones. Su planificación debe ser flexible, integral y participativa, para facilitar su permanente revisión y apertura. La planificación y la evaluación son dos caras de un mismo proceso que apuntan a la identificación, la explicación y la transformación de los procesos institucionales

3.2.5 Síntesis

El carácter ético del entorno escolar es un elemento fundamental en los procesos de aprendizaje, se puede entender el ambiente educativo como un clima cultural, que inscriben al sujeto en ese medio de cultivo específicamente humano: el lenguaje.

En la época actual las relaciones físicas personales empiezan a perder peso, obviamente sin desaparecer, y empiezan a tomar fuerza el universo mediático-relacional, el espacio de los lenguajes y el tiempo de las nuevas comunicaciones.

Aparece el concepto de cibercultura, como un escenario tecnológico para la producción cultural, de la mediatización de lo social. Con este fenómeno, las instituciones, los roles personales, los individuos, las identidades y los grupos se transforman, lo que de alguna manera introduce incertidumbre, desconcierto y a veces desorientación, pero también nuevas posibilidades de organización social e institucional.

Una comunidad democrática debe implicar al conjunto de sus integrantes en las decisiones más importantes. La confrontación de opiniones, la discrepancia razonada y el respeto a la diferencia suponen un proceso de aprendizaje y de maduración esencial para quienes se están formando.

Es fundamental un entorno laboral que estimule tarea educativa y promueva la enseñanzas de calidad, la ley de cada país debe de ir bien estructurada y favoreciendo la acción del maestro para lograr su cometido. El Ecuador estrena una nueva constitución en la que se conserva como un derecho fundamental del Ser Humano el libre y seguro acceso a una educación de calidad.

3.3 Necesidades de formación docente

3.3.1. Definición

“El concepto de 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.” (Gorodokin, 2005)

Para E. L. Achilli 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.

Según Susana Barco, el acto educativo constituye una acción de intervención, en el que la Enseñanza entendida como acción y materializada en la práctica docente es una acción estratégica que pone en juego lo que la escuela y el docente consideran como contenido necesario para el alumno.

Referirse a las intervenciones permite entender y atender a los fundamentos de todo proyecto de enseñanza, que dirigen resoluciones fundadas en relación con los qué, cómo y por qué enseñar, respondidas según la concepción política, pedagógica y epistemológica del docente, señalando diferentes posturas frente a los saberes, vinculando la acción con estas decisiones.

“Se trata de ver la formación como un aprendizaje constante, acercando ésta al desarrollo de actividades profesionales y a la práctica profesional y desde ella. Es la tendencia predominante en las últimas décadas en el marco de la profesión del profesorado, ya que se establece un proceso dinámico que supera los componentes técnicos y operativos impuestos desde arriba sin tener en cuenta el colectivo y las situaciones problemáticas de la práctica del profesorado, pretendiendo dar coherencias a las etapas formativas por las que pasa el profesorado dándoles un continuum progresivo, además permite considerar la práctica de la enseñanza como una profesión dinámica en desarrollo. La formación no es el único elemento de desarrollo de una cultura profesional: es evidente también la incidencia de elementos laborales, económicos, de selección, de evaluación, etc.” (Imbernón, 2007)

La sociedad actual, sociedad de la información (SI), caracterizada por el uso generalizado de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en todas las actividades humanas y por una fuerte tendencia a la mundialización económica y cultural, exige de todos nosotros unas nuevas competencias personales, sociales y profesionales para poder afrontar los continuos cambios que imponen en todos los órdenes de nuestra vida los rápidos avances científicos y la nueva "economía global".

Estamos ante una nueva cultura que supone nuevas formas de ver y entender el mundo que nos rodea, que ofrece nuevos sistemas de comunicación interpersonal de alcance universal e informa de "todo", que proporciona medios para viajar con rapidez a cualquier lugar e instrumentos tecnificados para realizar nuestros trabajos, y que presenta nuevos valores y normas de comportamiento. Obviamente todo ello tiene una fuerte repercusión en el ámbito educativo.

En esta nueva cultura que se desarrolla en el mundo cambiante de la sociedad de la información, los docentes más que "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada, debemos ayudar a nuestros alumnos a "aprender a aprender" esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades que tengan en cuenta sus características (centradas en el alumno) y que les exijan un procesamiento activo de información (no una recepción pasiva-memorización).

Por otra parte, la diversidad de los estudiantes y de las situaciones educativas que pueden darse, aconseja que los docentes trabajemos en colaboración con otros colegas y

manteniendo una actitud investigadora en clase, observando y reflexionando sobre la propia acción docente y buscando progresivamente mejoras en nuestras actuaciones acordes con las circunstancias (investigación-acción).

3.3.2. Competencias Profesionales

“La demanda de nuevas competencias profesionales en el entorno de una creciente sociedad basada en la economía de servicios exige a las entidades educativas una serie de adecuaciones y unos cambios notables de acuerdo a esta modificación estructural.

Sabemos que en los próximos años una educación eficaz será aquella capaz de desarrollar habilidades de alto nivel que ayuden a los alumnos a aprender a lo largo de su vida no solamente escolar sino también profesional, es decir, una educación capaz de ofrecer a los ciudadanos un conocimiento sólido y a la vez flexible que pueda dar respuestas ajustadas a las situaciones cambiantes que se presentan.” (Barberá, 2005)

La demanda de innovación educativa acorde a estas finalidades no se puede leer como un hecho caprichoso, sino que se ha de interpretar como una respuesta, por un lado, a las recientes revelaciones de la psicopedagogía sobre la manera de enseñar y aprender de las personas y, por otro lado, a los imperativos sociales en los que estamos inmersos las personas que enseñamos y aprendemos, es decir, todos. Desde esta perspectiva de transformación creciente se requiere la elaboración de instrumentos y materiales útiles a estos nuevos retos educativos.

“La profesión no es inmutable. Sus transformaciones pasan sobre todo por la aparición de nuevas competencias (relacionadas, por ejemplo, con el trabajo con otros profesionales o con la evaluación de las didácticas) o por el énfasis de competencias reconocidas, por ejemplo, para hacer frente a la heterogeneidad creciente de los públicos y a la evolución de los programas. Cualquier referencial tiende a pasar de moda, a la vez porque las prácticas cambian y porque el modo de concebirlas se transforman. Hace treinta años, no se hablaba de un modo tan corriente del tratamiento de las diferencias, evaluación formativa, situaciones didácticas, práctica reflexiva o metacognición.” (Perrenoud, 2007)

El referencial seleccionado hace hincapié en las competencias consideradas prioritarias porque son coherentes con el nuevo papel de los profesores, la evolución de la formación continua, las reformas de la formación inicial y las ambiciones de las políticas de la educación. Se evidencia, cada vez más, la estrecha relación entre el desarrollo económico y el desarrollo tecnológico, en los centros educativos, estos no pueden ir al ritmo que la actualización tecnológica exige, y no pueden, como cualquier otra empresa, desarrollar su plan de trabajo con los mismos criterios de competitividad. Hoy, la calidad del producto educativo radica más en la formación permanente e inicial del profesorado que en la sola adquisición y actualización de infraestructuras. Es decir, en un momento donde las administraciones públicas reducen sus inversiones en la formación permanente, y algunos centros consideran un "reclamo comercial" la mera compra de equipamientos tecnológicos, se vislumbra cada vez más la formación permanente e inicial en nuevas tecnologías como un bien estratégico de las empresas educativas.

Sin duda, sin esta infraestructura no existiría una innovación tecnológica en los centros educativos. Lo que pretendemos señalar aquí es la necesidad de buscar, como siempre que aparece una nueva tecnología, un equilibrio entre el ánimo desmedido de la tecnologización y la inserción racional y adecuada a los objetivos de calidad educativa, así como, a la naturaleza productiva propia de los centros educativos, y todo esto va irremediamente unido a una formación inicial y permanente.

Por tanto, consideramos que Sí podemos realizar una actualización en el campo educativo, sobre todo, en la formación inicial y permanente de los enseñantes al ritmo de las exigencias del mercado. Y esto es precisamente, porque el gran reto de la innovación tecnológica en los centros consiste, precisamente, en un cambio de mentalidad en el profesorado y en su práctica docente, pues, en cualquier caso, se producirá el desarrollo tecnológico.

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

“El país requiere una estrategia para alcanzar el desarrollo, con justicia y libertad; inversiones en educación e infraestructura para preparar al país frente a los retos de un mundo globalizado; nuevos mercados para los productos; y una activa política social que cree oportunidades para toda la población y reduzca las desigualdades. Un país que busca desarrollarse depende de sus propias capacidades y del esfuerzo de su gente, pero también debe actuar como parte de la Comunidad de Naciones que, en la actualidad convoca a la creación de grandes espacios políticos y económicos.” (Abdo, 2000)

El Ecuador y el mundo están en la puerta de una nueva época: el siglo XXI. La vida internacional adquiere una nueva fisonomía. La comunicación, el comercio las tecnologías se han globalizado.

“La enseñanza, en términos generales, se debe enmarcar en los cuatro pilares de la educación señalados por UNESCO para el siglo XXI:

- a) Aprender a conocer es aprender el contenido curricular de cualquier disciplina del conocimiento, ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento concreto y abstracto, bajo los métodos de investigación, deductivo e inductivo.
- b) Aprender a hacer implica que el alumnado partiendo del conocimiento adquirido aprenda a aplicarlo a los hechos proporcionados, al caso concreto.
- c) Aprender a vivir juntos en escuelas y universidades, donde en la mayoría hay una diversidad de pensamiento, de actitudes y de comportamientos. El reto para el profesorado es enseñar a que esa diversidad aprenda a convivir en armonía, mutuo respeto y provecho.

d) Aprender a ser, supone, un desarrollo global e integral del alumnado, en cuerpo, mente, y espiritualidad; pero todo esto lo podemos reducir a un solo término, la autoestima, sin la cual no es posible avanzar en el desarrollo.” (Luviano, 2006)

“El reto del Ecuador para el siglo XXI, es entonces tener una – Educación Eficiente y Eficaz- cuya misión sea formar estudiantes con desarrollo de sus capacidades y potencialidades, en forma crítica y autónoma ante un entorno nacional y universal, con orientación para las ciencias, y una Interrelación con el mundo del trabajo, comprometida en la resolución de los problemas que se derivan de sus propias vivencias, como entes participativos de un conglomerado social, una educación en valores tradicionales que den lugar a otros nuevos nacidos del avance de la ciencia y la tecnología, que permitan una inserción real y positiva, así como una integración armónica y pacífica en un mundo de cambios vertiginosos con una excelente preparación y alta competitividad.” (Andrade, 2002)

Entre los problemas más importantes de la Educación Nacional, hay que señalar la deplorable calidad del proceso enseñanza-aprendizaje, el rendimiento de los estudiantes tiende a bajar, los procesos a nivel del aula se han deteriorado, por el insuficiente uso de metodología, recursos y calificación de los educadores, textos escolares de calidad deficiente que no permite un ejercicio intelectual provechoso, la inadecuación de las instituciones educativas frente al desarrollo productivo del país, programas y reformas educativas, cuyos modelos exportados no corresponden a nuestra realidad y que han tenido aplicación parcial de lo que poco o nada se conoce sobre sus resultados, sumado a ello propuestas interesantes como la de “Ecuador Siglo XXI” no tuvieron continuidad, respondiendo a políticas de gobierno, más que de Estado, este escenario no estaría completo , si soslayamos la politización y manejo partidista enquistado en la Unión Nacional de Educadores (UNE), que ha dificultado, primero, una real representación del magisterio y luego, concepciones y directrices erradas para afrontar la dinámica del proceso educativo y la actualización que ella exige. Son entonces causas de una educación de mala calidad. Una gestión deficiente, que no responde a las necesidades del sistema educativo, puesto que no existen mecanismos que permitan articular los niveles administrativo, técnico

y financiero que implementen políticas de planificación, ausencia y desarticulación de políticas de recursos humanos que conducen a una falta de reconocimiento de la labor docente, falta de un sistema de seguimiento y evaluación que se extienda a los ámbitos directivos, técnicos y operativos, es decir al proceso mismo.

La Educación, tiene entonces varios protagonistas, muchas caras y diversos escenarios, en el que la relación alumno-profesor, trasciende y se evidencia en lo académico, en lo actitudinal, en lo sicomotriz, es decir, en el desarrollo integral que pretende formar sobre todo y ante todo, al ser humano.

Sin embargo, que todas las corrientes psicopedagógicas actuales dan la orientación por donde debe transitar la educación, la misma que no asume con total responsabilidad este reto y continúa impartiendo conocimientos que ya no son vigentes, que no tienen utilidad ni aplicabilidad, profesores resistentes al cambio, tecnología educativa que no se ha socializado, capacitación docente insuficiente y una visión escasa para promover la investigación científica, ahondando estas falencias con una educación pobre en valores, tomando en cuenta que estos son el principio y el sustento moral de todo individuo y por lo mismo de la nación y que debe ser la génesis, el punto de partida para fortificar y plantar los pilares de la educación, entonces será fácil transparentar la educación, en procesos, en resultados, en logros, de manera cualitativa y cuantitativa y rendir cuentas a la sociedad del producto, del ser humano que estamos formando.

Las bases sólidas que la educación ecuatoriana requiere, sin duda están en el rol del Estado, la familia, la comunidad educativa, el derecho a educarse, consagrado en la Constitución Política de la República, debe llegar a todos y especialmente a los pobres y marginados del país, marcados por iniquidades sociales y económicas; he ahí el compromiso.

3.3.4. Competencias profesionales docentes

“El reconocimiento de una competencia pasa no sólo por la identificación de las situaciones que hay que manejar, de los problemas que hay que resolver, de las decisiones que hay que tomar, sino también por la explicitación de los saberes, de las capacidades, de los esquemas de pensamiento y de las necesarias orientaciones éticas. Actualmente, se define en efecto una competencia como la aptitud para enfrentar eficazmente una familia de situaciones análogas, movilizándolo a conciencia y de manera a la vez rápida, pertinente y creativa, múltiples recursos cognitivos: saberes, capacidades, micro-competencias, informaciones, valores, actitudes, esquemas de percepción, de evaluación y de razonamiento.” (Perrenoud, La formación de los docentes en el siglo XXI , 2001)

“El crecimiento y especialización de todos los conocimientos se han visto acompañados de una amplia diversidad de fuentes para su difusión y soporte; es lo que se ha convenido en denominar como “sociedad de la información”. Las fuentes informativas ofrecen muchas veces contradicciones entre sí, además de finalidades no siempre acorde con los principios morales que rigen la educación escolar.” (Sarramona, 2004)

Los hábitos de acceso a fuentes diversas, el dominio de las actuales tecnologías de la información y la comunicación (TIC), y la capacidad por seleccionar y organizar los saberes son nuevas metas que se le asignan a la escuela de nuestros días y que habrá de incorporar a la pléyade de las que ya son tradicionales. Ser hoy un ciudadano competente incluye el dominio del lenguaje oral y escrito.

“El desarrollo de estas competencias, que alguien ha llamado del siglo XXI requieren claramente que los docentes desplieguen en el aula una actuación muy diferente a la que se deriva de su propia experiencia como estudiantes, incluida la vivida durante su formación universitaria.

La implantación de reformas curriculares consiste, básicamente, en una cuestión de formación permanente del profesorado. Y esta formación constituye un desafío importante en cualquier país, dada la enorme dificultad de cualquier modalidad de formación tiene para

cambiar las teorías y conocimientos implícitos del profesorado sobre la enseñanza” (Olmedilla, 2006)

La competencia profesional es una configuración psicológica compleja en tanto incluye en su estructura componentes de orden motivacional e intelectual que se integran en diferentes niveles de desarrollo funcional en la regulación de la actuación profesional del sujeto (Muñoz J. M., 2008).

Esto quiere decir que un profesional es competente no sólo porque posee conocimientos y habilidades que le permiten resolver eficientemente los problemas profesionales sino también porque manifiesta una motivación profesional sustentada en intereses y valores profesionales y dispone de recursos personológicos que le permiten funcionar con flexibilidad, reflexión personalizada, iniciativa, perseverancia, autonomía, perspectiva futura en su actuación profesional de manera tal que posibilitan un desempeño profesional eficiente y responsable.

En la estructura de la competencia profesional participan, por tanto, formaciones psicológicas cognitivas (hábitos, habilidades), motivacionales (interés profesional, valores, ideales, la autovaloración), afectivas(emociones, sentimientos) que en su funcionamiento se integran en la regulación de la actuación profesional del sujeto en la que participan recursos personológicos tales como: la perspectiva temporal, la perseverancia, la flexibilidad, la reflexión personalizada, y la posición activa que asume el sujeto en la actuación profesional. Para que un profesional se considere competente, desde nuestra concepción, no basta con lograr un desempeño eficiente sino que es necesario además que actúe con compromiso y responda por las consecuencias de las decisiones tomadas, esto ocurre justamente porque la competencia profesional como configuración psicológica compleja integra en su estructura y funcionamiento elementos de orden cognitivo y motivacional que se expresan como una unidad reguladora en la actuación profesional.

Entendidos de esta manera, los modelos educativos basados en competencias profesionales implican la revisión de los procedimientos de diseño de los objetivos educativos, de las concepciones pedagógicas que orientan las prácticas centradas en la enseñanza (y con ello, la propia práctica educativa), así como de los criterios y procedimientos para la evaluación

Propósitos de la educación:

- ❖ Buscar una formación que favorezca el desarrollo integral del hombre, haciendo posible su real incorporación a la sociedad contemporánea.
- ❖ Promover una formación de calidad, expresada en términos de competencia para resolver problemas de la realidad.
- ❖ Articular las necesidades de formación del individuo con las necesidades del mundo del trabajo.
- ❖ Promover el desarrollo de la creatividad, la iniciativa y la capacidad para la toma de decisiones.
- ❖ Integrar la teoría y la práctica, el trabajo manual y el trabajo intelectual.
- ❖ Promover el desarrollo de competencias consideradas desde una visión holística, tanto en términos genéricos como específicos.
- ❖ Promover cambios en lo que los individuos saben y en el uso que pueden hacer de lo que saben.
- ❖ Promover la autonomía del individuo.
- ❖ Promover la capacitación continua y alterna. (Amezola, 2000)

En el trasfondo de las competencias, por lo demás, no sólo está el problema que se acaba de referir. El énfasis que ahora se está poniendo en ellas no se podría entender a menos que nos remitamos al contexto social, cultural, económico y político en el que surgieron y bajo cuya presión se vienen desarrollando. También la historia del currículo y de las reformas educativas ofrece un buen escenario de fondo para apuntar tan sólo a algunas claves. En efecto, las reformas basadas en competencias –reformas basadas en estándares sería la expresión más genuina y originaria tal como surgió, una vez más en EEUU, es quizás la ola reformista más actual. Fue precedida por otras desplegadas sucesivamente en los países más desarrollados en los que, sobre todo desde mediados del siglo pasado, el reformismo ha sido una constante, con focos cambiantes. Al énfasis en el diseño del currículo fuertemente centralizado, le siguió la preocupación por la dignificación y la formación del profesorado. Poco después, al filo de los ochenta, surgió con fuerza la descentralización y la autonomía dando lugar al denominado movimiento por la reestructuración de los sistemas educativos.

Al reconocer el hecho de que decretar reformas desde arriba tiene un poder muy limitado para estimular cambios, así como por la presión hacia nuevas formas de gobierno en la política, se centró el foco en potenciar espacios delegados de reconstrucción, gestión y responsabilidad hacia abajo. (González, 2002)

3.3.5. Necesidades de formación en el Ecuador

“El personal docente, como uno de los factores críticos del proceso formativo, debe someterse a una actualización permanente. La calidad de la educación se destaca como un concepto multidimensional integrado por profesores y estudiantes. Discernir la unidad, diversidad y complejidad de la condición humana, como fundamento de cualquier nivel educativo. Tomar conciencia del significado del ser humano, su identidad individual específica y su identidad común a todos los seres humanos.” (Recalde, 2006)

La formación inicial de los docentes sigue siendo uno de los factores críticos al momento de analizar la relación entre calidad de la educación y desempeño profesional de los maestros.

La mayoría de reformas educativas de los países latinoamericanos han optado por focalizar sus esfuerzos en la “capacitación” de maestros, en ocasiones fuera de un contexto de políticas, estrategias y programas de formación permanente. Los docentes son uno de los factores más importantes del proceso educativo. Por ello, su calidad profesional, desempeño laboral, compromiso con los resultados, etc., son algunas de las preocupaciones a las demandas de la sociedad actual en armonía con las expectativas de las comunidades, las familias y los estudiantes innovadores para la formación de los profesionales. De hecho, a pesar de esos intentos de cambio, la práctica de la formación ha continuado atrapada en modelos tradicionales de enseñanza y aprendizaje. Los centros de formación docente continúan reproduciendo la cultura escolar tradicional, mientras los estudiantes para educadores llegan con trayectorias escolares igualmente tradicionales. “La actual formación inicial, en general, refleja los mismos problemas de la educación tradicional, refuerza el rol pasivo de los docentes y contribuye a sostener los sistemas educativos jerárquicos y cerrados”.

En la actualidad numerosas instituciones académicas, están reclamando abiertamente la necesidad de dar un salto en la formación de pedagogos, un salto que sea no sólo cuantitativo, sino fundamentalmente cualitativo.

3.3.6. Síntesis

Es importante analizar lo que es la formación docente enmarcada en la sociedad actual, caracterizada por una sociedad de la información (SI), que significa el uso generalizado de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en todas las actividades humanas, esto genera que se globalice la información y que todos debamos desarrollar nuevas competencias para mantener competitividad dentro de un mundo que avanza a ritmos diversos y que el reto es que la rapidez que podamos hacer estos cambios determinará el desarrollo y bienestar de nuestros pueblos.

Por eso existe demanda de nuevas competencias profesionales que exige a las entidades educativas una serie de adecuaciones y unos cambios notables de acuerdo a esta modificación estructural. La educación eficaz será la que pueda desarrollar en los individuos la capacidad de tener un aprendizaje continuo por el vertiginoso avance de la tecnología, que implica no solo aprender en el aula sino a desarrollar una cultura de “aprender – haciendo” que de una flexibilidad al ser humano y una capacidad de adaptación superior a los entornos cambiantes.

La enseñanza, en términos generales, se debe enmarcar en los cuatro pilares de la educación señalados por UNESCO para el siglo XXI:

a) Aprender a conocer es aprender el contenido curricular de cualquier disciplina del conocimiento, ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento concreto y abstracto, bajo los métodos de investigación, deductivo e inductivo.

b) Aprender a hacer implica que el alumnado partiendo del conocimiento adquirido aprenda a aplicarlo a los hechos proporcionados, al caso concreto.

c) Aprender a vivir juntos en escuelas y universidades, donde en la mayoría hay una diversidad de pensamiento, de actitudes y de comportamientos. El reto para el profesorado es enseñar a que esa diversidad aprenda a convivir en armonía, mutuo respeto y provecho.

d) Aprender a ser, supone, un desarrollo global e integral del alumnado, en cuerpo, mente, y espiritualidad; pero todo esto lo podemos reducir a un solo término, la autoestima, sin la cual no es posible avanzar en el desarrollo

Estos retos determinan que el profesorado se deba adaptar a esta nueva generación con implantación de reformas curriculares que impliquen una formación permanente sin desmerecer la atención a la formación inicial de los docentes que es uno de los factores críticos al momento de analizar la relación entre calidad de la educación y desempeño profesional de los maestros.

4. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

Por medio de esta investigación queremos llegar a conocer un poco más sobre la situación laboral de los titulados de la UTPL Escuela de Ciencias de la Educación , para esta investigación se tomo como estrategia un diseño de investigación tipo mixto y enfoque descriptivo, el diseño mixto 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 del problema.

El enfoque descriptivo busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis. Es decir, miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos, 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.

El diseño de la investigación mixta, tiene varias modalidades, pero, se considerará el modelo de dos etapas, es decir, dentro de una misma investigación se aplica primero un enfoque (cuantitativo) y después otro (cualitativo), de forma independiente o no, y en cada etapa se siguen las técnicas correspondientes a cada enfoque.

El enfoque metodológico se completó con el análisis descriptivo para definir la estructura de los fenómenos y su dinámica así como identificar los aspectos más relevantes de la realidad y explicativo para hallar la explicación del comportamiento de las variables que hayan, mediante una encuesta personal a 10 titulados de la escuela de Ciencias de la Educación en el Período 2005- 2010 a nivel nacional y a 2 autoridades educativas a través de un cuestionario donde la duración en ambos casos no superó los diez minutos. La información que se obtiene la tabulamos en forma de tablas cruzadas, utilizando como variables la totalidad de las preguntas para el análisis.

Con esta investigación se estableció un componente transcendental que nos permite responder a las necesidades del sistema educativo ecuatoriano con una propuesta de formación que sienta las bases para definir el perfil básico y general del profesor y sus implicaciones académicas.

Este estudio complementará otros estudios de características idénticas pero aplicados a otros alumnos graduados en cualquier parte.

4.2. Participantes de la investigación

En el presente trabajo la población la constituye los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus menciones de: Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y, Ciencias Humanas y Religiosas.

Cabe indicar que el segmento a investigar (titulados) será asignado por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Los participantes investigados 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 en el ejercicio de la docencia, hayan o no trabajado en la docencia
- Docentes egresados en el período 2005 – 2010
- Dos autoridades educativas
- La procedencia fue escogida de Guayaquil.

4.3. Técnicas e instrumentos de investigación.

Las Técnicas a usarse fueron las técnicas de investigación documental y la de investigación de campo.

La investigación documental se apoya en la recopilación de antecedentes a través de documentos gráficos formales e informales: fuentes bibliográficas, iconográficas, fonográficas, de medios magnéticos, internet; cualquiera que estos sean, donde el investigador fundamenta y completa su investigación con lo aportado por diferentes autores.

La investigación de campo es la que se realiza directamente en el medio donde se presenta el fenómeno de estudio. Entre las herramientas de apoyo para éste tipo de investigación y de las que se hicieron uso, fueron: el cuestionario, la entrevista, la encuesta, la observación, la experimentación.

Para esta investigación se utilizaron los siguientes instrumentos de investigación:

1.- Cuestionario dirigido a Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, tomado de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA 2005)

2.- Cuestionario para Empleadores (Rector, Vicerrector Académico, Coordinador Académico, o similar), adaptado de Agencia nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2005)

La Universidad nos proporcionó los datos de los egresados de la Escuela de las Ciencias de la Educación, cada egresado tiene un código para que se puedan diferenciar y tuvo que entrevistar a dos Directivos de la institución educativa donde labora el docente a investigar

La Universidad proporcionó un documento para presentar al directivo y poder acceder a la entrevista

Adicional en esta investigación se utilizó una cámara fotográfica para dejar constancia de que la persona fue entrevistada

El gasto incurrido en la investigación corresponde en su mayor parte en la movilización que hubo que realizar para entrevistar a las personas asignadas, no hubo gastos adicionales que ameriten mencionar.

4.4. Procedimiento

La universidad asignó a cada estudiante la información de 12 egresados de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus respectivas menciones, con todos los datos que se tenían disponibles.

Fue necesario buscar información adicional de los titulados que no se disponía como teléfonos, direcciones o e mail para poder realizar la entrevista

Luego se llamó para coordinar las citas, pero no se pudo realizar todas porque coincidió la fecha en que en la ciudad de Guayaquil ya las escuelas estaban ya terminando la culminación del periodo lectivo, pero algunas personas, no les gusto que vayan a visitarlas por la inseguridad que hay en el país, unos se enojaban, otras cuando veían el cuestionario decían por favor no se demore porque tenían cosas que hacer.

Fue necesario hacer entrevistas por teléfono a 2 personas puesto que no estaban dispuestos a que se los visite.

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 Resumen de datos (Tablas estadísticas)

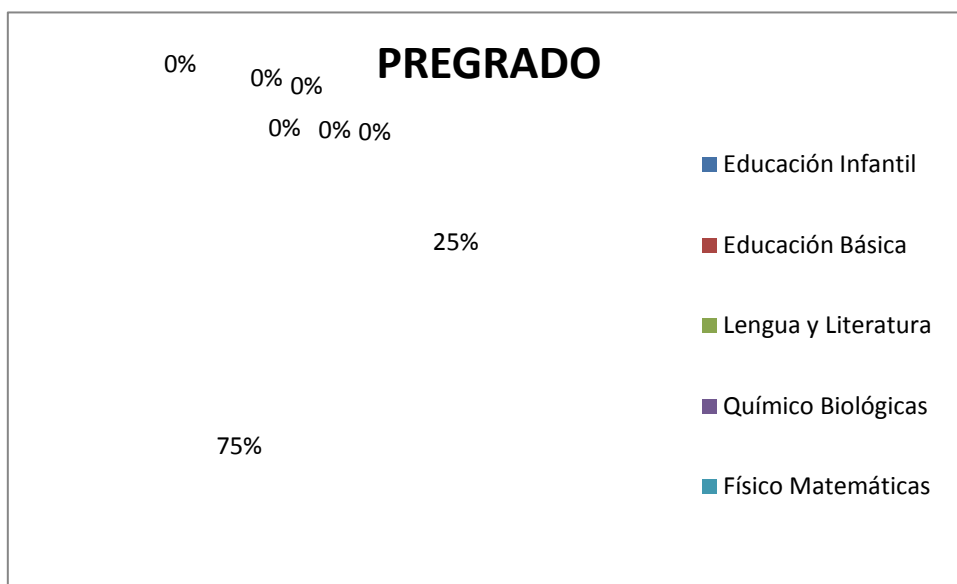
En base a los resultados más relevantes obtenidos de la bases de datos de los cuestionarios realizados a los egresados de la Escuela de las Ciencias de la Educación y directivos:

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

Tabla # 1

PREGRADO	Cantidades
Educación Infantil	2
Educación Básica	6
Lengua y Literatura	0
Químico Biológicas	0
Físico Matemáticas	0
Ciencias Humanas y Religiosas	0
Otra/s mención (especifique)	0
En otra Universidad (especifique)	0
Total	8

GRÁFICO # 1



Fuente de información: Egresados de UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación

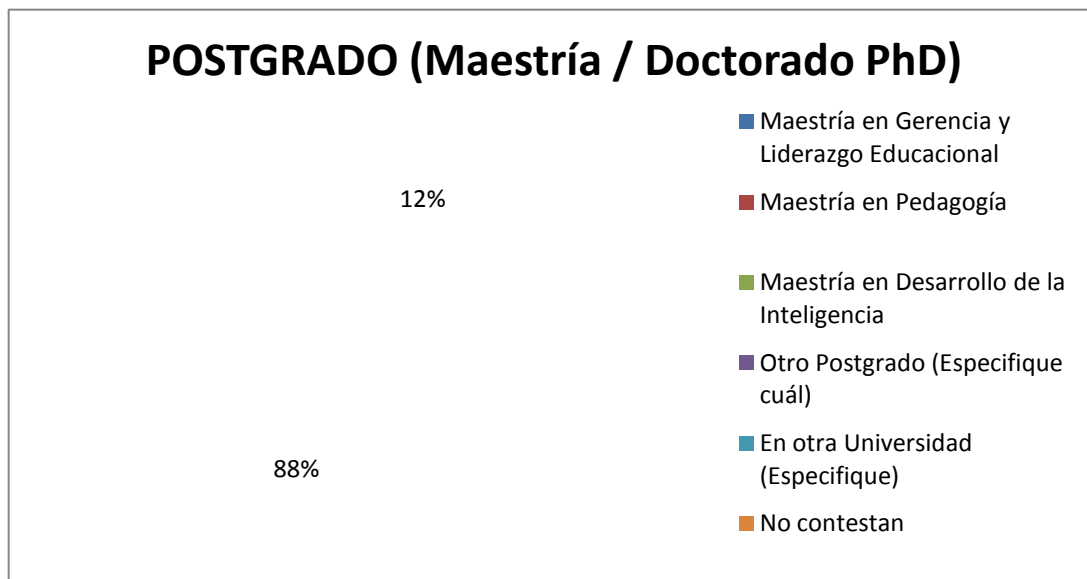
Elaborado por: Magda Sánchez Palomino

La mayoría de los egresados de la UTPL tienen su título de pregrado como nos muestra la encuesta el 75% de egresados en la mención de Educación Básica y el 25% en la carrera de Educación Infantil. En el año 2005 se graduó 1, durante el año 2006 fueron cinco estudiantes y año 2007 dos estudiantes.

Tabla # 2

POSTGRADO	Cantidades
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	1
Maestría en Pedagogía	0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	0
Otro Postgrado (Especifique cuál)	0
En otra Universidad (Especifique)	0
No contestan	7
Total	8

Gráfico # 2



Fuente de información: Egresados de UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación

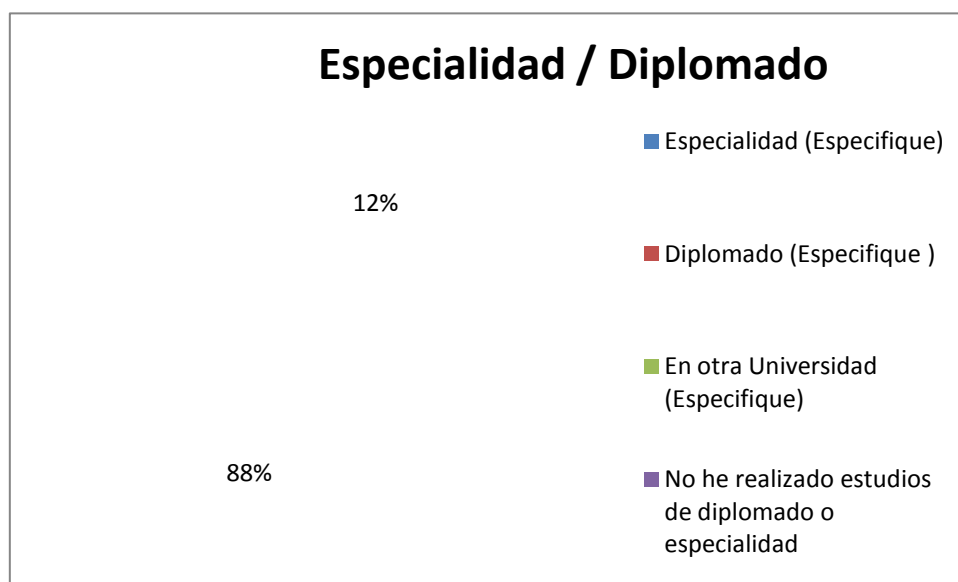
Elaborado por: Magda Sánchez Palomino

Observamos que el 88% de los egresados no contestan porque no tienen el interés de seguir un postgrado, porque no lo ven urgente en el cargo en que están desempeñándose en la actualidad, o la situación económica no les permite, mientras que el 12% si ha realizado un postgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo.

Tabla # 3

Especialidad / Diplomado	Cantidades
Especialidad (Especifique)	1
Diplomado (Especifique)	0
En otra Universidad (Especifique)	0
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	0
No contestan	7
Total	8

Gráfico # 3



Fuente de información: Egresados de UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación

Elaborado por: Magda Sánchez Palomino

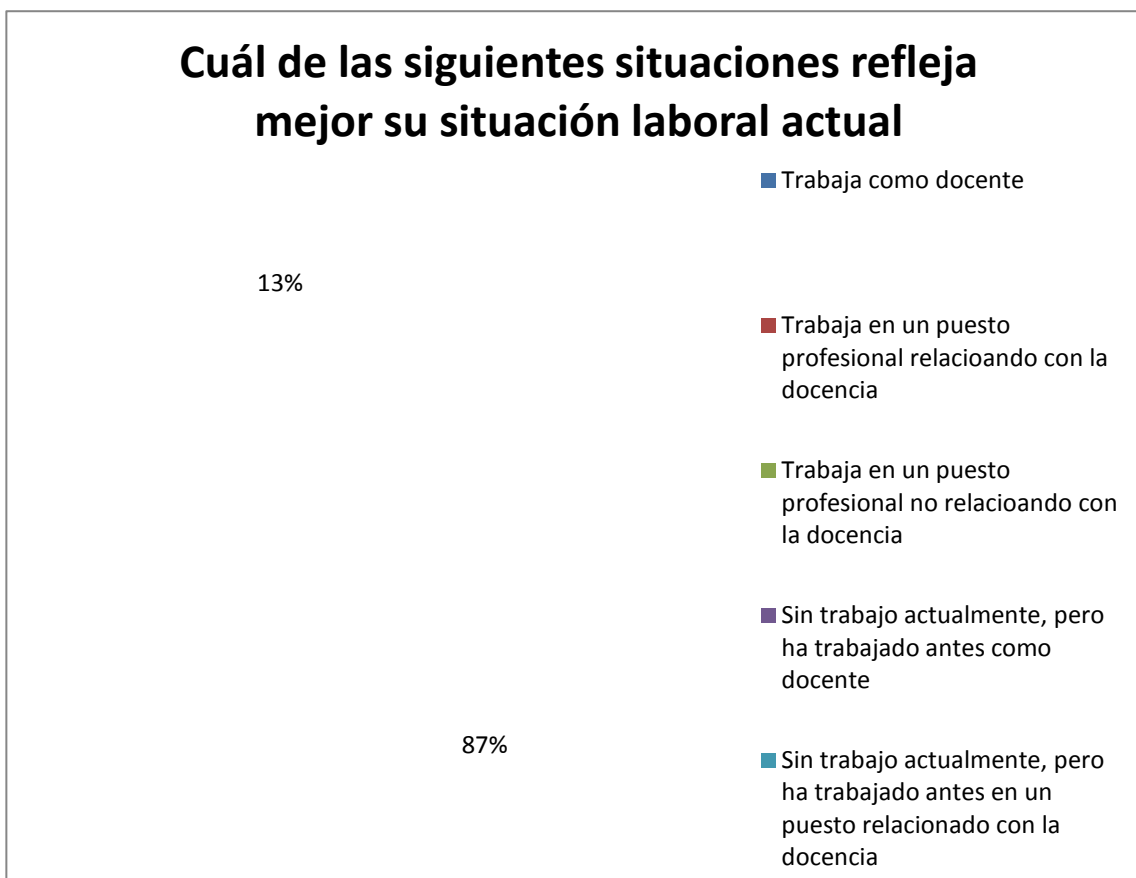
El 88% no contestan porque no tienen la oportunidad de realizar su postgrado y el 12% tiene su Maestría en la Especialidad de Gerencia en Gestión Educativa.

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

Tabla # 4

Cuál de las siguientes situaciones refleja mejor su situación laboral actual	Cantidades
Trabaja como docente	7
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	0
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	1
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	0
Otras situaciones (especifique)	0
Total	8

Gráfico # 4



Fuente de información: Egresados de UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación

Elaborado por: Magda Sánchez Palomino

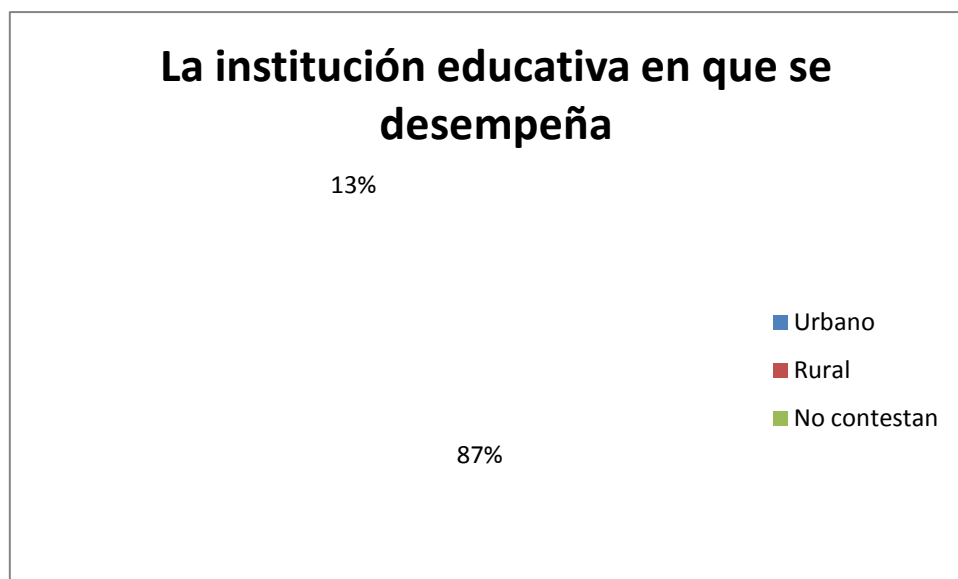
El 87% de los encuestados laboral en un puesto docente, unos desde mucho antes de que obtengan su titulación y el 13% está sin trabajo actualmente pero si trabajo poco tiempo en la docencia.

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

Tabla # 5

La Institución Educativa en la que se desempeña es del sector	Cantidades
Urbano	7
Rural	0
No contestan	1
Total	8

Gráfico # 5



Fuente de información: Egresados de UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación

Elaborado por: Magda Sánchez Palomino

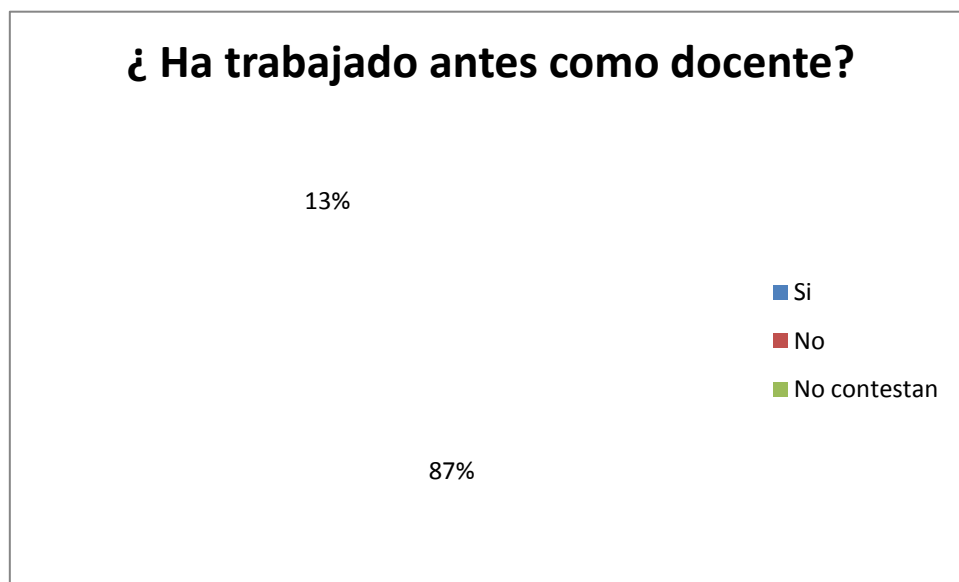
El 87% de los graduados laboran en el sector urbano porque ellos prefieren estar en la ciudad que estar en otra provincia laborando por el motivo de sus familiares más allegados el 13% no contesta porque no labora en la actualidad

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?

Tabla # 6

Ha trabajado antes como docente	Cantidades
Si	7
No	0
No contestan	1
Total	8

Gráfico # 6



Fuente de información: Egresados de UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación

Elaborado por: Magda Sánchez Palomino

Nos indica que el 87% de los egresados trabajan como docentes, unos desde que obtuvieran la titulación de Licenciado en las diferente mención y el 13% aún no logra ejercer la profesión porque la situación del país.

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

Tabla # 7

Trabaja en otro puesto profesional no relacionado con la docencia	Cantidades
Si	0
No	7
No contestan	1
Total	8

Gráfico # 7



Fuente de información: Egresados de UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación

Elaborado por: Magda Sánchez Palomino

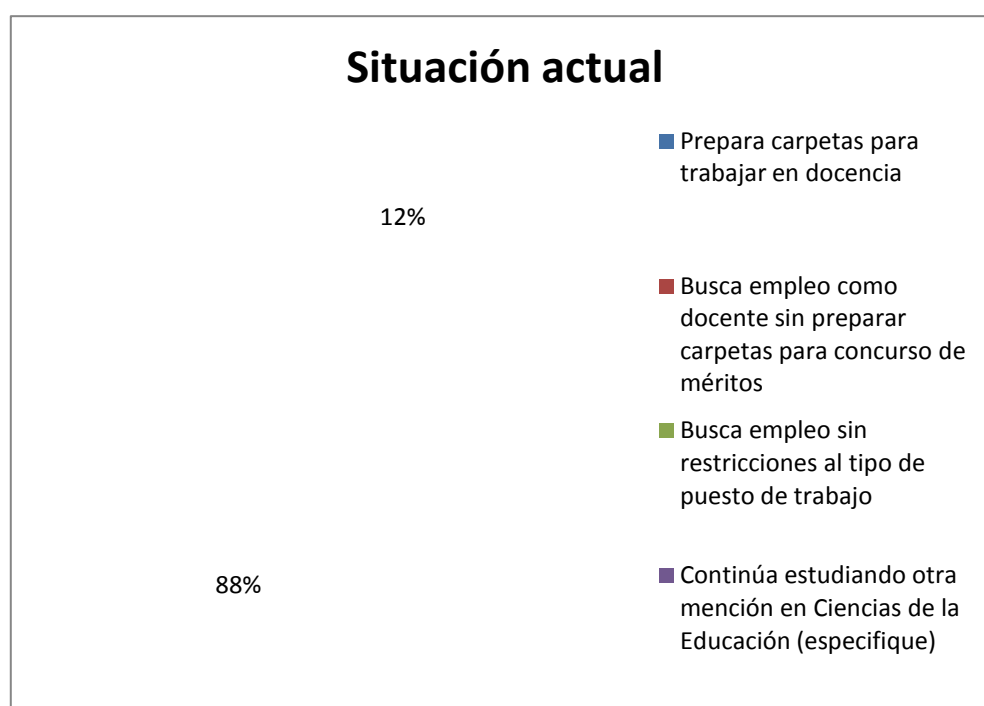
El 87% de los encuestados no ha trabajado antes en otro puesto no relacionado con la docencia dado que sus actividades siempre están relacionados en la carrera que culminaron los estudios y el 13% que no contestaron es porque no han laborado en ninguna.

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

Tabla # 8

Cuál de las alternativas se ajusta mejor a su situación actual	Cantidades
Prepara carpetas para trabajar en docencia	1
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	0
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	0
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación (especifique)	0
Continúa estudiando en otra área de conocimiento (especifique)	0
Está tomando cursos de formación continua (especifique)	0
Otras situaciones (especifique)	0
No contestan	7
Total	8

Gráfico # 8



Fuente de información: Egresados de UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación

Elaborado por: Magda Sánchez Palomino

El 88% no contestan porque la mayoría de los encuestados se encuentra laborando en instituciones educativas, el 12% actualmente no labora y se encuentra en la búsqueda de ejercer en la brevedad posible la profesión.

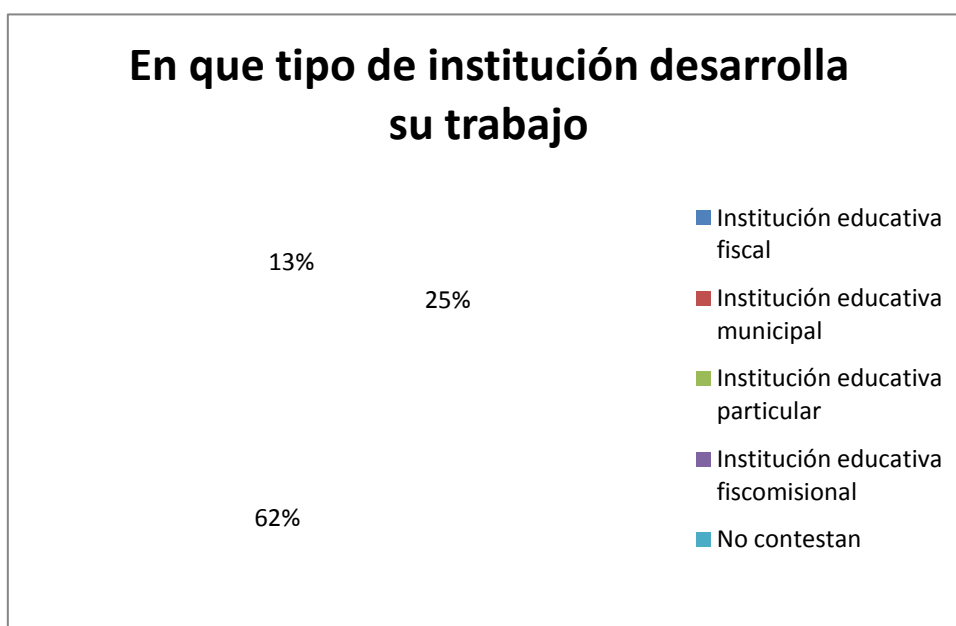
TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

Tabla # 9

En qué tipo de institución desarrolla/desarrollaba su trabajo	Cantidades
Institución educativa fiscal	2
Institución educativa municipal	0
Institución educativa particular	5
Institución educativa fisco misional	1
No contestan	0
Total	8

Gráfico # 9



Fuente de información: Egresados de UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación

Elaborado por: Magda Sánchez Palomino

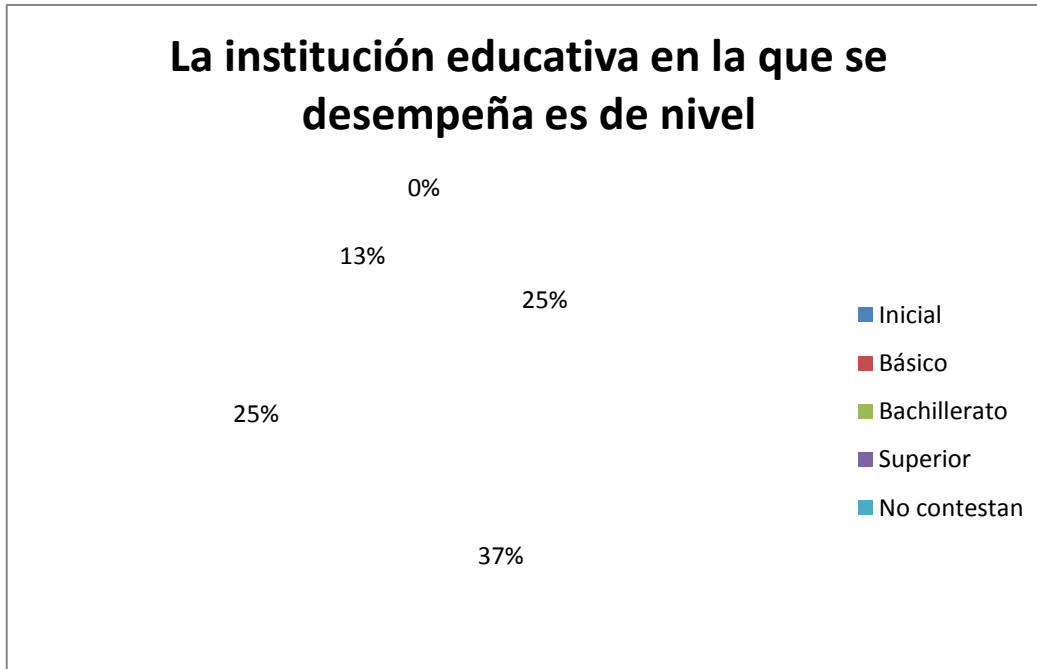
Nos demuestra en el gráfico estadístico que el 62% laboran en una institución particular, mientras que el 25% en institución fiscal y el 13% en institución fisco misional.

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

Tabla # 10

La institución educativa en la que se desempeña es de nivel	Cantidades
Inicial	2
Básico	3
Bachillerato	2
Superior	1
No contestan	0
Total	8

Gráfico # 10



Fuente de información: Egresados de UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación

Elaborado por: Magda Sánchez Palomino

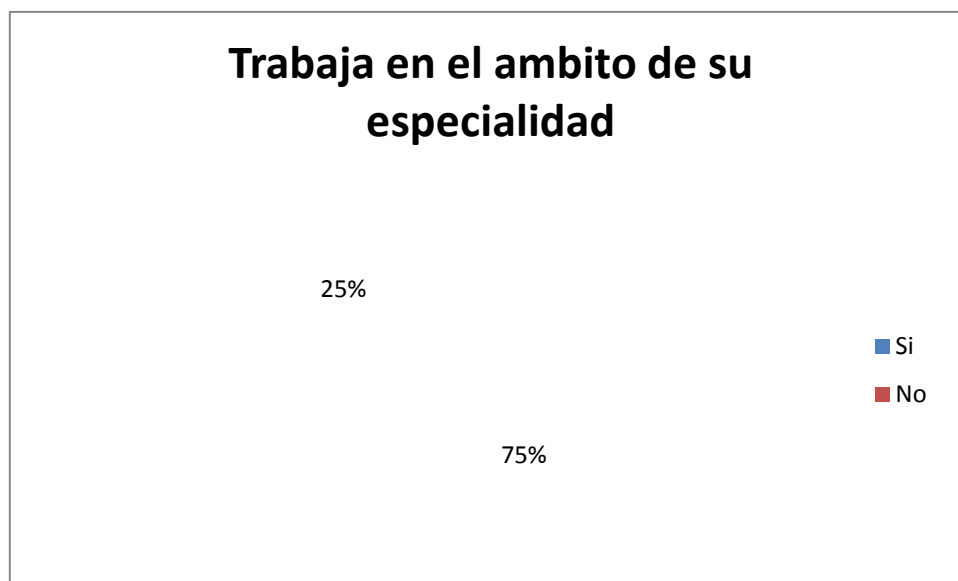
El 37% labora en instituciones que tienen el nivel básico, el 25% bachillerato, 25% inicial, 13% superior.

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

Tabla # 11

Trabaja actualmente o trabajaba en el ámbito de su especialidad	Cantidades
Si	6
No	2
Total	8

Gráfico # 11



Fuente de información: Egresados de UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación

Elaborado por: Magda Sánchez Palomino

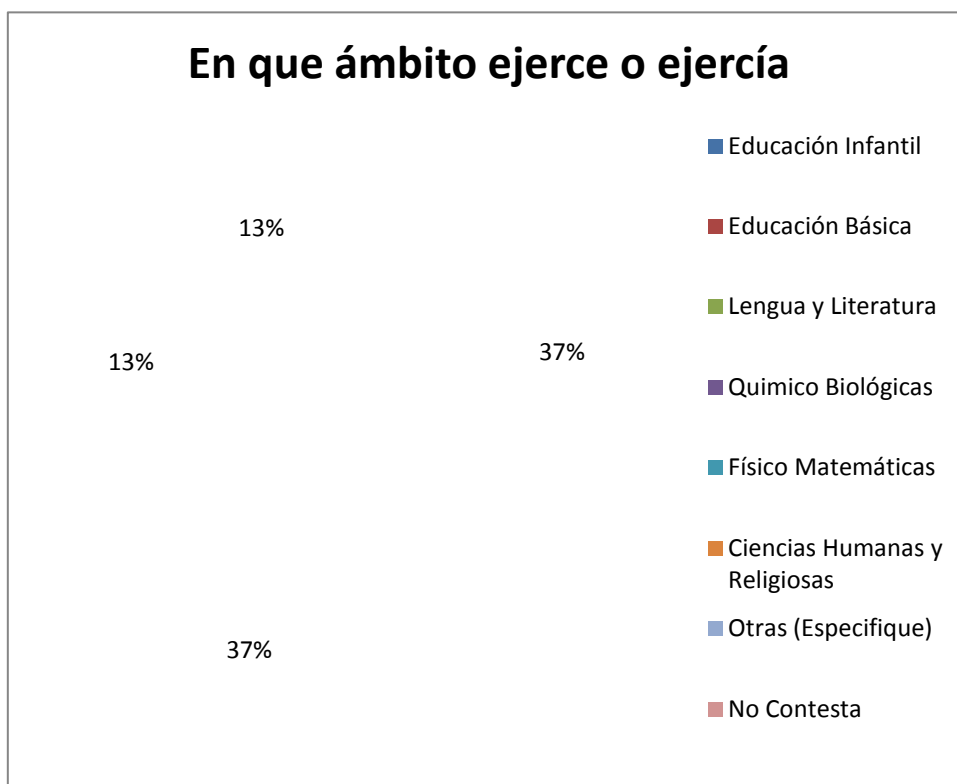
El 75% de los egresados se encuentran laborando en el ámbito de su especialidad que es la docencia mientras que el 25% no labora porque no consiguen trabajo.

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

Tabla # 12

En que ámbito ejerce o ejercía	Cantidades
Educación Infantil	3
Educación Básica	3
Lengua y Literatura	0
Químico Biológicas	0
Físico Matemáticas	1
Ciencias Humanas y Religiosas	0
Otras (Especifique)	0
No Contesta	1
Total	8

Gráfico # 12



Fuente de información: Egresados de UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación

Elaborado por: Magda Sánchez Palomino

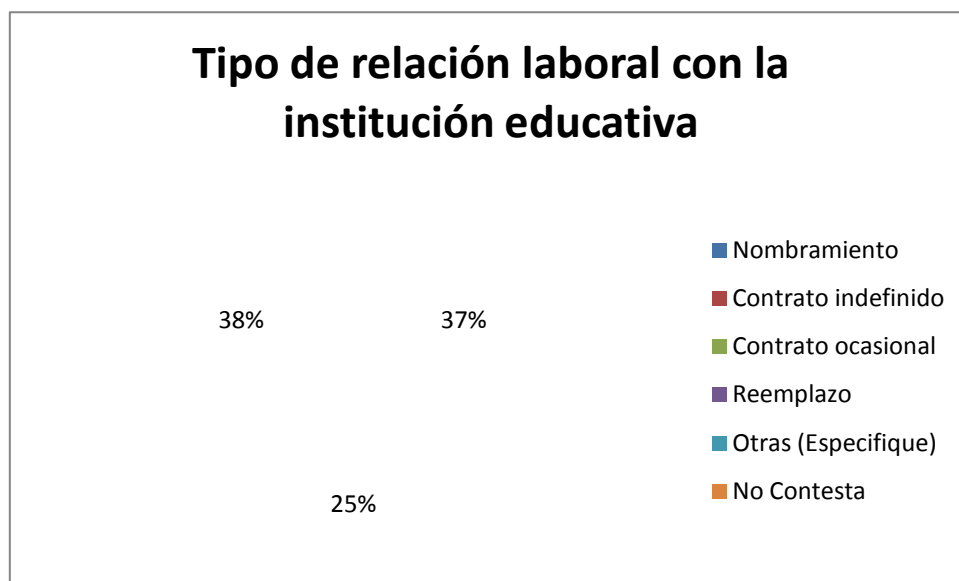
El 37% ejerce en la carrera de Educación Infantil, igual porcentaje para Educación Básica, el 13% ejerce en el área de Físico Matemática porque es maestra de colegio en el área de matemáticas, y un 13% no contesta.

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

Tabla # 13

Qué tipo de relación laboral tiene o tenía con la institución educativa	Cantidades
Nombramiento	3
Contrato indefinido	2
Contrato ocasional	3
Reemplazo	0
Otras (Especifique)	0
No Contesta	0
Total	8

Gráfico # 13



Fuente de información: Egresados de UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación

Elaborado por: Magda Sánchez Palomino

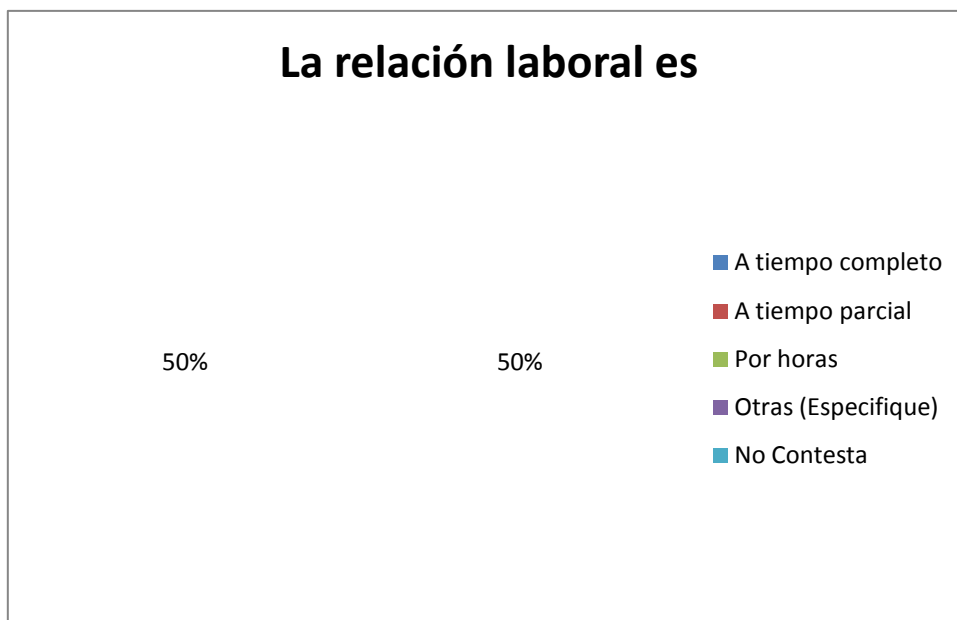
El 38% mantiene con las instituciones educativas un contrato ocasional porque tienen diferentes maneras de remunerar al personal que contratan, el 37% labora con nombramientos mientras que el 25% mantienen contrato indefinido porque ya tienen bastante antigüedad y la escuela les da estabilidad laboral.

P.6. ¿La relación laboral es/era?

Tabla # 14

La relación laboral es	Cantidades
A tiempo completo	4
A tiempo parcial	4
Por horas	0
Otras (Especifique)	0
No Contesta	0
Total	8

Gráfico # 14



Fuente de información: Egresados de UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación

Elaborado por: Magda Sánchez Palomino

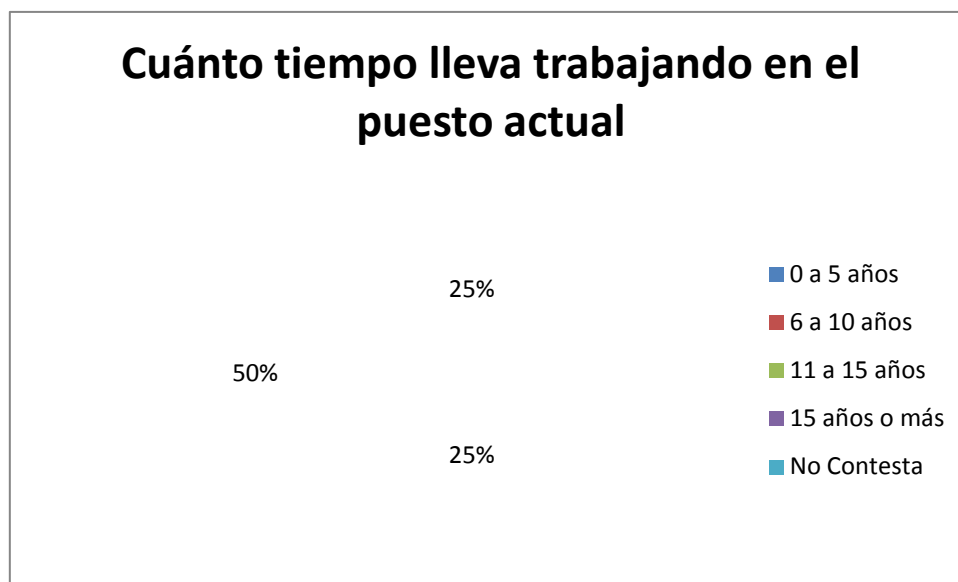
Tenemos en el gráfico nos representa que tenemos casi una igualdad en que los egresados laboran el 50% a tiempo completo porque 50% por horas porque hay maestros que solamente imparten materias por horas.

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?

Tabla # 15

Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual	Cantidades
0 a 5 años	2
6 a 10 años	2
11 a 15 años	0
15 años o más	4
No Contesta	0
Total	8

Gráfico # 15



Fuente de información: Egresados de UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación

Elaborado por: Magda Sánchez Palomino

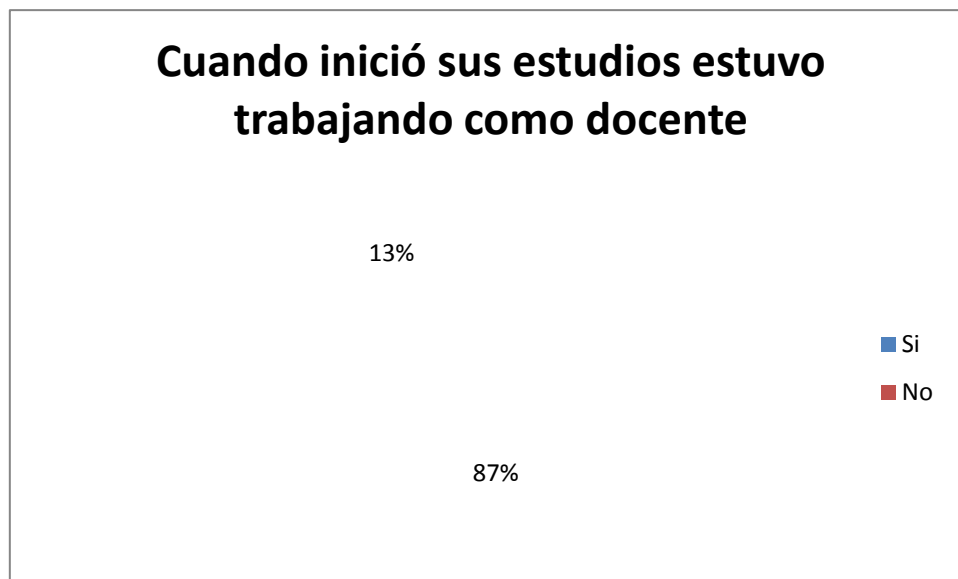
El 50% de los egresados tienen más antigüedad y estabilidad laboral en la escuela donde laboran, el 25% tiene entre 6 a 10 años y el otro 25% entre 0 a 5 años.

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

Tabla # 16

Quando inició sus estudios estuvo trabajando como docente	Cantidades
Si	7
No	1
Total	8

Gráfico # 16



Fuente de información: Egresados de UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación

Elaborado por: Magda Sánchez Palomino

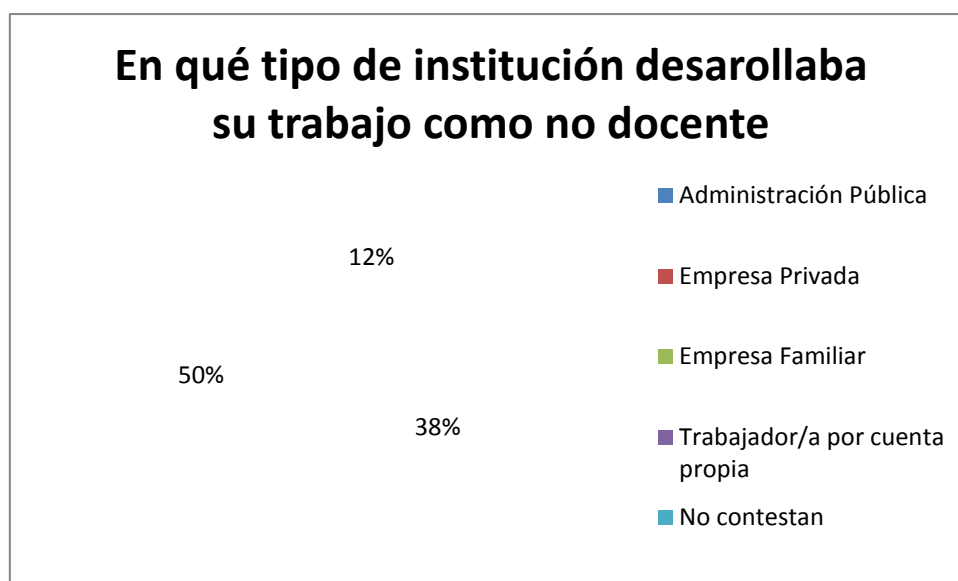
El 87% de los encuestados ya laboraba como docente pero les exigieron en las instituciones educativas el título para poder seguir ejerciendo el cargo, el 13% no trabaja cuando inicio los estudios.

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

Tabla # 17

En qué tipo de institución desarrolla su trabajo como no docente	Cantidades
Administración Pública	1
Empresa Privada	3
Empresa Familiar	0
Trabajador/a por cuenta propia	0
No contestan	4
Total	8

Gráfico # 17



Fuente de información: Egresados de UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación

Elaborado por: Magda Sánchez Palomino

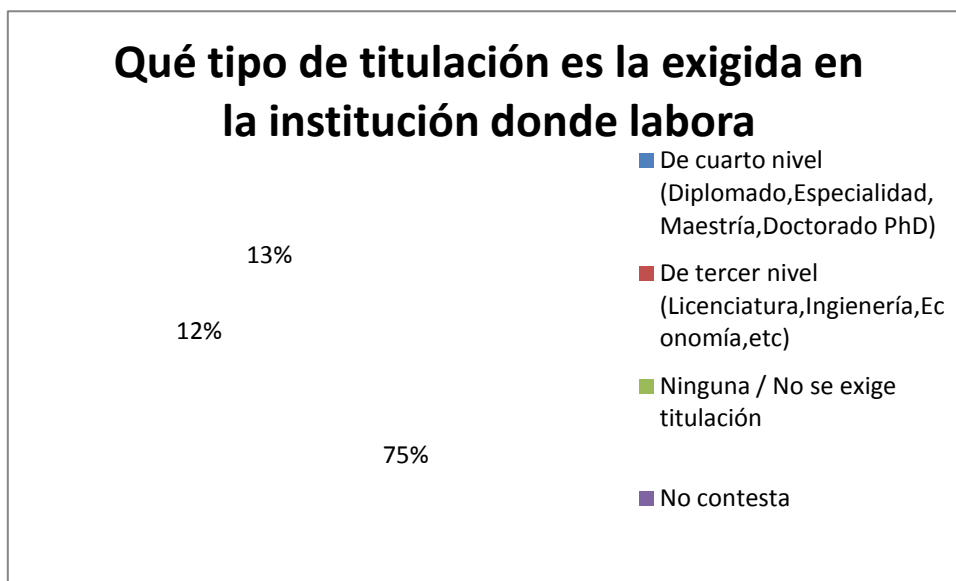
La mitad no contesta, y el resto 38% estuvo en empresa privada, y el restante 12% en administración pública.

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

Tabla # 18

Qué titulación es la exigida en la institución donde labora	Cantidades
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PHD)	0
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	6
Ninguna / No se exige titulación	1
No contesta	1
Total	8

Gráfico # 18



Fuente de información: Egresados de UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación

Elaborado por: Magda Sánchez Palomino

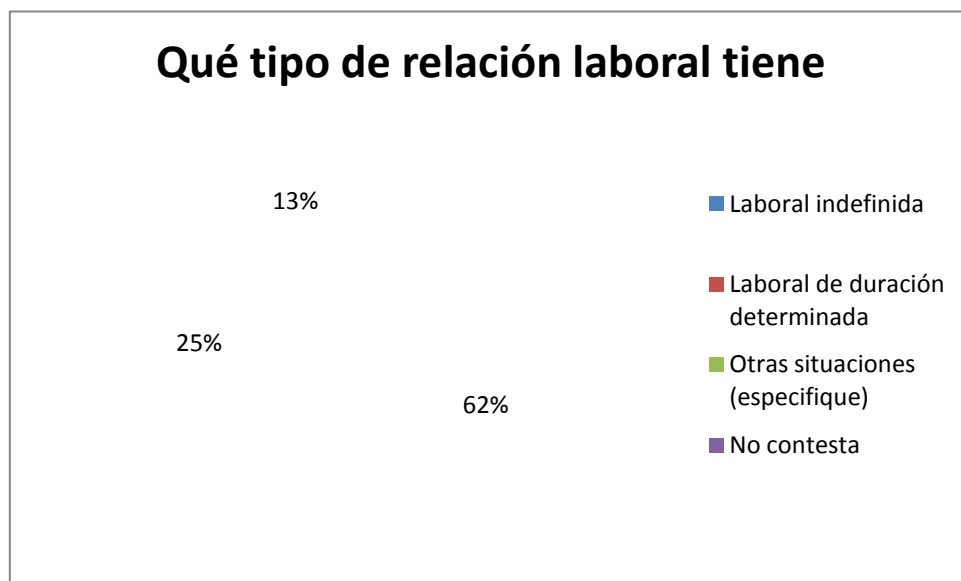
El 75% de los encuestados les exigen en las instituciones educativas exigen que estén titulados de tercer nivel porque ahora las personas que más se actualizan tienen mayores oportunidades, el 12% no exigen titulación porque lo que les interesa es que sepan la metodología y nada más y el 13% no contesta porque no ha laborado antes.

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

Tabla # 19

Qué tipo de relación laboral tiene o tenía	Cantidades
Laboral indefinida	5
Laboral de duración determinada	2
Otras situaciones (especifique)	0
No contesta	1
Total	8

Gráfico # 19



Fuente de información: Egresados de UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación

Elaborado por: Magda Sánchez Palomino

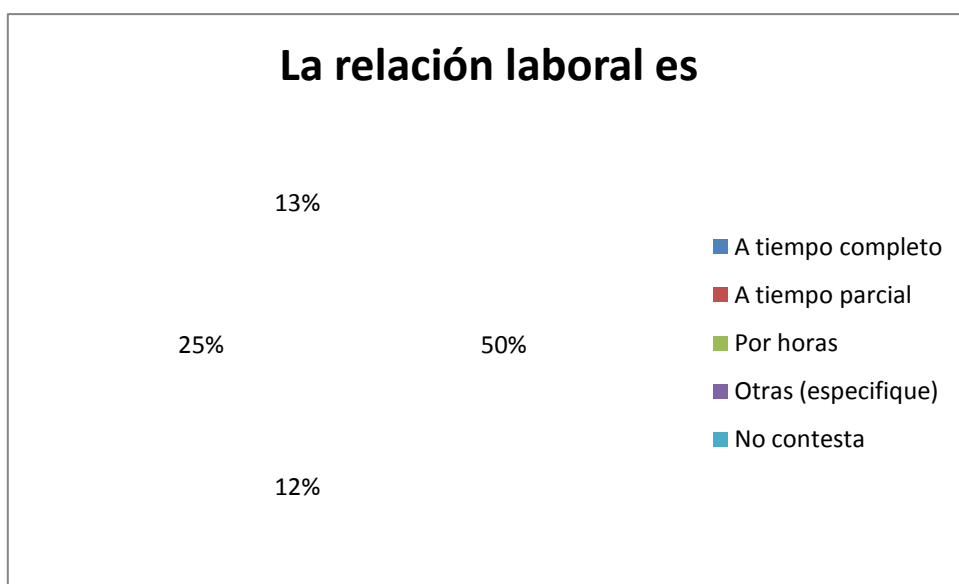
El tipo de relación laboral indefinida es el 62% como nos demuestra en el gráfico ya que tienen estabilidad donde laboran, el 25% tienen la relación laboral de duración determinada porque en algunas instituciones solamente las contratan por los diez meses que dura el periodo lectivo, el 13% no contesta.

P.12. ¿La relación laboral es/era?

Tabla # 20

La relación laboral es	Cantidades
A tiempo completo	4
A tiempo parcial	1
Por horas	2
Otras (especifique)	0
No contesta	1
Total	8

Gráfico # 20



Fuente de información: Egresados de UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación

Elaborado por: Magda Sánchez Palomino

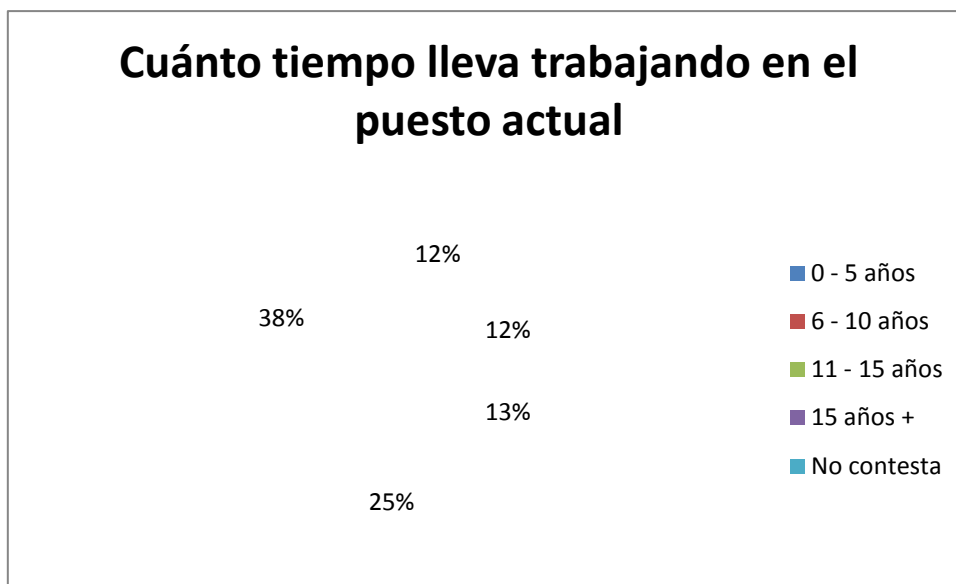
La relación laboral que mantienen los egresados con las instituciones educativas donde laboran el 50% trabajan a tiempo completo, el 25% por horas porque tienes cargas horarias en diferentes niveles, el 13% no contesta , el 12% a tiempo parcial.

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?

Tabla # 21

Cuánto tiempo lleva trabajando en el puesto actual	Cantidades
0 - 5 años	1
6 - 10 años	1
11 - 15 años	1
15 años +	2
No contesta	3
Total	8

Gráfico # 21



Fuente de información: Egresados de UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación

Elaborado por: Magda Sánchez Palomino

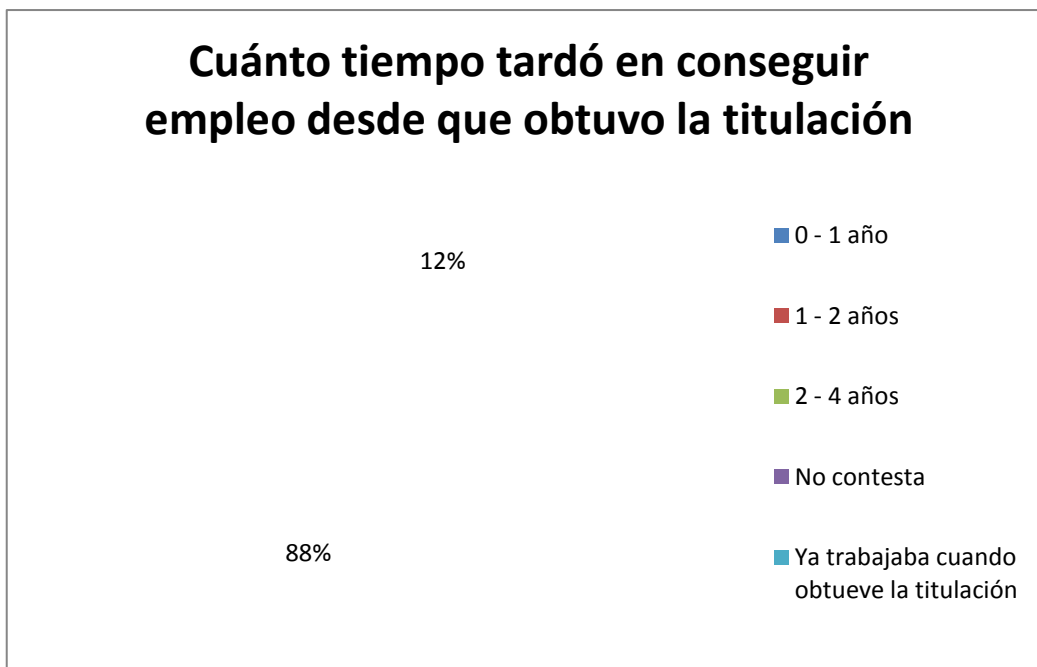
El 38% de los egresados no contesta porque la pregunta estaba confusa y prefirieron no contestar, el 25% tiene más de quince años laborando por su experiencia en el ámbito educativo, el 13% tienen de once a quince años, el 12% esta subdividido entre cinco y diez años .

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

Tabla # 22

Cuánto tiempo tardó en conseguir empleo desde que obtuvo la titulación	Cantidades
0 - 1 año	0
1 - 2 años	0
2 - 4 años	0
No contesta	1
Ya trabajaba cuando obtuve la titulación	7
Total	8

Gráfico # 22



Fuente de información: Egresados de UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación

Elaborado por: Magda Sánchez Palomino

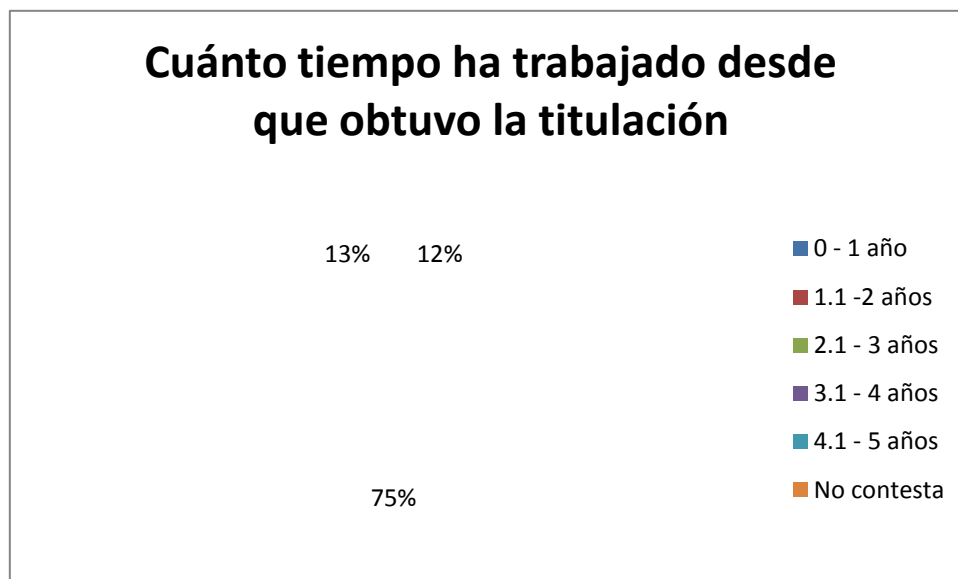
El 88% de los encuestados ya labora cuando obtuvo su titulación porque mientras trabajaban la institución les apoyaba en que se superen mientras que el 12% no contesta porque la mayoría labora actualmente.

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

Tabla # 23

Cuánto tiempo ha trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación	Cantidades
0 - 1 año	0
1.1 -2 años	0
2.1 - 3 años	1
3.1 - 4 años	6
4.1 - 5 años	0
No contesta	1
Total	8

Gráfico # 23



Fuente de información: Egresados de UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación

Elaborado por: Magda Sánchez Palomino

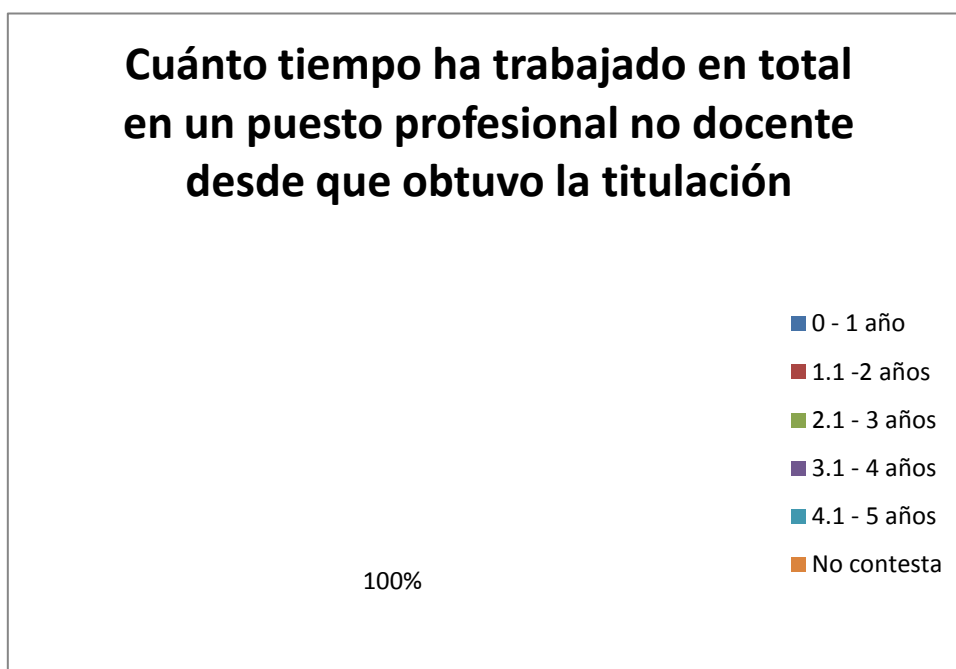
El 75% de los egresados está alrededor de los cuatro años laborando desde que obtuvo la titulación como licenciado, el 12% está entre los cuatro años laborando y el 13% no contesta porque en la actualidad no trabaja.

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

Tabla # 24

Cuánto tiempo ha trabajado en total en un puesto profesional no docente desde que obtuvo la titulación	Cantidades
0 - 1 año	0
1.1 -2 años	0
2.1 - 3 años	0
3.1 - 4 años	0
4.1 - 5 años	0
No contesta	8
Total	8

Gráfico # 24



Fuente de información: Egresados de UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación

Elaborado por: Magda Sánchez Palomino

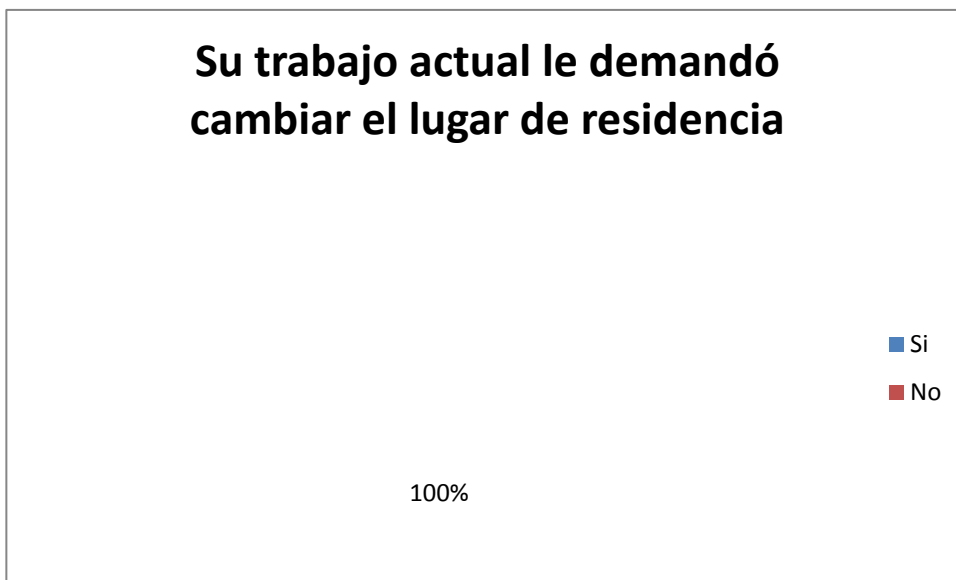
El 100% no contesta porque todos los encuestados no han trabajado en un puesto no docente, solo han ejercido la profesión de docente.

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

Tabla # 25

Su trabajo actual le demandó cambiar el lugar de su residencia	Cantidades
Si	0
No	8
Total	8

Gráfico # 25



Fuente de información: Egresados de UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación

Elaborado por: Magda Sánchez Palomino

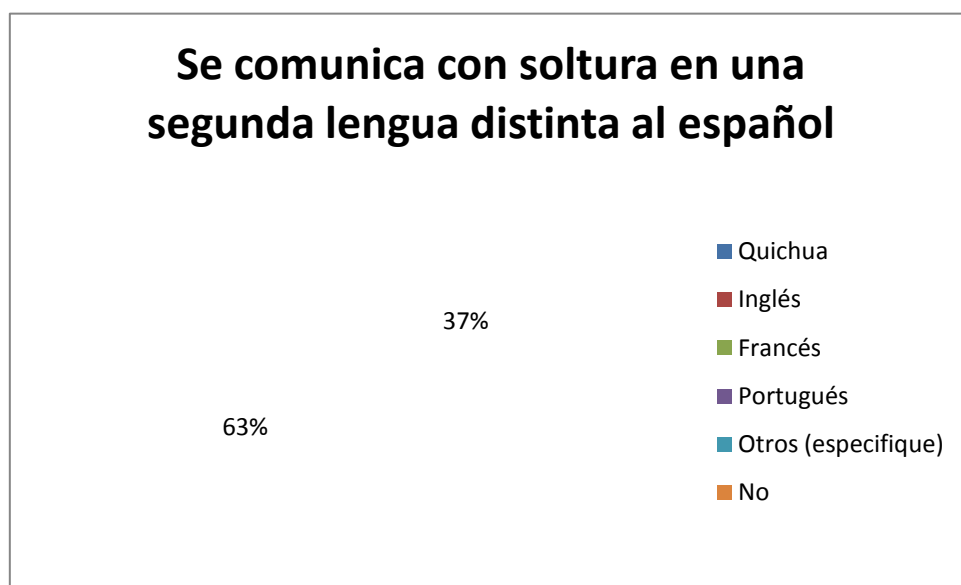
El 100% no ha cambiado el lugar de su residencia porque trabajan dentro de la ciudad de Guayaquil en los diferentes sectores de donde viven.

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

Tabla # 26

Se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español	Cantidades
Quichua	0
Inglés	3
Francés	0
Portugués	0
Otros (especifique)	0
No	5
Total	8

Gráfico # 26



Fuente de información: Egresados de UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación

Elaborado por: Magda Sánchez Palomino

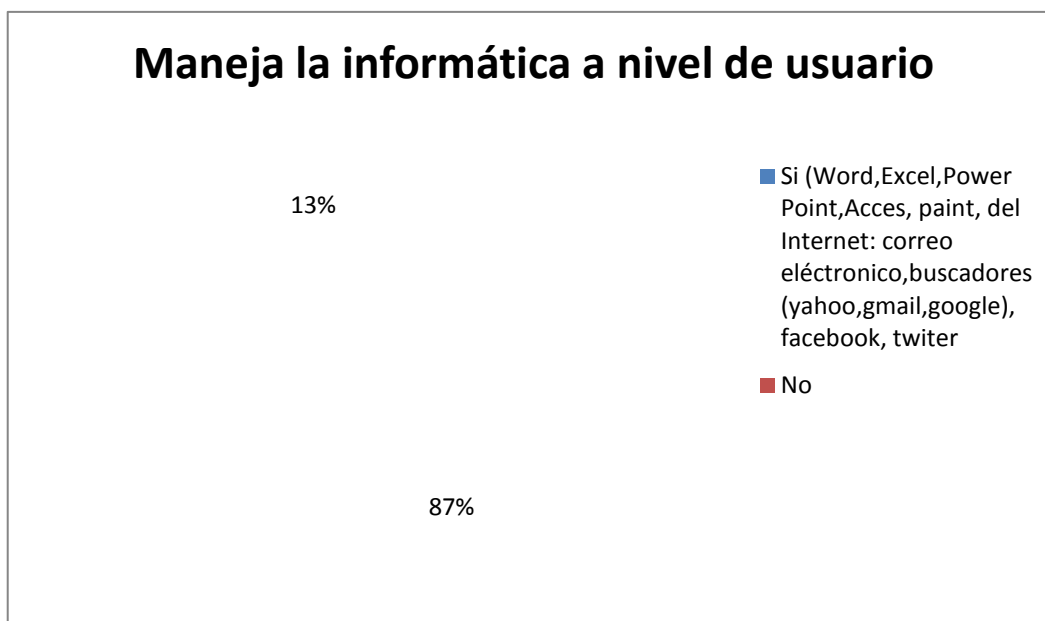
El 63% de los egresados no habla otra idioma que no sea el español, porque no tienen la necesidad de aprender otro idioma por la edad, porque creen que para la edad de ellos ya no necesitan, y el 37% si habla otra lengua unos porque se graduaron en esa especialidad en el colegio, o la institución les capacita para que puedan tener otro idioma y puedan enseñar a los niños.

P19. ¿Maneja la informática a nivel de usuario?

Tabla # 27

Maneja la informática a nivel de usuario	Cantidades
Si (Word, Excel, Power Point, Access, paint, del Internet: correo electrónico , buscadores (yahoo, Gmail, Google), face book, twitter	7
No	1
Total	8

Gráfico # 27



Fuente de información: Egresados de UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación

Elaborado por: Magda Sánchez Palomino

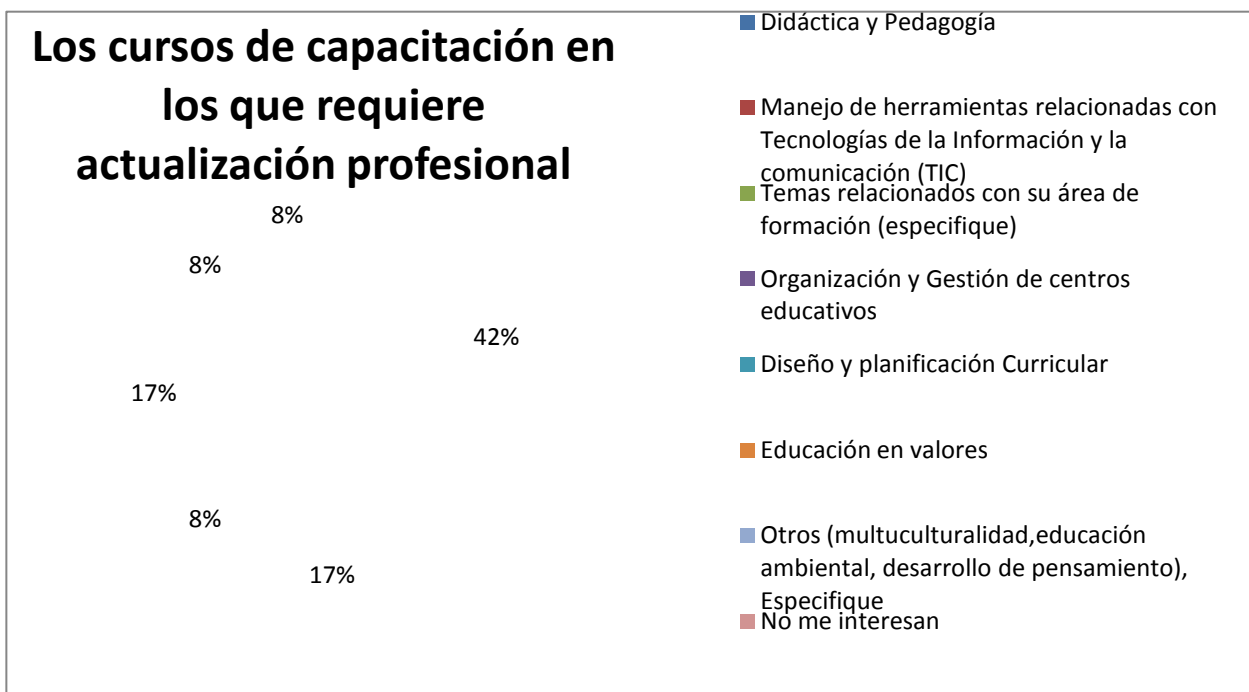
El 87% si maneja la informática porque en la actualidad los docentes tienen que estar al día en las actualizaciones de la computación porque la tecnología avanza a un paso gigantesco y los docentes no se pueden quedar atrás porque los niños ya están al día con los avances, el 13% no le interesa la computación porque aún no lo ven necesario.

P20. Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional son:
(puede contestar a más de una alternativa)

Tabla # 28

Los cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional son	Cantidades
Didáctica y Pedagogía	5
Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC)	2
Temas relacionados con su área de formación (especifique)	0
Organización y Gestión de centros educativos	1
Diseño y planificación Curricular	2
Educación en valores	1
Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo de pensamiento), Especifique	1
No me interesan	0
Total	12

Gráfico # 28



Fuente de información: Egresados de UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación

Elaborado por: Magda Sánchez Palomino

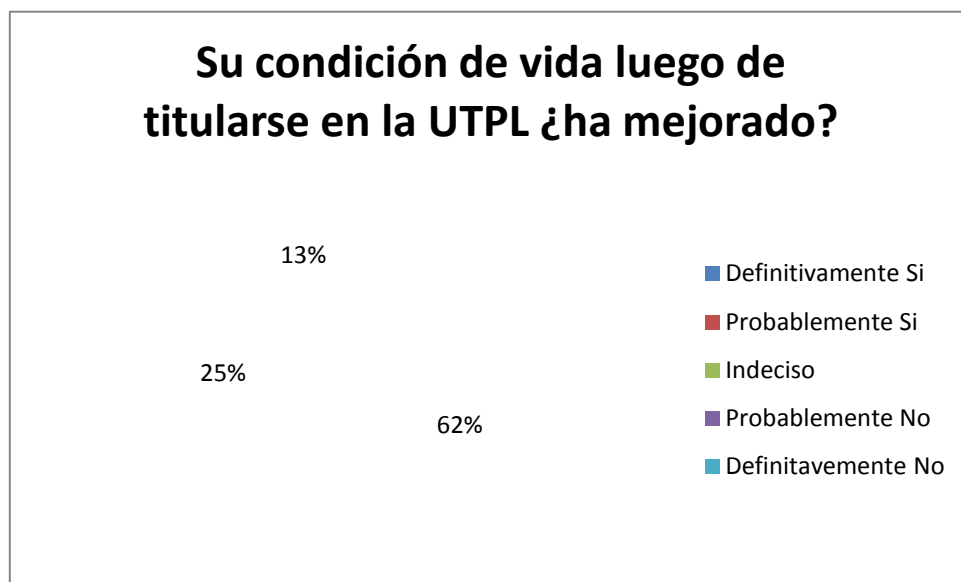
Los encuestados el 42% desea capacitarse en didáctica y pedagogía, el 17% desea mejorar en las TIC, 8% en la organización de centros educativos, otro 17% diseño y planificación curricular, el 8% en educación en valores, y el otro 8% desea capacitarse en el desarrollo del pensamiento.

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

Tabla # 29

Su condición de vida luego de titularse en la UTPL, ¿ha mejorado?	Cantidades
Definitivamente Si	5
Probablemente Si	2
Indeciso	0
Probablemente No	0
Definitivamente No	1
Total	8

Gráfico # 29



Fuente de información: Egresados de UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación

Elaborado por: Magda Sánchez Palomino

El 62% de las personas que se encuestó me comentaron que definitivamente sí cambió su vida ya con la obtención del título, el 25% que probablemente sí porque pensaron que obteniendo el título su situación iba a mejorar pero con cambio, mientras que el 13% definitivamente no porque hasta en la actualidad no consiguen trabajo por la situación del país

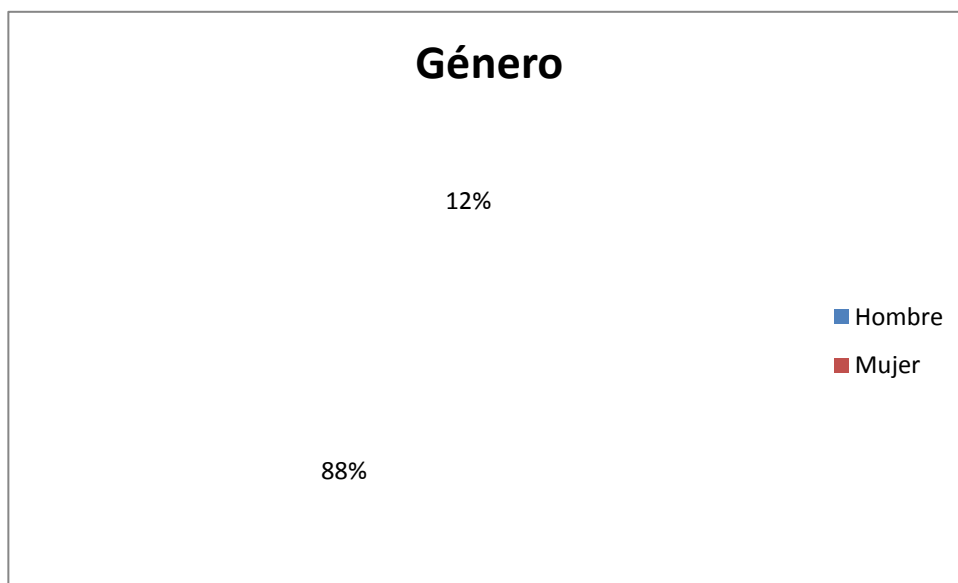
Datos de Clasificación

A.1. Género

Tabla # 30

Datos de clasificación	Cantidades
Hombre	1
Mujer	7
Total	8

Gráfico # 30



Fuente de información: Egresados de UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación

Elaborado por: Magda Sánchez Palomino

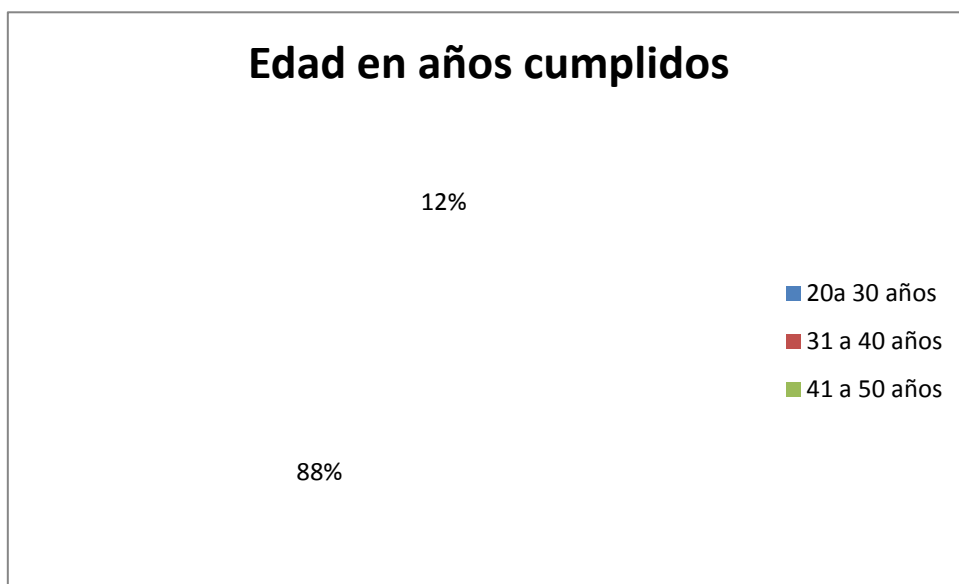
El 88% de los encuestados son mujeres porque en nuestro país la mayoría de docentes hay mujeres porque tenemos más habilidades para poder entender a los niños mientras que el 12% del género masculino se les hace más difícil encontrar un cargo docente.

A.2. Edad en años cumplidos

Tabla # 31

Edad en años cumplidos	Cantidades
20a 30 años	0
31 a 40 años	1
41 a 50 años	7
Total	8

Gráfico # 31



Fuente de información: Egresados de UTPL en la Escuela de Ciencias de la Educación

Elaborado por: Magda Sánchez Palomino

El 88% son personas adultas, 12% están dentro de los 40 años

5.2 Análisis de los resultados

Caracterización Sociodemográfica

		20 a 50 años		51 a 80 años	
		M	F	M	F
URBANO	GUA 124		Pregrado		
	GUA 125		Diplomado		
	GUA 127	Pregrado			
	GUA 128			Pregrado	
	GUA 129		Pregrado		
	GUA 130		Pregrado		
	GUA 132		Pregrado		
	GUA 135		Pregrado		
RURAL					

Nos demuestra que el 50% de la caracterización socio-demográfica viven en la ciudad de Guayaquil, el 90% es el género femenino mientras que el 10% es de género masculino, y que la mayoría de los encuestados por la situación actual del país y la economía de cada cual no pueden acceder a un diplomado el 1% de los encuestados tiene su diplomado porque en la institución que labora la capacitan todo el tiempo , las personas que son egresados la mayoría están dentro del rango de 40 a 50 años, el 90% labora en el sector urbano.

Situación Laboral

Situación Laboral	SI	NO	No contestan	Tiempo	Educación Básica	Educación Infantil	Físico Matemáticas
Situación Laboral actual	87% trabaja	13% no trabaja					
Ha trabajado antes como docente	87%	13%					
Trabaja en otro puesto no relacionado con la docencia	13%	87%					
Situación actual	12% busca empleo	88%					
Trabaja en el ámbito de su especialidad	75%	25%					
En qué ámbito ejerce			13%		37%	37%	13%
Tiempo en el trabajo actual			25%	50% (15 años) 25% (6-10años)			
Cuando inició sus estudios estuvo trabajando como docente	87%	13%					
Cuanto tiempo tardó en conseguir empleo	88% ya trabajaba		12%				
Cuánto tiempo ha trabajado desde que obtuvo la titulación			13%	75% (3 a 4 años) 12% (2 a 3 años)			
Cuánto tiempo ha trabajado en un puesto no docente			100%				
Su trabajo le demandó cambiar el lugar de residencia		100%					
Su vida a cambiado luego de titularse en la UTPL	62%(definitiva mente Sí) 25% (probablem ente si)	13%					

La situación laboral de los docentes graduados en la UTPL es favorable ya que en las encuestas que realizamos el 87% se desempeña en el cargo de docente, y mucho antes de titularse la mayoría ya estaba ejerciendo la profesión, no han trabajado en otra labor que no sea de docente, el 12% se encuentra entregando carpetas ya que desde que obtuvo la titulación no ha podido obtener un trabajo como docente, pienso yo que se le hace más difícil porque es hombre y en América Latina el género que predomina para la docencia es el femenino.

Además de los titulados el 37% se graduaron en Educación Básica y en la carrera de Educación Infantil el 37% en Educación Infantil y un porcentaje del 13% se graduó en la carrera de Físico Matemáticas y el restante no contesta.

El 88% de los encuestados ya se encontraban laborando desde que obtuvieron la titulación en la UTPL, tienen una estabilidad laboral muy buena el 75% labora en los centros educativos de 3 a 4 años, el 12% tiene un tiempo de 2 a 3 años y el 13% no contesta porque no puede todavía conseguir un trabajo, por el momento se encuentra en la búsqueda, ninguno de los docentes a tenido que cambiar de lugar de residencia por su trabajo y sus condiciones de vida el 62% que definitivamente si mejoro su situación con la titulación, un 25 probablemente si porque en el lugar donde laboran no le dan una estabilidad y un 13% que definitivamente no mejoro su situación y por el momento no ha podido ejercer su vocación como docente.

Dentro de los directivos que entrevistamos les dan incentivos como capacitación, una estabilidad laboral, y bonos por desempeño, y las expectativas con respecto al personal docente desean que tengan una excelente predisposición para el trabajo encomendarse, la fidelidad laboral, y las organizaciones en las actividades que se realizan en el centro educativo, ninguno de los encuestados realiza otra actividad que no sea la docencia.

Contexto Laboral

¿En que tipo de institución desarrolla su trabajo?	Institución educativa particular	Fiscal	Fiscomisional		
	62%	25%	13%		
¿La institución educativa en la que se desempeña es de nivel?	Inicial	Básico	Bachillerato	Superior	
	25%	37%	25%	13%	
¿Qué tipo de relación laboral tiene con institución educativa?	Nombramiento	Contrato indefinido	Contrato ocasional		
	37%	25%	38%		
¿La relación laboral es?	A tiempo completo	A tiempo parcial			
	50%	50%			
¿En que tipo de institución desarrollaba su trabajo como NO docente?	Adm. Pública	Empresa Privada	No contestan		
	12%	38%	50%		
¿Qué tipo de titulación es exigida en institución donde labora?	3er nivel	Ninguna	No contestan		
	75%	12%	13%		
¿Qué tipo de relación laboral tenía como no docente?	Laboral Indefinida	laborar duración determinada	No contestan		
	62%	25%	13%		
¿La relación laboral era como no docente?	A tiempo completo	A tiempo parcial	Por Horas	No contesta	
	50%	12%	25%	13%	
¿Cuánto tiempo lleva trabajando en empresa actual?	0-5 años	6-10 años	11-15 años	15 años en adelante	No contestan
	12%	12%	13%	25%	38%

Dentro del contexto laboral podemos apreciar que los encuestados su gran mayoría un 62% labora en escuela particular, el 25% fiscal y 13% (una persona) labora en una fisco misional, así mismo el centro educativo donde laboran tienen educación inicial, básico y bachillerato y una en superior, la relación laboral que mantienen es con nombramientos, contratos indefinidos, y el contrato ocasional que este último las contrata solo por los meses que dura el periodo lectivo, la relación laboral es a tiempo completo y las que se encuentran laborando por horas es porque tienen solamente cargas horarias.

El tipo de institución donde desarrollan su trabajo como no docente el 50% de los egresados no contesta porque ellos no han ejercer otra profesión solo la docencia el porcentaje del 38% corresponde a que algunos titulados si han laborado en una empresa privada y el 12% en una pública. La titulación que le exige la institución es de tercer nivel en su gran mayoría, todos han trabajado como docentes, y los directivos consideran que los docentes cuando ingresan tienen tener toda la documentación requerida y estar comprometido con la escuela, los docentes que tienen experiencia saben planificar, conocen muy bien la pedagogía, y trabajan con mucha independencia, conocen el método y los que recién egresan de las universidades tienen sus conocimientos actualizados, tienen muchas ganas de trabajar y muchas veces están abiertos al cambio.

Necesidades de Formación

NECESIDADES DE FORMACIÓN	Inglés	Informática	Capacitación
Porcentajes	37% SI 63% NO	87% SI 13% NO	42% Didáctica y Pedagogía 17% Manejo de Herramientas (TIC) 8% Organización y Gestión de Centros Educativos 17% Diseño y Planificación Curricular 8% Educación en Valores 8% Desarrollo en el pensamiento

Dentro de las necesidades de formación que realizamos de las encuestas el 37% conoce otro idioma diferente al nuestro que es el inglés, unos porque se graduaron en el colegio en esa área, otros porque la misma institución los capacita y el resto no les interesa porque no siente la necesidad de aprender la otra lengua.

La mayoría de los encuestados me comunicaron que maneja perfectamente la informática a nivel de usuario, como Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, los buscadores (yahoo, gmail, google) facebook, twitter pero al momento de preguntar si tenían correo una me supo contestar si, pero la verdad no lo abro porque no sabe manejar bien la herramienta y el 13 % que contesto no, porque donde labora no tienen todavía la necesidad y ese es el motivo por el cual no apertura ninguna cuenta.

Dentro de los cursos de capacitación un porcentaje del 42% han recibido la capacitación en Didáctica y Pedagogía, el Manejo de Herramientas relacionadas con Tecnologías de la información y la comunicación (TIC) un 17%, Organización y Gestión de Centros Educativos 8%, Diseño y planificación curricular 17%, en Educación en valores el 8% . Les gustaría mucho que la universidad brinde estos cursos en horarios factibles donde ellos puedan recibir la capacitación.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Podemos concluir en base a la muestra encuestada que las personas que optan por seguir estudios en la carrera de ciencias de la educación, en su mayoría lo hacen por formalizar un título además de actualizar conocimientos en un área que ya están ejerciendo, pero que les exige el tener la titulación, esto hace que la cifra de colocación laboral de los egresados sea igual de positiva puesto que el estudiante no sale recién a buscar trabajo puesto que ya lo está ejerciendo.

Así mismo son personas que tienen más de 40 años pero que indican hacer un buen uso de programas de computación, lo que indica que están con conocimientos actualizados pero al mismo tiempo se pudo evidenciar que no hacen uso de internet, algo que es muy visible en nuestro medio en que la gran mayoría de docentes en escuela siguen siendo mujeres.

Respecto a condiciones laborales podemos ver que en su gran mayoría son posiciones estables y trabajan en escuelas particulares. En la muestra evaluada la única persona que no consiguió empleo fue un hombre que a la vez no tenía empleo al ingresar a estudios.

Recomendaciones

Se debe animar a los graduados mediante el contacto permanente que se puede tener con ellos, a que se sigan capacitando no solamente como requisito que tuvieron que cumplir, sino ya ahora con el ánimo de mejorar sus capacidades docentes. Una limitante manifestada en las entrevistas es que la mayoría no tiene los recursos por lo que es necesario que se de acceso a créditos educativos e incentivos para los que opten por seguir formándose.

Se debe ampliar estudio hacía la muestra de las personas que no han conseguido trabajo para explorar los motivos de tal forma de poder elaborar una estrategia desde la universidad para que alumnos puedan obtener un empleo acorde a la vocación.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(s.f.). Recuperado el 1 de Mayo de 2011, de sitio Web del Ministerio de Educación del Ecuador:
<http://www.educacion.gov.ec>

(s.f.). Recuperado el 1 de Mayo de 2011, de Ministerio de Educación del Ecuador :
<http://www.educacion.gov.ec>

Abdo, L. A. (2000). *Temas de la Agenda Internacional del Ecuador al iniciar el Siglo XXI*. Ecuador: AFESE.

Aguilar, M. E. (2007). *Para la enseñanza aprendizaje y evaluación del Idioma Francés*. Quito.

Amezola, P. y. (2000). Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales . *Educar* , 2-4.

Andrade, M. (2002). *Educación de Calidad: Eficiente y Eficaz en el nivel medio, el reto del Ecuador para el Siglo XXI*. Quito : IAEN .

Arévalo, I. F. (2003). *¿Cómo estamos formando a los maestros en América Latina?* Lima : PROEDUCA-GTZ.

- Barberá, E. (2005). La evaluación de competencias complejas: la práctica del portafolio. *Revista Venezolana de Educación (Educere)* , 1-2.
- Batista, E. E. (2007). *Lineamientos Pedagógicos para la Enseñanza y el Aprendizaje* . Medellín, Colombia : Universidad Cooperativa de Colombia .
- Baxmann, M. A. (2006). *Formación Continua de docentes :Un camino para Compartir*. Chile: Ministerio de Educación.
- Bellei, C. (2008). *La Agenda Pendiente en Educación*. Chile: Salesianos Impresores S.A.
- Bolívar, A. (2001). Los Centros Educativos como organizaciones que aprenden : Una Mirada Crítica. *Revista Digital de Educación y Nuevas Tecnologías* .
- Braslavsky, C. (2006). Diez factores para una educación de calidad para todos en el siglo XXI. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en la Educación* , 86-97.
- Braslavsky, C. (2006). Diez factores para una educación de calidad para todos en el siglo XXI. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* , 87-88.
- Denisse, V. (2004). *Maestros de Escuelas Básicas : Hacia una Radiografía de la Profesión* . Chile: GTD Preal .
- Desarrollo, P. N. (2009). *Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo*. Recuperado el 1 de Mayo de 2011, de <http://www.senplades.gov.ec/>
- Duarte, J. (2003). *Ambientes de Aprendizaje* . Chile: Universidad Austral .
- Ecuador, M. d. (6 de 01 de 2011). Recuperado el 1 de 05 de 2011, de Ministerio de Educación del Ecuador : <http://www.educacion.gov.ec>
- González, M. (2002). *Revista Cubana de Educación Superior . ¿ Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica* , 4-5.
- Gorodokin, I. C. (2005). La formación docente y su relación con la epistemología . *Revista Iberoamericana de Educación* , 2-3.
- <http://www.educacion.gov.ec>. (s.f.). Recuperado el 1 de Abril de 2011, de sitio Web del Ministerio Nacional de Educación: <http://www.educacion.gov.ec>
- Imbernón, F. (2007). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado* . España, Barcelona : Grao de IRIF, S.L.
- Jiménez, C. P. (2003). Formación de docentes para la construcción de saberes sociales . *Revista Iberoamericana* , 8-9.
- Jiménez, C. P. (2003). Los maestros y su formación . *Revista Iberoamericana* , 2-3.

- Juste, R. P. (2001). *Hacia una educación de calidad: Gestión, Instrumentos y Evaluación* . España: Narcea S.A. Ediciones .
- Körner, M. R. (2006). *Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente (Una Panorámica de América y Europa)*. Chile: Unesco.
- Luviano, R. (2006). *La Educación del nuevo milenio a nivel superior* . México: Porrúa .
- Mera, E. M. (2000). Análisis Estadístico de algunas características del Magisterio Fiscal de la Provincia del Guayas. *Revista Tecnológica* , 13.
- Montecristi, A. C. (2008). *Constitución de la República del Ecuador* . Montecristi,Manta: Registro Oficial.
- Moreiro, J. (2008). *Los métodos e estudio y la relación entre las condiciones laborales y formativas*. Madrid: Anales de Documentación.
- Muñoz, J. M. (2008). Las competencias profesionales y la formación universitaria . *Revista de Docencia Universitaria* , 4.
- Muñoz, V. L. (2009). Una relación invisibilizada en los contextos de Formación Docente Inicial. *Revista Iberoamericana* , 3.
- Olmedilla, J. M. (2006). Un Marco de Opciones Políticas para la Formación y el Desarrollo Profesional Docente . *Revista de Curriculum y Formación del Profesorado* , 10.
- (2010-2011). *Organización de las Naciones Unidas para la Educación,Ciencia y la Cultura*. Quito.
- Perrenoud, P. (2007). *Diez nuevas competencias por enseñar* . España : GRAO de IRIF, S.L.
- Perrenoud, P. (2001). La formación de los docentes en el siglo XXI . *Revista de Tecnología Educativa* , 5.
- Perrenoud, P. (2001). La formación de los docentes en el sigloXXI. *Revista de Tecnología* , 3,4,5.
- Recalde, D. C. (2006). *Proyecto de Autoevaluación con fines de acreditación para la Universidad Central del Ecuador* . Ecuador : Universidad Central del Ecuador .
- Revilla, F. (s.f.). *La educación y su entorno. La comunidad educativa*. Recuperado el 1 de Mayo de 2011, de http://www.nodo50.org/igualdadydiversidad/g_ent-co.htm
- Sarramona, J. (2004). *La competencias básicas en la educación obligatoria* . Barcelona, España : Ediciones Ceac .
- Serramona, J. (2000). *Teoría de la Educación " Reflexión y Normativa Pedagógica"*. Barcelona, España: Ariel S.A.

Taverne, M. A.-A. (2000-2005). *Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas*. Chile.

Unesco. (2009). *Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente*. París: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y Organización Internacional del Trabajo 2010.

Vaillant, D. (2004). *Construcción de la profesión docente en America Latina* . Uruguay : Preal.

Vila, I. (2000). Aproximación a la Educación Infantil : Características e implicaciones educativas . *Revista Iberoamericana de Educación* , 48-50.

Xavier Úcar Martínez, A. L. (2006). *Miradas y diálogos en torno a la acción comunitaria* . Barcelona, España: Graó, de IRIF, S.L.

Zabalza, M. Á. (2007). *Competencias docentes del profesorado universitario : Calidad y Desarrollo* . España : Narcea S.A. .

Zelaya, I. R. (2004). *La profesión docente en América Latina y las competencias profesionales* . Quito .

8. ANEXOS

ANEXO 1: Cuestionarios



CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Código titulado: _____

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

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

Educación b...

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

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

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

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

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

• Urbano.....	1
• Rural.....	2

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

• SI.....	1
• No.....	2

¹ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

• Si.....	1
• No.....	2

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

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

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

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

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

• Si.....	1
• No.....	2

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

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

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

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

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

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

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

• Si.....	1
• No.....	2

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

.....añosmeses

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

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

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

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

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

• Laboral Indefinida.....	1
• Laboral de duración determinada.....	2
• Otras situaciones (especifique).....	3

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

.....añosmeses

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

.....añosmeses

• Ya trabajaba cuando obtuve la titulación.....	1
---	---

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

.....añosmeses

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

.....añosmeses

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

• Si.....	1
• No.....	2

PARA TODOS

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

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

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

• Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del Internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google), facebook, twitter.....)	1
• No.....	2

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

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

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

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

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

• Hombre.....	1
• Mujer.....	2

A.2. Edad en años cumplidos:

A.3. Provincia de residencia:

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

Gracias por su colaboración



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

Código del Investigador:

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

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

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

- _____
- _____
- _____

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

SI NO

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

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI NO

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

NIVEL	Ámbito de conocimiento
<ul style="list-style-type: none"> • _____ • _____ • _____ 	<ul style="list-style-type: none"> • _____ • _____ • _____

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

CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN
<ul style="list-style-type: none"> • _____ • _____ • _____ 	<ul style="list-style-type: none"> • _____ • _____ • _____

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

SI NO

- a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

- _____
- _____
- _____

² Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa , describalos
- _____
 - _____
 - _____
7. ¿Cuáles son los factores que, según usted, favorecen un buen desempeño laboral?
- _____
 - _____
 - _____
8. ¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos?
- _____
 - _____
 - _____
9. En torno a las tareas que ejecuta el docente, ¿qué actividades realiza el personal en la institución? (graduados en la UTPL)
- _____
 - _____
 - _____
10. Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional? (Por ejemplo: Supervisión de campos de acción (alfabetización, cruz roja, servicio de rentas internas, educación vial, inspector, otras) Descríbalas: (graduados en la UTPL)
- _____
 - _____
 - _____
11. Los docentes de la Institución, ¿tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? (graduados en la UTPL)
- SI NO
- a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?
- _____
 - _____
 - _____

Gracias por su colaboración

ANEXO 2: Fotografías

Foto 1. Lcda. Hilda Suarez Vélez



Foto 2. Karina Subia Mendoza



Foto 3. Lda. María de Lourdes Rodríguez Uquillas



Foto 4. Lcda. Tanya Valencia Romero



Foto 5. Lcda Solange Vallejo Cortez



Foto 6. Lcda. Rosa Vera Hernández

