UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

"SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA- ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN"

Estudio realizado en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha en el año 2011.

TRABAJO DE FIN DE CARRERA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL

TÍTULO DE LICENCIADA EN

CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

AUTOR: MENCIÓN:

Marcillo López Mireya Noemí EDUCACIÓN BÁSICA TRES CICLOS

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano.

DIRECTOR TRABAJO FÍN DE CARRERA:

Mgs. Luz Esther Álvarez

CENTRO QUITO

2011

CERTIFICACIÓN

Mgs. LUZ ESTHER ÁLVAREZ
TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN U. T. P. L.

CERTIFICA:

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

(f)……
Loja, junio del 2011

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Mireya Noemí Marcillo López, declaro ser autora del presente trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f)……..
C.I. 171330448-1

AUTORÍA:

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

(f)…….

C.I. 171330448-1

DEDICATORIA

A Dios por permitirme culminar este trabajo, dándome los valores necesarios para cumplir mis anhelos.

A mi esposo e hijos que con su apoyo, comprensión, sacrificando su tiempo me dieron fuerzas y ánimos para seguir adelante.

.

A mis padres y hermanos, por siempre confiar en mí.

AGRADECIMIENTO

A la Institución de Fe y Alegría por el apoyo que dan a todos sus trabajadores para su superación profesional, con el único objetivo de brindar una educación de calidad a los más necesitados.

A la Lcda. Rosita Arias, Directora de la escuela “Gonzalo Cordero Crespo” por el apoyo incondicional tanto espiritual y profesional para la culminación de mis estudios.

A mis amigas y compañeras de trabajo; las cuales gracias a su experiencia aportaron con conocimientos y consejos durante mis estudios.

INDICE

Portada……..... . .i
Certificación ii
Acta de cesión de derechos..... iii
Autoría.....iv
Dedicatoria v
Agradecimiento vi
Índice vii

1. RESUMEN.....1
2. INTRODUCCIÓN…….....4
3. MARCO TEÓRICO 7

1.-SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....7

1.1.- Formación inicial docente y formación continua..... 9
1.2.- La contratación y la carrera profesional…… ..18
1.3.- Las condiciones de enseñanza y aprendizaje 19
1.4.- El género y la profesión docente 21
1.5.- Síntesis 23

2.- CONTEXTO LABORAL 25

2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....26
2.2 La demanda de educación de calidad 28
2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, Dirección de Formación Continua, Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo.....30
2.4 Políticas micro: institucionales.....43
2.5 Síntesis.....44

3.-NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE 46

3.1 Definición…….... 46
3.2 Competencias profesionales 48
3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....49
3.4 Competencias profesionales docentes 53
3.5 Necesidades de formación en el Ecuador.....56
3.6 Síntesis……58

4 METODOLOGÍA 60

4.1 Diseño de la investigación ……. 60
4.2 Participantes de la investigación…… 61
4.3 Instrumentos y Recursos de investigación……..… 62
4.4 Técnicas…… 62

4.4.1 Instrumentos 62
4.4.2 Recursos 63
4.4.2.1 Humanos.....63
4.4.2.2 Materiales 63
4.4.2.3 Económicos 63
4.5 Procedimiento.....64

5 INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS…… 66
5.1 Cuadros estadísticos…….. 67
5.2 Análisis de la información… 80
5.3 Caracterización socio demográfica.....80
5.4 Situación laboral 88
5.5 Contexto laboral.....98
5.6 Necesidades de formación……. .....…….…104

6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....……..106
6.1 Conclusiones…….…… .....……..106
6.2 Recomendaciones…… .....……112

7 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS...…… .....…. ……113
8 ANEXOS…….....…….116

1. RESUMEN

El presente estudio de diseño **mixto**, completado con el análisis descriptivo–explicativo, se realizó con el objetivo *de* ***determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL menciones Educación Infantil, E. Básica, Químico Biólogo, Físico Matemático, Lengua y Literatura y Ciencias Humanas y Religiosas*** para el establecimiento de vínculos con la institución formadora a fin de determinar si esta laborando actualmente o no en el ámbito de formación en el cual recibieron su formación inicial y de conocer la realidad nacional educativa de nuestro país, indicando elementos de juicios confiables para afianzar los procesos académicos – administrativos en pos de determinar pautas de atención a necesidades de formación profesional de acuerdo a la demanda de los mismos docentes y empleadores, comprender la realidad de los titulados nos permite determinar las necesidades actuales de la educación en donde la UTPL inicia un proceso de replanteamientos y reformulaciones históricos que marcarán el hito que puede mejorar y ofrecer un excelente nivel académico de sus egresados con una propuesta de formación que siente las bases para definir un perfil básico/general del profesor ecuatorianos y de sus implicaciones académicas, es decir, formar profesionales competentes, esto permitirá responder a las necesidades que demanda el gobierno, el sistema educativo y la sociedad del siglo XXI.

Éste, Trabajo, es una primera aproximación puesto que con la consolidación de datos que obtendremos en investigaciones posteriores y con otros enfoques, tendremos una visión integral de las necesidades del mercado laboral nacional en el campo de la docencia de niveles inicial, básica y bachillerato.

Se efectuó una investigación a nivel nacional, distribuyendo a la población de egresados de Ciencias de la Educación en relación a la ciudad y región donde habita. Entonces, esta tesis tiene como ámbito geográfico la Provincia de Pichincha, Cantón Quito; un muestreo de población finita con selección aleatoria, tomando una muestra que sea representativa, es decir, que permita la inferencia o la generalización de los resultados.
La población que aportó con datos para la elaboración de este trabajo fue asignado por el Equipo Planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, los cuales debían ser

titulados y/o Egresados de la Escuela durante los últimos 5 años, es decir, abarquen los períodos del 2005 al 2010, que se encuentren o no en el ejercicio de la docencia, hayan o no trabajado en la docencia.

El equipo planificador propone un tamaño muestral de 10 titulados por investigador o 20 titulados por grupo, agregando a 2 autoridades educativas, para determinar si existe un cumplimiento de los objetivos específicos, se agrupó las preguntas de los cuestionarios para analizarlos de manera cuantitativa y cualitativa, posteriormente se hará el análisis relacional, en base a la triangulación de respuestas, lo cual le permitirá al investigador dar respuestas tanto al objetivo general como a los objetivos específicos.

- ***Caracterizar la situación socio demográfica de los titulados en la Escuela de CC.EE. de la UTPL***, analizando los resultados de este objetivo, se determinó que el 50% de titulados oscilan entre los 30 a 40 años se encuentran actualmente laborando en un puesto docente en zona urbana, de los cuales el 83% son mujeres.
- ***Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral*** del 100% de los encuestados el 50% se encuentra en un trabajo estable y además ejerciendo según su título profesional, en donde las instituciones exigen en todos los docentes una constante capacitación, un buen desempeño laboral y una calidad humana los cuales sean capaces de brindar una enseñanza integral y significativa a cambio de estabilidad laboral y una buena remuneración, aunque el último aspecto no se da en todos los casos, sin embargo el profesional docente ejerce su trabajo con todo su empeño y entrega.
- ***Identificar las necesidades que respondan a las exigencias actuales de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores),*** las principales necesidades que requiere en la actualidad un docente para ejercer su labor eficazmente es una capacitación actualizada, en relación a su especialidad, y también influye mucho un título de formación continua, la niñez actual requiere de profesionales docentes competentes, con una mente abierta al cambio y sobre todo que dejen atrás el método tradicionalista que algunos docentes aun emplean, el docente debe estar preparado para este reto, esta aseveración se la puede verificar en los resultados ya que un 75% no se ha preocupado por su formación continua, a partir de que obtuvo la licenciatura en C.C.E.E no han seguido un diplomado o maestría, pese a esta despreocupación de una titulación de cuarto nivel los docentes encuestados dan mayor

importancia a las capacitaciones que le permitan desarrollar y planificar su clase de una mejor manera, determinado así un 23% en Didáctica y Pedagogía seguido por un 19% en uso y manejo de TIC, y un 18% en Diseño y Planificación Curricular, en cuanto a los directivos exigen que el docente se capacite constantemente y se preocupa tanto la Institución como el Ministerio a través de la Dirección Provincial de Educación, y coordinadas por la UNE, de ofrecer cursos de capacitaciones en Lectura compresiva, en planificar según la nueva reforma, (por bloques y destrezas de desempeño) .

Esta investigación es relevante tanto para la UTPL, para los profesionales docentes y la sociedad ecuatoriana en general, ya que gracias a la obtención de los resultados y el análisis de los mismos se puede determinar e identificar las necesidades de acuerdo a su realidad política y social y tomar acciones rápidas para la solución de estas necesidades.

Es compromiso de todos los ecuatorianos en capacitarnos y actualizarnos a nivel profesional para mejorar la calidad de vida a nivel personal y profesional, es muy alentador ver que existen Universidades que se preocupan por mejorar y ofrecer un mejor servicio en función del avance del país.

2.- INTRODUCCIÓN

Los docentes del Magisterio Nacional, con el fin de mejorar su calidad de enseñanza, se enfrentan a un nuevo reto y necesidad de una formación continua, pero debido a distintas circunstancias no pueden acceder al sistema educativo tradicional, la **Universidad Particular de Loja**, surge de la idea visionaria de la Agrupación Marista Ecuatoriana (AME) y fue creada mediante decreto supremo Nº 642, por el Dr. José María Velasco Ibarra, Presidente de la República del Ecuador, el 3 de mayo de 1971 y administrada por la misma hasta octubre de 1997. Actualmente se encuentra regentada por la Comunidad de Misioneros y Misioneras Identes. La UTPL es una institución educativa con finalidad social, sin fines de lucro, cofinanciado por el Estado Ecuatoriano. Posee constitutivamente las modalidades de estudio presencial, abierta y a distancia, ésta última es pionera en Latinoamérica. A los cinco años de su creación, el 2 de septiembre de 1976, surge la Modalidad Abierta y a Distancia, a la que inicialmente se denominó Universidad Abierta de Loja (UAL), nombre que se mantuvo hasta 1987, siendo su primer Director General, el Hno. José María Valero García, quien vino desde España para encargarse de este innovador sistema educativo. Esta Modalidad Abierta inicia sus labores en octubre de 1976, nació con los institutos de Ciencias Pedagógicas y Ciencias Básicas; con la oferta académica de: Pedagogía, Matemáticas, Física y Química y con 23 Centros Asociados en todo el país; es la universidad pionera en este tipo de modalidad de educación superior en el Ecuador; ya que detectó que un sector de la población *del magisterio Nacional necesitaba formación ya que no tenían título docente* y nunca podría asistir a las aulas formales, por motivos de trabajo y no disponían del tiempo necesario para poder estudiar. Esta nueva propuesta inicia en la década de los 70, se dedica exclusivamente a la "formación del magisterio con una población de 1300 estudiantes, distribuidos en 34 centros en todo el país" (Rubio, 2009), por ser una modalidad de educación superior nueva y desconocida pocos confiaban pero de igual manera los que necesitaban aprovecharon la oportunidad de profesionalizarse, en los 80 se extendió creando otras carreras y modificó su metodología; en la década de los 90 en el Ecuador por primera vez en la ley de educación Superior se contempla la ley de educación a distancia; pero gracias a su gran calidad académica y formación humanista que ha ejercido en todo este tiempo, ha

alcanzado una gran aceptación en la sociedad ecuatoriana ofreciendo actualmente una gran variedad de carreras , formando profesionales con valores y conocimientos que le permiten desenvolverse adecuadamente en su ámbito laboral. El objetivo principal de la UTPL al ofrecer una educación a distancia, permite ampliar el acceso a la educación, rompiendo obstáculos de tiempo y espacio que muchas veces no nos permite superarnos, ofreciendo un horario y oportunidades flexibles de aprendizaje y formación, preserva la educación superior brindando oportunidades, con la satisfacción de cubrir las necesidades de formación individuales y de grupos que anhelaban a crecer cultural y profesionalmente y que por razones económicas, de residencia, laborales, familiares y de otra naturaleza no podían atender las propuestas de una educación universitaria presencial. Así que este tipo de modalidad, nació y se impulsó en el aspecto universitario, con ayuda de la revolución científico – tecnológica.

Hoy en día la superación puede hacerse realidad, ya que ésta modalidad abarca todos los campos regionales, culturales y de edad, formando personas capaces de servir a la sociedad con valores éticos, de una manera conveniente y adaptable a nuestras diversas ocupaciones laborables y familiares. Otras razones del extenso desarrollo de esta forma de enseñar en el nivel educativo superior, son: el aumento de la demanda social de educación y la necesidad de flexibilizar las rigideces de la formación convencional". (Hernández, Fernández, Collado, & Baptista, 2006 pp. 89,90,91**).** La calidad de enseñanza se mide en función de su disposición para satisfacer debidamente los objetivos y las finalidades de la educación ecuatoriana, así como retribuir las necesidades de los centros educativos por medio de exigencias, referida por directivos o empleadores; y, se establece a través de criterios como para qué se educa, a que metas se desea que conduzca la educación. En esta tarea, la Universidad como formadora de docentes tiene una especial implicación cuando toma en consideración el tema de calidad en los procesos de formación, que se normalizan a través de la gestión - académico – administrativo de la Escuela de Ciencias de la Educación. Con el fin de determinar la situación laboral del titulado de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, que ejerce o ha ejercido la docencia en los niveles de Educación Inicial, Básica y Bachillerato del Ecuador, durante el período 2005 – 2010, se propone la presente temática de investigación, la misma que permitirá realizar un diagnóstico laboral y de las necesidades básicas de formación para precisar el perfil y competencias profesionales de los docentes titulados en la UTPL al servicio

de la sociedad, permitiendo establecer elementos de moralidad, coherencia y eficacia en sus procesos vinculantes de formación y funciones, de acuerdo a expectativas y realidades.

Este trabajo, está realizado para determinar, si los docentes titulados se encuentran laborando en su ámbito profesional mediante una investigación responsable y veraz utilizando varias estrategias, pero, se considerará el modelo del **MÉTODO MIXTO**, que se dará en dos etapas, es decir dentro de una misma investigación se aplica un primer enfoque cuantitativo y después el enfoque cualitativo, de forma independiente o no, y en cada etapa se siguen las técnicas de encuesta personal preferentemente, además de otras técnicas correspondientes de cada enfoque.

El enfoque metodológico será complementado con el análisis descriptivo – explicativo en el caso del análisis descriptivo, "su objetivo es representar la estructura de los fenómenos y su dinámica; identificar aspectos relevantes de la realidad", es decir, miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes, y el análisis explicativo "trata de buscar la explicación del comportamiento de las variables." (Marques, 2009),

Los resultados obtenidos se emitirán mediante una evaluación seria y formal que nos permita dimensionar la realidad del perfil de egreso que ha propuesto para sus estudiantes. Esta investigación tiene una gran relevancia, por que nos permitirá conocer si los profesionales titulados del 2005 al 2010 en Ciencias de la Educación de la UTPL están insertados en el Mercado Laboral ejerciendo al docencia, de una manera competente de acuerdo a las demandas educacionales. Garantizando la calidad en la práctica de su carrera gracias a su actualización, lo cual encaminará a la seguridad de haber formado un personal docente calificado, apoyados en méritos académicos, experiencia y elevadas condiciones morales y éticas, que esto ayudará a ejercer su profesión de una manera honorable y de calidad.

Nuestro país necesita profesionales que se desenvuelvan de una manera eficaz de acuerdo a su formación inicial; en su ámbito laboral, solucionando una de las grandes necesidades sociales en la educación del país, que es una educación que motive al razonamiento e investigación en nuestra niñez y juventud. Por que" la educación es de calidad en la medida que se plantea el perfeccionamiento del ser humano en una dimensión total"(Pérez & Martínez, 1989, pág. 24).

3.- MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO 1:

1.- SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

De la década de los 90 al 2000 el mayor problema de los docentes es el salario bajo e impuntual que recibían; razón a que se justificaban las paralizaciones, pero para el 2007 – 2008 se propone una nueva Ley de Homologación Salarial que rige desde "el 2011, ésta aspira estimular al docente e ejercer su profesión, con un incremento de $379,22 dólares a los docentes que ingresen al Magisterio Nacional por contrato, y con nombramiento el aumento sería un 95,82%, dependiendo de su título, antigüedad situación geográfica etc."(MEC, Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador, 2006 - 2015). Con esta nueva reforma las escalas quedan en 10 categorías y han sido clasificadas de la **J** a la **A** de acuerdo a los años de servicio, seminarios y títulos. A continuación se presenta un cuadro de los sueldos según las nuevas categorías.

NUEVAS CATEGORÍAS	ESCALA SALARIAL (en dólares)
J sin título (Rural)	500
I Título profesor normalista	640
H Profesor normalista 4 años de experiencia	695
G Licenciado	775
F Licenciado 8 años de experiencia	855
E Licenciado 12 años de experiencia	935
D Licenciado 16 años de experiencia	1030
C Licenciado 20 años de experiencia	1150
B Licenciado 24 años de experiencia	1340
A Licenciado 26 años de experiencia	1590

FUENTE: MEC , SISTEMA DE INFORMACIÓN, SIME AUTORA: MIREYA MARCILLO
http://sime.educacion.gob.ec/Modulo/InstitucionesEducativas/index.php?mp=4_0

Hay que recordar que el aumento salarial viene encadenado al aumento de horas laborables, es decir, a partir del año Lectivo 2011 – 2012 las horas laborables serán de 8 horas diarias, 2 horas más que la jornada anterior, impidiendo trabajar a los docentes en

otras instituciones, se trabajará con el alumnado con el horario normal y las 2 horas restantes se empleará en trabajar en actividades como planificación de clases, revisión de trabajos, nivelación a niños con dificultades de aprendizaje, elaboración de material didáctico etc.

Tomando en cuenta esta dificultad a más del desempleo en el Ecuador, que según cálculos se ubicó en 9,5% durante enero de 2009, lo que equivale a dos puntos porcentuales por encima de lo obtenido en diciembre de 2008 (7,5%).(EL"HOY", 2009); se puede afirmar que estos factores han bajado significativamente el reconocimiento de la sociedad en función del maestro, lo cual ha obligado a que los docentes que no encuentran un empleo afín a su título se subemplean, en ocupaciones radicalmente distintas a su profesión, o emigran a otros países más desarrollados, estos aspectos son los causantes fundamentales para que la mayoría de los/as jóvenes ecuatorianos no elegían la carrera de la docencia en las Universidades de nuestro país, de ahí, que es de vital importancia conocer el contenido institucional en el que se da el proceso educacional. “Las Universidades de nuestro país no puede ofrecer mucho mientras la sociedad no pueda prometer nada. Si sólo se partiera de conocer las características de las demandas cualitativas de las profesiones en la estructura ocupacional, se modificarían las opciones pedagógicas y curriculares que contribuyen a vincular la universidad con las fuerzas sociales mayoritariamente”(Díaz, 1995), con lo anteriormente planteado, las oportunidades de empleo no han crecido a la par con la formación de profesionales, las profesiones que enseñan no siempre responden a un mercado de trabajo establecido lo que ha dado lugar a que la escolaridad cada vez se devalúe, en la medida en que hay más profesionales, se exigen más requisitos para contratarlos. Todos estos aspectos provocaron desilusión en practicar la docencia, era fácil percibirlo ya que las aulas de las Universidades en Ciencias de la Educación del Ecuador existe poco alumnado.

Pero a pesar de estos factores, existen docentes con capacidad de entrega, por amor a su profesión y además porque tenemos la esperanza de formar para un futuro una sociedad critica, reflexiva y consciente, “sin embargo, con todas estas precarias condiciones económicas y sociales los docentes sienten un gran orgullo de su profesión trabajando arduamente para que los resultados escolares sean satisfactorios” (UPN, 2001).

Ya que en el Ecuador, existen laborando aproximadamente hasta el año 2005; 194.987 docentes según el SINEC, se calcula que la tasa promedio de crecimiento anual de docentes en el período 2004 – 2005 es de 1,02%.(MEC, Ministerio de Educación y Cultura).

Para erradicar estos problemas que se venían dando dentro del Magisterio Fiscal y Particular ecuatoriano, el gobierno del Economista Rafael Correa determinó aplicar una evaluación a los docentes a nivel Nacional, ofreciendo una mejora en su sueldo a cambio de capacitación, supervisión y la aplicación de TICS, consiguiendo calidad en la educación, "exigiendo que la excelencia académica se vincule estrechamente con la sociedad"(Ulrich, 1998).

Con estas acciones tomadas por el Gobierno en función, se espera despertar en la juventud actual el atractivo por esta carrera, pero a la vez con muchos compromisos ya que la educación del siglo XXI exige un cambio de lo tradicional (memorístico) a lo creativo formando personas competentes para el mundo actual, moldeando una generación con capacidad de resolver problemas que se van presentando en su vida, en su entorno, en su comunidad, de manera lógica y eficaz para beneficio de la sociedad.

1.1.- FORMACIÓN INICIAL DOCENTE Y FORMACIÓN CONTÍNUA

La formación de maestros tiene una tarea trascendental en la calidad de la educación, por ello se orienta una formación universitaria que es la formación inicial y continuada. Esta formación tiene como componentes lo académico, laboral, investigativo, disciplinario o saber específico. Además, el eje principal de la formación de maestros es el acercamiento a una pedagogía general, y la construcción de didácticas especiales.

Hoy en día es necesario formar una nueva generación que se desarrolle de una manera integral con una cultura, que aproveche los conocimientos adquiridos mediante actividades críticas y aplicativas para poder aprovecharlo en su vida diaria.

Es por esta razón que "La Ley Nacional de Educación, en su artículo 67 plantea como uno de los Derechos de los docentes la capacitación y actualización integral, gratuita y

en servicio, a lo largo de toda su carrera. Pero también señala entre sus obligaciones capacitarse y actualizarse en forma permanente"(Los docentes y su formación).

Posteriormente, en los artículos 71 y 72, puntualiza que" la finalidad de la Formación Docente es la de preparar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir conocimientos y valores necesarios para la formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa" (Los docentes y su formación).

Objetivo que se logrará a través de: la formación docente inicial, la formación docente continua, el apoyo pedagógico a las escuelas y la investigación educativa. Para ello, la política nacional de formación docente se propone, entre otras finalidades, el de "Ofrecer diversidad de propuestas y dispositivos de formación posterior a la formación inicial que fortalezcan el desarrollo profesional de los/as docentes en todos los niveles y modalidades de enseñanza"(Los docentes y su formación), según se expresa en el artículo 73.

Los docentes nos vemos en la obligación de capacitarnos y mejorar nuestra pedagogía constantemente para poder lograr esa nueva generación integral que hoy en día se requiere en la formación de nuevos profesionales .

Estos 2 tipos de formaciones, permiten un buen desempeño de la labor docente, y se dan a distintos tiempos pero el propósito es formar un docente de calidad.

1.1.1.- FORMACIÓN INICIAL:

La formación inicial se basa en formar y preparar a los nuevos docentes para la enseñanza inicial, básica y media.

Los establecimientos de Formación Docente en el Ecuador han evolucionado en el transcurso del tiempo, ya que, desde finales del siglo XIX hasta la mitad del siglo XX, inició la formación de docentes de los niveles preprimaria y primario, la cual estaba a cargo de los Colegios e Institutos Normales de nivel medio hasta que en 1991 se convirtieron en Institutos Pedagógicos mediante el acuerdo Ministerial Nº 459/91. Estas escuelas o institutos pedagógicos eran Instituciones de Educación Secundaria destinadas preferentemente a formar profesores de enseñanza primaria, y que tenían un pensum que asociaba la formación general con la pedagógica, accediendo en el último año a la

realización de prácticas pre-profesionales. La mayor parte de ellas tenían internado, por lo que recibían estudiantes de toda la geografía nacional.
Con el pasar del tiempo estos establecimientos recibieron el apoyo pedagógico y científico de países europeos, acogiendo estos modelos que tenían una gran aceptación en aquella época, con el único objetivo de lograr un gran fortalecimiento en los sistemas de formación de profesores.

Gracias a la revolución liberal, en el Ecuador se creó la educación LAICA, implantando los primeros colegios normalistas que son: para varones, el Colegio "Juan Montalvo" en el año de 1900 y para señoritas el Colegio "Manuela Cañizares" un año después (1901), "formando normalistas durante más de 70 años, recibiendo el apoyo de las misiones alemanas que llegaron a Ecuador desde 1913 en adelante". (Robalino, 1997) .

A partir de los años treinta, existió una gran demanda de jóvenes ecuatorianos que deseaban seguir esta profesión, es ahí, cuando la Educación Media comenzó a ampliarse por los territorios nacionales, empezando a crear los Institutos Normalistas Superiores o Institutos Pedagógicos Superiores, que después se modificaron en Universidades Pedagógicas o Facultades de Educación, las cuales forman docentes especializados.

Existen dos tipos de instituciones educativas, las hispanas y las interculturales bilingües. La formación de maestros para la Educación General Básica está a cargo de los Institutos Superiores de Pedagogía (ISP), Instituto Pedagógicos (IPED) e Institutos Pedagógicos Interculturales Bilingües (IPISs), estas últimas instituciones educativas bajo la regencia administrativa de la Dirección Nacional de Educación Intercultural Bilingüe (DINEIB).

La formación inicial de los docentes de nivel medio la realizan las Facultades de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, de las Universidades estatales y particulares del país. En el país las Universidades no tienen una política unitaria en cuanto a la formación de docentes, pero existen muchas universidades que ofrecen formación para los niveles Inicial, Básico y Medio. Este ofrecimiento ha sido considerablemente admitido por los usuarios, al grado que en nuestros días existen más alumnos en los programas universitarios de pregrado para formación en Educación Preescolar y Básica, que en los propios Institutos Pedagógicos (IPED), razón por la cual

se encuentran al borde de su decadencia por falta de estudiantes. La razón es que con cuatro años de estudio universitario obtienen el título de Licenciados en Educación y en los Institutos Pedagógicos, con tres años, solo acceden al título de Profesores de Educación Primaria. Además, económica y socialmente, la Licenciatura tiene un mayor reconocimiento que el título de Profesor.

En Ecuador no existe una universidad pedagógica que establezca los lineamientos políticos y estratégicos de la formación docente, Sin embargo, hay "dos universidades que cuentan con una importante cantidad de programas formativos para docentes y tiene el mayor número de alumnos, al comparar con otras universidades, una de ellas es la Universidad Central de Ecuador, con su sede principal en la ciudad de Quito, y la Universidad Técnica Particular de Loja, que, como su nombre lo dice, tiene su sede principal en Loja, pero que al ser una oferta de educación a distancia, tiene muchos centros de referencia en varias ciudades de Ecuador y en otros países donde viven los ecuatorianos". (Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador, 2002).
Según la información estadística del CONESUP, por el momento funcionan 60 universidades reconocidas por esta entidad, de las cuales 46 tienen facultades o escuelas de Educación o de Pedagogía, que tienen, a su vez, sus programas de pregrado y de postgrado, los que suman 757. (CONESUP)

La formación inicial del docente se realiza a nivel superior universitario en carreras de cuatro años u ocho semestres de duración que otorgan el título de Licenciado en Educación en la rama correspondiente. El ingreso se produce con bachilleres, a excepción de las carreras técnicas.
Esta formación deberá orientarse al desarrollo y fortalecimiento de conocimientos y habilidades para un trabajo institucional y académico efectivo; "dotando al futuro docente de nuevos contenidos, diversas formas de trabajo para un mejor desempeño de dirección y supervisión escolar, dando al futuro/a profesional los cimientos a los procesos de cambio en la enseñanza y en la gestión institucional mediante estrategias innovadoras"(Fuentes, 1996).

Para conocer el perfil del nuevo docente se debe responder las siguientes preguntas "¿qué conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes debe reunir un profesor o profesora de educación básica, de tal forma que responda a las necesidades sociales y

a los requerimientos de la educación básica?; ¿cómo se consiguen esos rasgos deseables en los profesores, es decir, cuáles son los criterios, orientaciones y enfoques que deben enmarcar los programas?; ¿qué disposiciones de carácter institucional se requieren para establecer un ambiente escolar propicio y estimulante que sea soporte, y no obstáculo, de los procesos formativos?"(Martínez, 1997) .

Frente a estas preguntas se cree que lo primordial para un nuevo docente es la vocación, la capacidad de entrega y el amor a su profesión, esto le permitirá realizar su labor con satisfacción y calidad.

Además la formación a cualquier profesión, se lleva a consecuencia desde un perfil profesional de egreso previamente construido. Perfil que certifica a un hacer. En nuestro tema ese hacer, está muy bien enunciado en la Ley Nacional: "Enseñar, generar y transmitir conocimientos y valores para la formación integral de las personas" (Ávalos, 1999) , formando un grupo de profesionales preparados para desempeñar su trabajo.

Por ende, la formación inicial debe encaminar y equiparar a las personas que están en este proceso, con un conjunto de herramientas y/o mecanismos que les proporcione aprovechar las capacidades para iniciar el ejercicio profesional. Como estrategia para que el futuro maestro pueda tener un punto de vista de su profesión las Universidades realizan la Practica Docente, que es una materia que está incluida en el pensum de estudio, por lo general se la realiza el último año de la carrera, estas prácticas ayudan al docente en formación, a conocer la realidad de su profesión y le concede detectar ciertos errores y corregirlos o detectar buenas estrategias que le permitirán mejorar y aplicar ya en su labor profesional.

"Unos autores engloban este conjunto de capacidades dentro de lo que se ha venido en llamar el "saber pedagógico", es decir, todos aquellos conocimientos (tanto conceptuales como procedimentales o actitudinales) que un docente necesita manejar y poner en uso para su buen desempeño profesional, esto caracteriza al buen educador en el ámbito más amplio de sus relaciones con los niños, con las familias y con el entorno social de la escuela"(MINED, 1996). Sin embargo, el concepto saber pedagógico es entendido de muy diversos modos por unos y otros.

Todo lo expuesto anteriormente nos permite darnos cuenta la necesidad de revisar la formación inicial de los docentes, para permitirle poder ejercer su profesión, la educación depende de su capacitación, de su vocación, de sus conocimientos y de sus valores. Esta formación ha recibido duras críticas en estas 2 ultimas décadas por parte de los especialistas en la educación, razón por la cual al tomar el poder el Ecom. Rafael Correa conjuntamente con el Ministerio de Educación y Cultura al ver resultados de las pruebas aprendo en 1995, inició un Sistema Nacional de Evaluación, para mejorar el sistema de estadística, lo cual permitirá ayudar a todos los actores educativos, especialmente a los docentes, padres, alumnos y directores a reconocer sus falencias en su desempeño, recibiendo orientaciones y capacitación para mejorar y alcanzar esa calidad en nuestra educación, una educación equitativa en todos sus aspectos: regional, económica, racial etc. Elaborando una planeación a futuro en crear una Facultad de Educación para una formación más específica a los docentes, fortalecer la formación inicial de cualquier profesional por medio de becas, para erradicar la gran dificultad que ensombrece a la educación de nuestro país, con el único objetivo de que todo los ecuatorianos /as tengan la educación que merecemos.

"La educación es tarea de todos. Las responsabilidades educativas deben ser compartidas por el gobierno central, los gobiernos seccionales (provincias y municipios), las escuelas, los padres de familia, los profesores, las empresas privadas y la sociedad civil. Para ello se requiere, por un lado, un sistema flexible que posibilite las acciones de estos actores, sobre todo en el nivel local y, por el otro, una alta capacidad de rectoría y coordinación para que el sistema no se disperse ni atomice en la búsqueda de la garantía de una educación de calidad para todos".(MEC, Calidad con Equidad: El desafío de la Educación ecuatoriana, 2006)

1.1.2.- FORMACIÓN CONTÍNUA:

La formación continua presenta características concretas para erradicar y mejorar las necesidades (valga la redundancia) de la educación en los educadores de nuestro país. Esta formación es muy diferente a la formación inicial, ya que el sistema nacional de capacitación y mejoramiento docente tiene carácter obligatorio, descentralizado, científico y técnico. El currículo de la Reforma es entendido como un proceso accesible y emprendedor que se va sustentando gracias a experiencias humanas y significativas, las mismas que se traducen en un proyecto curricular con elementos articulados. "Es a

la vez un proceso y un proyecto; como proceso es un currículo en construcción que se va formando poco a poco a la luz de variables de la misma universidad como del entorno. Como proyecto recoge las intenciones del grupo humano y las traduce en un proyecto curricular con elementos coherentes y articulados que deben ser planificados, desarrollados y evaluados en forma permanente, asumidos desde la investigación-acción". (PUCP, 1997) .

En el Ecuador la mayor parte de docentes que deciden profesionalizarse, se inclinan por estudiar a modalidad semipresencial o a distancia ya que por el tiempo y el trabajo, no se puede realizar otra modalidad, el tiempo de estudio es de 2 años, los trabajos, tutorías y evaluaciones se realiza en horario laboral o extra laboral para completar las horas de las materias establecidas en el año escolar, sin afectar salarialmente al docente ni perder su vínculo laboral.

Las Universidades tienen como "responsabilidad dar preferencia a la actualización, capacitación y especialización del magisterio nacional" (Tueros, 1999), existen Universidades para la Profesionalización Docente tanto particulares como privadas con una amplia gama de carreras de postgrado, que cumplen con las necesidades de los docentes y con el apoyo de la Facultad de Educación en relación con el compromiso de la universidad para brindar una educación de mejor calidad. Desarrollando la capacidad de investigación y trabajo, de tal manera que se logre la formación de actitudes críticas e innovadoras, propugnando la solidaridad humana, la acción comunitaria y el aumento del nivel de colaboración política, con miras a fortalecer el desarrollo económico y la consolidación de la democracia; formando además de una manera integral y armónica al maestro ecuatoriano, con una preparación científica, humanística, democrática, creadora, para orientar la educación al cumplimiento de las aspiraciones del desarrollo nacional.

La función que quieren alcanzar los postgrados es: lograr la superación profesional y la formación académica. En el primer caso el objetivo esencial es contribuir a elevar la efectividad y calidad del trabajo del profesional, así como la formación cultural. Esta formación solo depende de la voluntad de auto superación, que es lo primordial que debe tener un docente para su mejoramiento, seguido por su experiencia y necesidades. Con estas cualidades los docentes lograrán una adquisición de habilidades, asimilación

de nuevas técnicas y procedimientos de trabajo, cuyo carácter tutorial y dinámico permite combinarlos con las otras formas de superación, que son los cursos y el diplomado. Los cursos están dirigidos fundamentalmente a la profundización, actualización o complemento de los conocimientos y habilidades adquiridas.

El objetivo del gobierno, es que con los postgrados, los docentes se capaciten y actualicen sus conocimientos, métodos y estrategias de enseñanza. En los anteriores gobiernos no se daba mucha importancia a la labor del docente y a la educación, pero el régimen actual a realizado una campaña de evaluación profesional, exigiendo así de una manera indirecta que el docente estudie y se habilite, ya que si en un país existe una buena educación, se frenará la explotación, la violencia, la pobreza y la desigualdad que son los anti valores que atentan contra la sociedad, no olvidemos que "el docente es el principal actor en el cambio para desarrollo de una sociedad justa y solidaria mediante la transformación y la humanización de las estructuras socio culturales"(Coloma, 1999), la capacitación y formación continua es una acción responsable por parte de cualquier profesional en cualquier rama, para mejorar su calidad de vida y brindar un mejor servicio a la sociedad.

La formación continua, a más de ser un beneficio económico para el docente es también una exigencia que consta en la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, esta ley, establece "que un profesor que desee ascender de categoría deberá haber aprobado un curso de capacitación de un mínimo de 120 horas de duración, el que deberá ser avalado por la Dirección de Mejoramiento Profesional del Ministerio de Educación (DINAMEP, La formación Docente para el siglo XXI, 2000). La misma estructura legal ordena que "en los concursos de merecimiento se concederá un puntaje preferencial a dichos cursos, motivo para que todos los docentes en servicio asistan a estos eventos al menos una vez cada tres años". (MEC, Ley de Carrera Docente, 1990).

En el reglamento de dicha ley se considera el mejoramiento profesional como el crecimiento cualitativo de los docentes a través de programas de profesionalización, capacitación y perfeccionamiento. Se habla de la creación del Sistema Nacional de Capacitación y Mejoramiento Profesional.

La evaluación de los procesos de mejoramiento profesional se lleva a cabo como un dispositivo de retroinformación, que se genera en la base del sistema y que permite

realizar las adecuaciones o readecuaciones de los procesos. Para que un docente apruebe un curso se requiere que haya satisfecho al menos un 70% de los aprendizajes.

Los cursos de capacitación y mejoramiento docente de los profesores en servicio están a cargo de la Dirección Nacional de Capacitación y Perfeccionamiento Docente e Investigación Pedagógica, DINACAPED.

También existen cursos de perfeccionamiento docente para ascenso de categoría y cursos especiales de profesionalización para los profesores en Educación Inicial y básica en servicio sin título, además, otras entidades educativas públicas o privadas, como universidades, organismos no gubernamentales o gubernamentales, organismos internacionales, pueden organizar cursos de mejoramiento profesional para efectos del ascenso de categoría, con la aprobación y verificación.

La universidad ecuatoriana ha accedido en los programas de postgrado en educación con el propósito de formar especialistas, como en currículo, docencia universitaria, educación especial y otras de diferente naturaleza. Es importante señalar que casi todos estos programas se constituyen asumiendo el ascenso profesional de los docentes; en muchos de ellos es requisito indispensable estar en el ejercicio de la función. Según la información proporcionada por el CONESUP en 2003 estaban en funcionamiento 50 programas de postgrado en Educación o en Pedagogía, de los cuales 41 son maestrías, 6 diplomados y 3 especializaciones.

La formación continua ofrece al docente mejorar y actualizar sus conocimientos y también sus ingresos económicos, pero de estos 2 beneficios que nos ofrece la profesionalización docente tenemos que dar más importancia a la primera idea, ya que, las metodologías , estrategias han cambiado al igual que la conducta de los estudiantes, es una necesidad del docente profesionalizarse para poder brindar una educación de calidad a los niños/as y jóvenes ecuatorianos y ser parte de la solución de los problemas sociales característicos del siglo XXI que se dan en la educación, por causa de la migración, de falta de tiempo por el trabajo de padres, aplicando en la educación herramientas efectivas de aprendizaje.

1.2. LA CONTRATACIÓN Y LA CARRERA PROFESIONAL:

A partir de la década de los 80 y 90 la educación Latinoamericana experimentó cambios favorables en relación a las décadas pasadas, cambiando la reforma por una más flexible, dándole importancia a la evaluación de los estudiantes, no como un reporte, sino como un instrumento para detectar lo aprendido y tomar soluciones para su reforzamiento, con estrategias que mejoren la calidad de enseñanza y el rendimiento interno del sistema educativo.

El encargado de contratar docentes e ingresarlos al servicio público es el Magisterio Nacional; a través de la Dirección Nacional Administrativa y de las Direcciones Provinciales de Educación, de conformidad con las disposiciones de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional y su Reglamento General, el docente debe cumplir requisitos muy exigentes como dar pruebas de conocimientos, psicológicas, razonamiento verbal y numérico, además, una clase demostrativa; obteniendo un puntaje mínimo del 70%. Razón por la cual la educación actual, para contratar docentes exige a más de vocación, debe tener una capacitación actualizada y un titulo de cuarto nivel.

La contratación del personal docente y no docente en el sector privado está sujeta a las disposiciones de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, por la naturaleza y alcance del Estatuto; pero, también a las disposiciones pertinentes del Código de Trabajo, esto en cuanto la contratación de los docentes fiscales, pero para los docentes particulares la realidad es otra, ya que, muchas veces no exigen los títulos o admiten egresados dependiendo de la institución, este problema se da para un beneficio económico para los dueños de la Institución, pero también existen Centros particulares con excelente calidad educativa, con maestros bien preparados y con una buena remuneración, mientras que el contrato en las instituciones privadas, está encargada el Jefe de Recursos Humanos , tomando en cuenta que se renueva o no cada año escolar, pero si se decide contratarle de manera indefinida debe ser un contrato escrito.(Rojas, 2010)

La Ley del 2011 es muy exigente para contratar docentes, ya que en la mayoría de países latinoamericanos se esta reformando los requisitos que necesita el docente para ejercer una profesión de calidad.

Aunque la educación se ha visto afectada por un sin número de anormalidades en las labores de los docentes debido a la contratación de personas que no poseen un titulo

docente , esto representa un sueldo bajo y por lo tanto mayores ingresos a la institución que en la mayoría es particular, se puede analizar según el censo de los docentes que del 100% , el 81,92% poseen un titulo docente mientras que un 11,29% poseen título superior pero no es docente, el 3,72 % poseen títulos docente y no docente y el 3,06% de directivos no poseen título superior alguno.(Datos estadísticos de los profesores 2000)

1.3.- LAS CONDICIONES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

Si consideramos que numerosos estudios corroboran que después de los factores familiares, es la capacidad del profesor el factor mas influyente en el éxito de los estudiantes, con independencia de su nivel socioeconómico, esto justifica que centremos nuestra atención en definir las competencias que habrán de desempeñar los profesionales de la educación ante el reto y demandas que la sociedad del siglo XXI plantea. El aprendizaje es un proceso muy complejo que intervienen muchos agentes humanos, son los que más influyen en el alumno, pero también depende de los recursos que el maestro emplee en este proceso como: el clima del aula, la infraestructura del escenario, el nivel del ruido y la organización espacial de la clase todos estos elementos ejercen una gran influencia sobre el comportamiento del estudiante.

Otro factor que permite que le proceso de enseñanza – aprendizaje sea eficiente es la relación alumno – maestro y alumno – alumno, el alumno al percibir una buena relación de respeto, apoyo y de aprendizaje, se estimulará dándose cuenta que se encuentra en un clima emocional, el cual no solo le ayudará en su aprendizaje, sino también, en su autoestima.

Es recomendable dar responsabilidades dentro del aula, esto les permite desarrollar la autoestima y responsabilidad, esta responsabilidad al desarrollarse le permitirá sentirse útil, le ayudará en la organización y de compromiso en dar sentido a su vida y si es posible a su entorno y comunidad, anteriormente a estos factores no se les daba la importancia debida, pero ahora son muy importantes, si el docente tiene sus factores directos como la vocación, los rasgos personales y el dominio de los contenidos, relacionados con sus factores indirectos, como, son el clima grupal y el liderazgo

académico, logrará ser un profesional de calidad e influir en la motivación y el aprendizaje efectivo.

Los docente deben tener una visión de las diferencias individuales interpretarlas, la función del docente innovador para un buen proceso de enseñanza aprendizaje es romper los rígidos modelos reduccionista y abrir vías nuevas de cooperación e interdisciplinariedad, para el desarrollo de este proceso también es importante verificar la clase de conocimientos previos y prerrequisitos que tienen el estudiante sobre el tema a tratarse, "es un proceso de interiorización en el que cada estudiante concilia los nuevos conocimientos en sus organizaciones cognitivas previas; debe involucrarse enérgicamente mediando lo que sabe y cree, con la nueva información. El orden del conocimiento tiene pues dos inclinaciones: una individual y otra social". (Comportamiento humano:Nuevos Métodos de la Investigación, 1989)

Además este proceso no puede ser completo, sino existe la ayuda de la familia del niño/a, porque el estudiante va a tener un choque emocional si en casa no se práctica o se exige lo que se le pide en la escuela, y esto es cada vez más difícil; circunstancia dada por la crisis económica de las familias ecuatorianas en donde las madres que eran las encargadas de la formación y cuidado de los hijos, se ven obligadas a trabajar, este problema a llevado como consecuencia la soledad de los niños, la falta de disciplina y normas de comportamientos, la actitud de los padres de creer que su responsabilidad acaba donde empieza la de los maestros. Esto ha permitido que el docente tenga la necesidad de examinar prontas medidas. Por su parte, los profesores en la búsqueda de solución al problema, se preocupan por ampliar un tipo particular de motivación en sus estudiantes, "la motivación para aprender", la cual consta de muchos elementos, entre los que se incluyen la planeación, concentración en la meta, conciencia de lo que se pretende aprender y cómo se pretende aprenderlo, búsqueda activa de nueva información, percepciones claras de la retroalimentación, elogio y satisfacción por el logro y ningún temor al fracaso"(Marquéz, 2001). Los docentes son los únicos profesionales que tienen como materia prima seres humanos, y por lo tanto debemos lograr que los alumnos, alcancen los objetivos de aprendizaje,

La razón de la mayor parte de los fracasos escolares se apuntan hacia la metodología tradicional de algunos docentes, metodología que a los niños/as impide el desarrollo del

pensamiento, capacidad de reflexionar, argumentar, opinar e inferir, esta metodología se ha encargado de cultivar un hemisferio del cerebro pero los tiempos cambian y el proceso de enseñanza – aprendizaje también exige un cambio, es por esta razón que el principal objetivo de la educación moderna es que "el docente desarrolle los 2 hemisferios de manera coordinada, para lograr un aprendizaje significativo"(Da Fonseca, 2004). Debemos tomar en cuenta que este método tradicional funcionó a su época pero con niños/as de diferentes características conductuales y con una sociedad con otras necesidades; formando personas mecanizadas, preparándolas para el sector industrial, la educación percibiendo los cambios que se han dado en el mundo actual, se vio obligada a "buscar nuevas estrategias orientadas en el manejo y transformación de la información recibida y, sobre todo, como lo relacionan con la experiencias anteriormente incorporadas, facilitando el aprendizaje, ayudando al estudiante a construir sus propias representaciones mentales de la información que ha de ser aprendida y no presentarle los contenidos en forma terminada y lineal"(Arancibia, Herrera, & Strasser, 1999), como planteaban las propuestas conductuales, ahora la necesidad laboral exige preparar al individuo para una sociedad productora, investigativa, emprendedora y con iniciativa de progreso y superación. Si se compara," los estilos de enseñanza; no existe uno mejor que otro", (Bosque, 2004) sino que depende del proceso de enseñanza y como el docente la imparta a sus estudiantes mediante la investigación, la argumentación etc. Para formar "personas" en toda la extensión de la palabra; es nuestra labor moldearlos y crear entes capaces de producir un cambio positivo social y cultural.

1.4.- EL GÉNERO Y LA PROFESIÓN DOCENTE:

El género en la profesión de la docencia es un tema inevitable, ya que existe un gran porcentaje de profesionales docentes de género femenino, en relación a las otras profesiones no docentes en las que prepondera el género masculino o en la que la distribución suele ser equitativa. Este tema se ha venido cuestionando desde hace mucho tiempo atrás ya que en la historia las mujeres han tenido que luchar para conseguir sus derechos, Desde la apertura de las escuelas normales estaba conformada en su mayoría por personal femenino. El colectivo docente en América latina es mayoritariamente femenino. "Siendo Paraguay el país con más personal docente femenino con un 85% y el país con menor porcentaje es Honduras con un 63%, estando

“Ecuador en los períodos 2004 – 2005 se estima que laboran 194.987 docentes de los cuales el 38.8% son Hombres y el 61.2% son mujeres es fácil deducir que la mayoría de profesionales en la educación son mujeres a nivel mundial”.(MEC, Ministerio de Educación y Cultura)

Por otra parte, la proporción de mujeres en aula disminuye ostensiblemente a medida que se asciende en el nivel educativo; notándose que el género femenino predomina en la educación inicial y Básica, mientras que en la educación secundaria y técnica va disminuyendo significativamente. ¿Cuál es la razón para que existan un mayor porcentaje de mujeres docentes en esta profesión? Por una parte, se afirma, según “las calificaciones de género hegemónicas en la época, las mujeres podían "naturalmente" satisfacer el proyecto político global: homogeneizar y moralizar a la sociedad por ser educadoras "naturales". Por otra parte, resultaban trabajadoras baratas en un contexto altamente deficitario para la economía de la educación pública”(Morgade, 1997). Una de las causas es el salario, al ser bajo no motiva al género masculino a no estudiar esta profesión, por que sus ingresos no alcanzan a mantener su hogar, mientras que las mujeres serían una ayuda económica para sus esposos y mejora su situación económica, analizando además el horario laboral que solo es de medio día y esto ayuda a las mujeres a ejercer su papel de madres. Pero estas razones se concluye que a más de la economía y el horario de trabajo el género femenino es el llamado a ser educadoras por su imagen maternal que muestra, como de comprender, cuidar y entender a los niños/as.

En la década de los 80 y mediados de los 90 las mujeres escasamente ocupan posiciones de privilegio y poder en el sistema: en mayor medida cumplen funciones como profesoras de aula, y en menor medida, funciones directivas, esto es más notorio en las instituciones municipales; aunque a partir del 96 hasta el 2011 el porcentaje de mujeres docentes en cargos directivos ha aumentado; se ha detectado en las instituciones que “el estilo de gestión de las mujeres directoras de escuelas influyen positivamente en el clima escolar, e incluso pueden llegar a afectan los logros de aprendizajes de alumnas y alumnos” (Rosseti, 1988).

El existir libremente en todos los ámbitos de la sociedad “sólo es posible si esta sociedad se transforma en fuerza de nuestra iniciativa, de manera que en ella se pueda inscribir material y simbólicamente en la experiencia humana femenina en su integridad, así como la masculina. Ambas en su necesaria parcialidad” (Pedroza, 2007)

1.5.- SÍNTESIS

Los resultados de las pruebas "APRENDO" en 1995, preocupó y motivó al Ministerio de Educación en replantear las Leyes de Educación para mejorar los resultados, ya que, el Ecuador se situó en uno de los últimos lugares en América Latina en las áreas de Lenguaje y Matemáticas, el gobierno propulsó nuevas Leyes para mejorar la calidad de la educación ecuatoriana incentivando a los docentes a ejercer su profesión ofreciéndoles subir el sueldo con la Ley de Homologación Salarial que rige desde el año Lectivo 2010 – 2011 con un aumento del 95.82% dependiendo de los años de servicio y el titulo, exigiendo además una constante actualización en las estrategias del proceso enseñanza – aprendizaje. Esta alza de sueldo motiva al docente a ejercer su profesión con calidad, también motiva a los jóvenes a elegir la carrera de la docencia, ya que al ser poco pagada provocó desilusión en seguir esta profesión, se puede notar en las 2 últimas décadas ya que en las aulas de las Universidades existe poco alumnado, indicando además que la mayoría que elijen esta carrera son mujeres, los resultados del Censo al docente indican que del 100% de docentes el 85% son mujeres, con mayor frecuencia en las menciones de Educación Infantil y Básica, aunque la proporción de mujeres en aula disminuye notablemente mientras aumenta el nivel de enseñanza ya que en el nivel medio y superior se puede notar ya profesionales del género masculino, y la equidad de género ya es más notorio. Aunque la misma equidad no era visible en los cargos directivos, el 87% de estos cargos eran ocupados por hombres pero, a partir de los años 90, existe más participación de la mujeres en cargos directivos en la educación.

A pesar de que en el Ecuador no existe una Universidad especializada en pedagogía las Universidades que ofrecen esta carrera se han adaptado para ofrecer una formación inicial y continua con los requerimientos que demanda el currículo y bases necesarias que necesita el profesional para ejercer su profesión de manera efectiva. Aunque con la reformulación de la nueva Ley de Educación que propone en crear una Universidad Pedagógica que pueda cubrir con las exigencias de una manera más especializada en la formación de docentes competentes en su ámbito laboral.

La educación al ofrecer calidad obtendrá beneficios en nuestra sociedad, ya que en un futuro estos estudiantes llegarán a ser parte de la solución de los conflictos sociales para una mejor convivencia. La educación requiere de docentes que tengan una visión

innovadora, investigativa que sea capaz de interpretar las diferencias individuales para optimizar el aprendizaje, el docente debe determinar la importancia que reviste el educar en nuestros días detectando la necesidad de formar seres humanos en la esencia como tal, es decir, capaces de vivir en plenitud y respeto de sí mismos y de los demás. Educando a la futura sociedad de una manera integral impartiendo respeto, un buen clima en el aula, organización y una buena relación entre todos los actores del proceso educativo, dejando a un lado el modelo tradicional, se logrará una educación armónica.

Con un trato digno, con un buen salario, con una equidad de género laboral, si la nueva educación que propone el gobierno habla de igualdad, respeto debemos empezar con los profesionales para así poder reflejar a los demás el trato que cada uno se merece.

CAPÍTULO 2

CONTEXTO LABORAL

La población total de docentes según el censo a docentes en el año lectivo 2004 – 2005, existían 194.987 docentes, del total de la población en esta profesión el 81.8% poseen titulo docente y un 17,98 % no poseen, es muy importante recalcar la formación en enseñanza debido al conocimiento en pedagogía, estrategias etc. Lo cual facilitará al docente en buscar las mejores opciones para desempeñar una enseñanza significativa, ya que a medida del transcurso del tiempo y la evolución del mercado han cambiado ciertos parámetros en cuanto al contexto laboral, a inicios del siglo XIX se educaba para trabajos mecanistas de obreros, industriales etc., pero a fines del siglo XIX la educación requería otro tipo de formación, en donde, el trabajo intelectual se ha tornado la forma más apreciada de trabajo, cuyo desempeño laboral es generalmente especializado, complejo, da cuenta de un conocimiento experto y científico, técnicamente potenciado. Por otro lado, el capital intelectual puesto en acción en el trabajo profesional ha desplazado en importancia al trabajo manual**.** El contexto laboral donde se desarrolla las actividades humanas presenta características distintivas que tienen importantes implicaciones cuando se elaboran y aplican procedimientos de evaluación y para un buen desempeño es necesario un buen ambiente laboral, ya que la relación de calidad laboral está en relación con la motivación del ser humano en su sitio de trabajo cotidiano y en los diferentes contextos de producción. En el contexto laboral actual las emociones ocupan un lugar de gran valor e importancia en el desempeño profesional del individuo, incluso cuando las situaciones sociales externas del contexto laboral puedan afectar la atención o el estado emocional integral del profesional. (Marcelo, 2009). La disciplina y el buen clima laboral son indispensables para la motivación. Un grupo motivado logra los planes de una forma más eficaz.

2.1.- ENTORNO EDUCATIVO, LA COMUNIDAD EDUCATIVA:

A partir de los años 90 gracias a nuevas normas legales se rompió ese hermetismo que tenía el gobierno para la inversión en la educación y el salario del docente, aunque todavía está lejano conseguir las equitativas y esperanzadas metas que se fijan en la nueva Ley de Educación.

Aunque no lo parezca el presupuesto y el interés que el gobierno preste a la educación dependerá la calidad de aprendizaje que brinda el docente.

2.1.1.- ENTORNO EDUCATIVO

"El entorno de una entidad, cosa, persona o relación esta compuesto por las condiciones y circunstancias físicas, sociales, económicas, intelectuales o históricas que le permiten su existencia. El diseño de un entorno es, por tanto, una creación del intelecto humano orientada a generar las condiciones necesarias para un relacionamiento específico dentro de un espacio-tiempo determinado". (Vercelli, 2006)

El diseño de cualquier entorno requiere de una mirada profunda sobre el pasado, de una visión anticipatoria sobre el futuro y, fundamentalmente, de un enfoque situado en el tiempo presente. Es sabido que no existe futuro sin un presente que lo realice.
Las circunstancias sociales, culturales, económicas en las que se encuentra sumergido el sistema educativo. Los cambios para mejorar la calidad educativa no alcanzan a tener el suficiente impacto de calidad sobre las prácticas de enseñanza como para alterar el deterioro de esa eficacia. En el entorno educativo existen ciertas falencias que se deben remediar la más pronto posible para alcanzar una educación integral.

El sistema educativo nacional empezó con proyectos extra institucionales, es decir, proyectos en la comunidad desde diferentes circunstancias, formando diferentes maneras de enlace que han sido importantes y han contribuido a generar formas creativas que colaboran tanto en el quehacer educativo como en mejoras en la vida de la comunidad.

Una de las modalidades que podemos reconocer es aquella que piensa a la escuela y a su cultura como un elemento externo a la comunidad. La función de la escuela es socializar

según los valores de la sociedad. Desde esta perspectiva, la escuela es la transmisora de una única cultura legítima. La escuela se "coloca" por encima de los problemas sociales de la comunidad que la rodea y a la vez la integra, creyendo que esta negación "le permite" seguir formando a los niños.

A diferencia de la rígida planificación educativa que caracterizó durante los siglos XVIII y XIX, hoy los sistemas educativos a nivel mundial, unidos íntimamente a sus sistemas de ciencia y tecnología, comienzan a estar en constante re-diseño. Será entonces la *apertura* y capacidad de re-definición del sistema educativo lo que permitirá que la educación pueda generar las condiciones para que los aprendices puedan desarrollarse, producir y progresar en sociedades caracterizadas por la complejidad en constante aumento.

La experimentación y apertura que definen el diseño de entornos se corresponde también con una fuerte *actitud de respeto.* Esta es la actitud que debe guiar todo proceso.

2.1.2.- COMUNIDAD EDUCATIVA

Son las acciones que impulsa la escuela y la comunidad y que sale del marco escolar, extendiéndose a lo educativo. Es decir, estas actividades tienen como objetivo crear áreas de comunicación e intercambio inclinado a optimizar las condiciones educativas de los niños/ jóvenes, como así también su plena implantación.

Se puede realizar diversas actividades para mejorar la relación escuela comunidad mediante recitales, creación de orquestas infanto-juveniles barriales, clubes literarios, agrupaciones teatrales, comparsas, campamentos educativos, centros educativos comunitarios, clubes deportivos de fines de semana en las escuelas, bibliotecas comunitarias y rodantes, padrinazgos de personalidades del mundo científico, cultural y deportivo, plan de lectura: los abuelos narradores, cuentos colectivos, la lectura va de visita entre la escuela y el comedor comunitario, clubes de ciencias, redes de apoyo escolar entre el barrio y el aula, autoconstrucción asistida: escuela y barrio en la construcción de viviendas, construcción de bibliotecas familiares, tutorías compartidas entre la escuela y la comunidad, entre otros.

Cabe recalcar que las escuelas tienen como función educar al niño/a en su totalidad, es la que dará los pilares que formarán su personalidad conjuntamente con la formación en su hogar, formar a una persona éticamente de una manera operativa. Para que en ningún momento esta actitud respetuosa reprima esta interrelación. Por el contrario, esta actitud desarrolla impedir el oportunismo y la depredación de los bienes, recursos y espacios que son comunes. En este sentido, la relación recíproca es un beneficio que debe encaminar el sistema educativo.

2.2.- LA DEMANDA DE LA EDUCACIÓN DE CALIDAD:

En el ámbito educativo la calidad exige una enseñanza donde se desarrollen competencias las cuales sean aplicables en la resolución de problemas y en un futuro pueda desenvolverse en un ámbito profesional. En el contexto laboral, la normalización establece a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se ponen en juego, con el fin de desempeñarla satisfactoriamente. Las normas de competencia incluyen los logros que se deben alcanzar en el desempeño de las funciones, los conocimientos, habilidades y destrezas intelectuales, sociales y biofísicas que se requieren para alcanzar dichos logros, los diferentes contextos y escenarios laborales, instrumentos y equipos de trabajo, las actitudes y comportamientos propios del desempeño, las evidencias de conocimiento, desempeño y resultado que las personas deben demostrar en el proceso evaluativo para ser certificado como competente.

La competitividad es sinónimo de calidad laboral, educativa etc. Tomando en cuenta que ser efectivo es desarrollar una actividad, y alcanzar los objetivos propuestos con éxito; con este parámetro podemos traducir "la competitividad educativa como el desarrollo de actividades eficientes por parte de todos los agentes educativos con resultados en el logro, en este caso, del perfil de egreso de los educandos después de cursar la educación básica donde queden de manifiesto actitudes y capacidades para convertir en acciones concretas los pensamientos e ideas construidos". (Vercelli, 2006).

En 1999 Ecuador participó en una prueba diseñada por la UNESCO a través del Laboratorio Latinoamericano de la Evaluación de la Calidad Educativa (LLECE) conjuntamente con otros doce países de América Latina. (PRODEC, 1996 - 2000). Tomando en cuenta el número de destrezas dominadas de los alumnos de los terceros y

cuartos años en la áreas de Lenguaje y Comunicación, y Matemáticas en los años de 1996 – 2000. Obteniendo como resultados que nuestro país es el que obtuvo menor puntaje de toda Latinoamérica (Froemel, 1999). Determinando que nuestro país, es uno de los países de América Latina que registra menos inversiones en educación. El gasto público no es sólo insuficiente para asegurar una educación de calidad para todos, sino que los rubros asignados se administran de una manera poco transparente y dispersa. (PREAL, 2006)

Se puede considerar que en las zonas urbano-marginales y rurales es donde existe mayor desigualdad en calidad de la educación, el gobierno del Ecom. Rafael Correa ha dado mayor énfasis en atender a estos centros, estos análisis no ha permitido determinar que en la gestión del sistema educativa falta un consenso sobre el papel que deben jugar los diferentes actores, concluyendo que "calidad y equidad son 2 términos diferentes pero inseparables en la práctica. Hablar de calidad con equidad, es hablar de calidad en la educación para todos".

Ultimando que la calidad en la educación es derecho de todos los ecuatorianos pero muchas veces está calidad se distorsiona en las escuelas sobre todo fiscales, es por esta razón que el gobierno a implementado proyectos, exigiendo a los docentes una constante capacitación y una formación continua para erradicar este problema que afecta a nuestra sociedad, mediante evaluaciones que permiten a todos los interesados acceder a una información rápida, facilitando el reconocimiento del buen funcionamiento y las áreas donde se necesita mejorar.

El gobierno se ha establecido como objetivo, ofrecer a los ciudadanos igualdad efectiva de oportunidades, para compensar las desigualdades sociales, culturales, lingüísticas y educativas, a través de educación de calidad y calidez. Se puede lograr implementando un Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas,con esta información se puede hacer las gestiones necesarias para promover los cambios apropiados (http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/Editorial.htm, 2004), resolver ésta problemática de la igualdad en la educación es el mayor desafío del gobierno y se puede lograr incentivando a los profesores y demostrar que se puede alcanzar esta meta, con el compromiso de cambio de actitud de los docentes en función, abriendo la mente a nuevas metodologías y estrategias de enseñanza aprendizaje para lograr una juventud critica, reflexiva y emprendedora capaz de cambiar nuestra sociedad.

2.3.-POLÍTICAS EDUCATIVAS:CARTA MAGNA, PLAN NACIONAL DE DESARROLLO. LEY DE EDUCACIÓN, PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN, DINAMEP

Las políticas educativas para reformarse, toman en cuenta las estadísticas nacionales de las escuelas en cuanto a deserción, repitencia, ausentismo, desagregados por niveles educativos, edades y género, además se realiza una relación con la calidad de formación de los docentes y de las condiciones de la infraestructura. "La política educativa del gobierno tiene como objetivo: Formar a los jóvenes con competencias que le posibiliten continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, acordes con el desarrollo científico, tecnológico y las necesidades del desarrollo del país y del desarrollo humano".(MEC, Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador, 2006 - 2015). Con este proyecto el gobierno del Ecuador se propone definir especializaciones que demande el país, incrementar la población estudiantil para el bachillerato, que algunas instituciones fiscales obtengan autorización para impartir el programa de diploma de bachillerato internacional, capacitar constantemente a los docentes para una mejor educación y equipar adecuadamente las instituciones con material didáctico y tecnológico, al realizar estas acciones se logrará aumentar la tasa de promoción y disminuir la repitencia y deserción estudiantil, "el gobierno espera para el año 2015 lograr y formar colegios técnicos en el país, que implementen la reforma del bachillerato técnico por competencias".(MEC, Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador, 2006 - 2015).

No cabe duda que las políticas educativas de un país se determinan de acuerdo a la importancia y apoyo que dé el gobierno a la educación, es deber de cada gobierno de turno dar prioridad a la educación ya que de esto depende el futuro del desarrollo social, político y económico del Ecuador.

2.3.1.- CARTA MAGNA

La Nueva Constitución Ecuatoriana en referendo por el pueblo ecuatoriano entró en vigencia el martes 21 de Octubre, al ser publicada en el Registro Oficial, órgano de difusión del Estado, a 22 días del referendo en el que fue aprobada, ordena la nueva Carta Magna en su disposición final constituyéndose en la número 20 que rige en el país desde 1830, año de inicio de la vida republicana.

La nueva Carta Magna de Ecuador está compuesta de un preámbulo, 444 artículos, 30 disposiciones transitorias, un régimen de transición de otros 30 artículos y dos disposiciones adicionales, una derogatoria y otra final. Lo cual en el Ecuador empezará un cambio, determinando nuevas Leyes.

Se propone mediante un consenso democratizar al estado, es decir, conocer e identificar la diversidad de nacionalidades y culturas que existe en nuestro país, lograr que la educación sea inclusoria, para todos sin excepciones, además se reformaron otras leyes que darán un cambio total a todos los bienes públicos y privados del Ecuador, ofreciendo una educación de calidad para todos y principalmente para lo que más necesitan. El gobierno ha implementado nuevas políticas para ofrecer a los ciudadanos para una educación de calidad, mejorando la sociedad de una manera integral, no sólo económica sino moralmente y a la vez que sea productiva. Recalcando que en la Carta Magna constan artículos empeñados en mejorar la educación empezando por los docentes, para luego seguir con los educandos, priorizando que la educación es derecho de todos y la obligación de los maestros es ofrecer una educación completa.
La constitución Política del Ecuador, prescribe los derechos y garantías.

“Toda sociedad empeñada en mejorar la vida de su población debe también empeñarse en garantizar derechos plenos y en condiciones de igualdad para todos” (Ángulo Dávila, 2002).

El artículo 26 de la Carta Magna señala: “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, familias y

la sociedad tiene el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo"(Ley Reformatoria Carrera Docente Escalafón del Magisterio Nacional, 2009).

El artículo 349 de la carta Magna, prescribe: "El estado garantizará al personal docente en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico, una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La Ley regulará la carrera docente y el escalafón, establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente".(Ley Reformatoria Carrera Docente Escalafón del Magisterio Nacional, 2009)

Reflexionando se puede notar que todos los ecuatorianos sin importar su raza, género, religión, condición social y económica; tienen derecho a una educación de calidad para alcanzar su superación económica, personal y profesional, contando con docentes actualizados, capacitados y competentes ofreciendo el desarrollo de lo cognitivo, de la praxis y actitudinal que se necesitan para formar un verdadero profesional, brindando atención adecuada a los niños/as y jóvenes para que puedan educarse de una manera integral, para lograr esta inclusión general a la educación, se debe tener una cooperación e interés por parte de la familia, el estado y la sociedad

2.3.2. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO:

Según la Ley Ecuatoriana preocupada por la calidad de la educación ecuatoriana decretó una nueva ley llamada "Plan Nacional para el Buen Vivir", aplicada desde el año 2009 hasta el año 2013. Ya que toda sociedad que desea mejorar la vida de su comunidad debe obligarse en garantizar derechos plenos e igualitarios para todos, para lograr este derecho se debe dar mayor importancia a la educación con un perfil de calidad de los planes de formación de todos los niveles y modalidades, implementando lugares apropiados para desarrollar en nuestros niños/as y jóvenes , el hábito de lectura placentera y comprensiva, identificando el problema primordial de la educación, en las área de Matemáticas y Lengua y Literatura, la mayor dificultad en Matemáticas es la resolución de problemas y se debe a que muchas veces los estudiantes no entienden el

problema planteado, se cree que mejorará este problema, trabajando lectura comprensiva, incluyendo información sobre los sistemas nacionales de bibliotecas, mejoramiento de los recursos humanos del sector educativo, capacitación complementaria y supervisión educativa, con el objetivo de conocer la calidad de los resultados en materia de educación y formación y como éstos incorporan el tratamiento para mejorar la educación.

2.3.3.-LEY DE EDUCACIÓN

La Ley de Educación que rige en el 2011, está en proceso de debate, la cual busca una calidad en la educación y una incentivación a los docentes de manera equitativa, siendo así UNA EDUCACIÓN PARA TODOS, posibilitando la participación concurrente de los municipios en la prestación de servicios educativos, así como también de la educación particular, además se incorpora el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe, dando prioridad a las características de identidad de nuestro país.

También se crea el Instituto Nacional de Evaluación el cual tiene como función garantizar una carrera educativa a los docentes, ratificándoles además la calidad de servidores públicos, gozando con todos los derechos que les apremia. Obteniendo el nombramiento mediante concursos de merecimiento y evaluaciones, para acenso de categoría se necesita un título de formación continua.
Además confiere derechos y obligaciones a todos los actores que intervienen en el rol educativo como receptores de su propio aprendizaje, permitiéndoles objeción de conciencia.

La educación constituye uno de los instrumentos clave para el desarrollo de un país, por lo que es de vital importancia superar los graves problemas que presenta la educación en el Ecuador. En esta perspectiva, el Consejo Nacional de Educación, dentro del Plan Decenal 2006-2015, acordó las siguientes políticas:

1. “Aumento de 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6%, para inversión en el sector.

2. Universalización de la Educación General Básica, para garantizar el acceso de los niños y niñas al mundo globalizado.

3. Universalización de la Educación Inicial, para dotar a los infantes de habilidades para el acceso y permanencia en la escuela básica.

4. Lograr la cobertura de al menos el 75% de la matrícula en el Bachillerato, a fin de desarrollar en los jóvenes competencias para la vida y el trabajo.

5. Erradicación del analfabetismo y educación continúa para adultos, para garantizar el acceso de todos y todas a la cultura nacional y mundial.

6. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de escuelas y colegios.

7. Mejoramiento de la calidad de la educación, para incidir en el desarrollo del país y en el mejoramiento de la calidad de vida de ciudadanos y ciudadanas.

8. Mejoramiento de la formación, revalorización del rol y el ejercicio docente, a través del mejoramiento de la formación inicial y la capacitación permanente.

Año escolar: Período de duración de las actividades educativas según los calendarios establecidos".(Fundación Ecuador, 2006)

PREAL, Fundación Ecuador, Contrato Social por la Educación y Grupo Faro: Informe de progreso educativo Ecuador, 2006.

2.3.4.- PLAN DECENAL

"En la Consulta Popular del 16 de Noviembre del 2006 al ganar el si con un 66% se convirtió las 8 políticas del Plan Decenal de Educación en políticas del Estado. Sus líneas generales fueron acordadas por el Consejo Nacional de Educación, el 16 de junio de 2006" (MEC, Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador, 2006 - 2015), al detectarse varios nudos críticos en el sector educativo como:

No existe una equidad en la educación, debido a que el ingreso a la educación no es para todos sino para unos cuantos que tienen las posibilidades económicas, a más de esto, una vez ya ingresando la gente de bajos recursos, la educación que reciben es de mala calidad; determinado así, un fracaso escolar debido a la incomprensión de algunos docentes que se ocupan de la enseñanza sin detectar problemas que posee el alumno. Los docentes también poseen ciertas falencias como poca eficacia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, acompañada con insuficiencia en la infraestructura y equipamiento; con gobiernos que no han prestado la debida atención al sector educativo e inexistencia de rendición de cuentas de todos los actores del sistema. Se detecta la necesidad de mejorar la educación que se encontraba afectada durante los últimos quince años, para erradicar este problema el Ecuador ha combinado nacional e internacionalmente acuerdos básicos con relación al sector educativo. El Plan Decenal redime los trabajos realizados y plantea una mandato estatal de largo esfuerzo que afiance y organice las diferentes primacías con un sentido inclusivo, pluricultural y multiétnico.

El Plan Nacional para el Buen Vivir 2009 – 2013, ha sido conformado de tres partes fundamentales:

Una primera parte –conceptual Presenta las orientaciones y principios para un cambio radical orientados hacia el Buen Vivir, luego incorpora un diagnóstico crítico sobre los procesos económicos, sociales y políticos que han caracterizado al país en las últimas décadas, así como una lectura crítica de los primeros 31 meses de gobierno. Principalmente propone las transformaciones necesarias para alcanzar, en el mediano plazo, un nuevo modo de acumulación y redistribución para el Buen Vivir.

La segunda parte – definición y concreción de políticas-, el Plan desarrolla los contenidos de los 12 Objetivos Nacionales para el Buen Vivir, actualizados en función de los contenidos constitucionales, los resultados de la evaluación del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2009, las agendas y políticas sectoriales y territoriales, las acciones e inversiones públicas y los aportes ciudadanos. En ellos se definen políticas y lineamientos de políticas necesarias para la consecución de metas que permitan hacer un seguimiento de los resultados logrados por el Gobierno. Estas metas, que fueron validadas por las instituciones ejecutoras, rompen con las inercias burocráticas e

institucionales y muestran el compromiso del gobierno nacional para cumplir con su propuesta de transformación.

*La tercera parte-instrumental-*El objetivo del gobierno mediante el nuevo Plan Nacional del Buen Vivir 2009 – 2013, propone una estrategias en la que se tomen en cuenta las necesidades educativas por zonas, determinando así las principales intervenciones y proyectos estratégicos nacionales. Se incluyen como anexos complementarios a la estrategia territorial una primera versión de las agendas zonales.

Estas constituyen un aporte para un proceso de discusión ampliado en el que progresivamente y en función de procesos de la información y la planificación territorial se brinde sustento para el diseño de políticas públicas en función de la diversidad propia del país.

El Plan incluye el desarrollo de criterios para la asignación de recursos a través de la formulación del Plan Plurianual de Inversiones. Cabe resaltar que la planificación y priorización de la inversión pública estuvo acompañada de un proceso de análisis, validación y jerarquización de programas y proyectos articulados a las estrategias de mediano plazo y a las políticas definidas en cada objetivo.

"*La parte instrumental* del Plan Nacional para el Buen Vivir es un instrumento manejable y emprendedor en formato magnético, que, además de los contenidos, recopila todos los resultados de la participación en las mesas de consulta ciudadana e incluye información adicional al propio plan que contempla garantizar su actualización permanente conforme se van formulando políticas complementarias. Esta herramienta se incluye además una opción de visualización geográfica y desagregación de indicadores a fin de proporcionar a los gestores de políticas públicas de instrumentos que, de primera mano, les permitan realizar proyecciones de cobertura y determinar los impactos que podrían tener sus programas en el territorio, tomando en cuenta la sostenibilidad ambiental y las equidades de género, generacional, intercultural y territorial". (MEC, SENPLADES, 2007)

El objetivo Plan Decenal es ofrecer una educación a nivel nacional con igualdad en calidad, en oportunidades, en cultural y además que sea una educación inclusiva desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana, empleando estrategias y técnicas de

evaluación, cambiando de una manera adecuada y aplicable el currículo y fomentando valores en cada estudiante para cumplir con funciones sociales, políticas, culturales y económicas, generando igualdad de oportunidades para mejorar la calidad de vida, fortalecer el talento humano para fomentar la ciencia, la tecnología y la innovación para generar mayor productividad y capacidad, que favorezcan al progreso sostenible del país, con niños/as y jóvenes capaces de reclamar sus derechos y responsabilizarse de sus obligaciones con una adecuada participación ciudadana en los espacios públicos y privados aplicando sus conocimientos en el rescate del patrimonio.

LAS POLÍTICAS DEL PLAN son:

1.- POLITICA 1: Universalización de la Educación infantil de 0 a 5 años de edad.

JUSTIFICACIÓN: Porque los primeros años representan el momento más adecuado para ofrecer una educación temprana de calidad ya que en este período se desarrolla inteligencia afectiva, cognitiva y psicomotriz y desarrolla su identidad.

PROYECTO: Educación Infantil con Calidad y Calidez para Niños y Niñas de 0 A 5 años.

OBJETIVO: Brindar educación infantil para niñas y niños menores de 5 años, equitativa y de calidad que respete sus derechos, la diversidad, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje y fomente valores fundamentales, incorporándolos a la familia y a la comunidad.

El aplicar esta política y dar el presupuesto determinado ayudará a preparar a la niñez ecuatoriana a desenvolverse en el medio escolar, estas metas empiezan desde el año 2007 hasta el 2015, esperando obtener como resultado que el 100% de niños/as y centros estén dotados de personal capacitado, una infraestructura y material didáctico adecuado.

2.- POLÍTICA 2: Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo año.

JUSTIFICACIÓN: Desarrollar competencias en los niños/as y jóvenes que les permitan aprender a ser, aprender a hacer, aprender a conocer, aprender a convivir con los demás y aprender a aprender en su entorno social y natural, consientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, a la naturaleza y la vida.

PROYECTO: Universalización de la Educación Básica**:**

Se entiende por universalización de la educación el acceso de toda la población a este nivel de acuerdo a la edad adecuada. Este proyecto desea vincular y extender las actividades realizadas en la educación infantil, para desenvolverse correctamente en el bachillerato, eliminado barreras de ingreso al sector fiscal, dotando de textos escolares y cumplir la ley de la gratuidad de la educación así se obtendrá un mejoramiento de la retención escolar para alcanzar al menos el 75% de la tasa de salida de estudiantes respetando la diversidad, alcanzando la inclusión educativa y difusión cultural, la identidad pluricultural y multiétnica y el respeto al medio ambiente.

OBJETIVO: Brindar educación de calidad, inclusiva y con 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 el medio natural y cultural, lingüístico, sentirse orgullosos de su identidad pluricultural y multiétnica con enfoque de derechos.

Se puede decir que para el desarrollo de este Plan se inicia igual en el año 2006 hasta el 2015, con el compromiso del gobierno de dotar el presupuesto necesario para obtener los resultados esperados.

3.- POLÍTICA 3: Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.

JUSTIFICACIÓN: El Estado debe impulsar: la capacidad de compensar las desigualdades en equidad y calidad, modificar los modelos pedagógicos y de gestión institucionales, articularse con el conjunto del sistema educativo, y vincularse con las demandas de la comunidad y las necesidades del mundo del trabajo. Preparando al estudiante para continuar con sus estudios de nivel superior; capacitarlos para incorporarse a la vida productiva, con unos conocimientos, habilidades y valores adecuados; y, educar para que participen en la vida ciudadana.

PROYECTO: Bachillerato de Calidad para la Vida y el Trabajo

A más de trabajar con la identidad, valores culturales y respeto al medio ambiente con enfoque a sus derechos, el gobierno cree que la mejor alternativa para una buena

elección de profesión es implementar el nuevo modelo educativo de un bachillerato general y técnico para determinar modelos educativos que desarrollen competencias de emprendimiento a través de la vinculación de la educación y el trabajo productivo.

OBJETIVO: Formar a los jóvenes con competencias que le posibiliten continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, acordes con el desarrollo científico, tecnológico y las necesidades del desarrollo del país y del desarrollo humano.

4.- POLÍTICA 4: Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa.

JUSTIFICACIÓN: La cifra de población rezagada de la educación es muy alta.

PROYECTO: Alfabetización y Educación Básica para Adultos

Se pretende alcanzar la alfabetización en educación básica para personas con rezago educativo, para todos los pueblos nativos en su lengua nativa y lengua hispana esta desde 4º 10º, para alcanzar un bachillerato alternativo; ya sea en la modalidad presencial, a distancia o telesecundaria.

OBJETIVO: Garantizar el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de los programas nacionales de educación alternativa, considerando a la alfabetización como su punto de partida, en el marco de la atención a la diversidad, la inclusión educativa, el desarrollo y difusión cultural, la equidad de género, la identidad pluricultural y multiétnica y la conservación de la naturaleza, el manejo sustentable de los recursos naturales y la energía.

Preponiéndose como metas hasta el año 2015 disminuir paulatinamente la tasa de analfabetismo puro hasta ubicarse en el 2%, al igual que los anteriores proyectos con el presupuesto necesario.

5.- POLÍTICA 5: Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas

JUSTIFICACIÓN: En la actualidad 437.641 niños y jóvenes se encuentran fuera del sistema educativo, las condiciones del recurso físico están por debajo de los estándares, existe un acelerado deterioro de la infraestructura por la falta de mantenimiento preventivo y correctivo, el equipamiento es deficitario con alta obsolescencia y escasa renovación tecnológica.

PROYECTO: Infraestructura de Calidad para el Sistema Educativo Nacional.
Alcanzar una ecuanimidad regional en todo los niveles de educación erradicando la descentralización que se ha dado en las regiones del Ecuador, logrando una cooperación interinstitucional con gobiernos seccionales y el Ministerio de Educación y Cultura, otorgando una apropiada infraestructura para alcanzar una apropiada utilización y funcionalidad de la capacidad instalada y la tecnología entregada (Escuelas del Milenio), empezando por las escuelas rurales, mediante un financiamiento ágil y eficaz dado por del Fondo de Inversión Educativa.

OBJETIVO: Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura educativa para cumplir con las condiciones mínimas de confort; dotar de mobiliario y apoyos tecnológicos; establecer un sistema de acreditación del recurso físico.

6.- POLÍTICA 6: Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación.
JUSTIFICACIÓN: La evaluación desempeña una función medular, tanto en la formulación como en el seguimiento y ejecución de la política educativa.

PROYECTO: Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación que brinda el Sistema Educativo Ecuatoriano.

- Implementar un Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas.

Se propuso dar un enfoque más funcional a la evaluación, que sea como un instrumento para evaluar no solo al estudiante sino también la metodología del profesor y alcanzar un porcentaje adecuado de comprensión, así, se logrará determinar las fallas en los conocimientos adquiridos y remediarlos prontamente con una medición de logros académicos, evaluación institucional y evaluación del desempeño del docente, es decir, evaluando a todos los actores educativos, esto permitirá detectar errores y mejorar la calidad de educación. Además se agregó el Sistema de Rendición Social de Cuentas.

OBJETIVOS: Ofrecer a los ciudadanos igualdad efectiva de oportunidades, para compensar las desigualdades sociales, culturales, lingüísticas y educativas, a través de educación de calidad y calidez.

7.- POLÍTICA 7: Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida

JUSTIFICACIÓN: El docente es el que aporta propiamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación, por ello el valor de cooperar en su desarrollo profesional, optimizando las condiciones de trabajo y su calidad de vida. Actualmente la formación inicial docente es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional lo que ha provocado desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión docente.

PROYECTO: Nuevo Sistema de Formación Docente, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida de los Docentes Ecuatorianos.

El gobierno al detectar la débil formación docente inicial y continua se propone crear un nuevo sistema de formación inicial y de desarrollo profesional, para lograr que el docente este preparado para ejercer su función excelentemente, con la transformación de los Institutos Superiores Pedagógicos en la Universidad Pedagógica Ecuatoriana, implementando la formación inicial docente en Educación Infantil y Educación Básica, a nivel de licenciatura. Para ello, se necesita tener un profesional motivado por su vocación y por calidad de vida, es por esto, que el gobierno propone estimular con un incremento en su remuneración y al llegar a la jubilación también dar un apremio al personal que se encuentra amparado por la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, fijando una oferta de formación de cuarto nivel en áreas pedagógicas.

OBJETIVO: Estimular el ingreso a la carrera docente de las jóvenes generaciones y garantizar el acceso, promoción horizontal y vertical, a través de la formación inicial y el desarrollo profesional permanente, e impulsar un proceso ordenado de retiro y jubilación.

8.- POLÍTICA 8: Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%.

JUSTIFICACION: El sistema educativo requiere contar con un financiamiento seguro y sostenible que permita cumplir con su objetivo fundamental, de brindar una educación de calidad.

OBJETIVO: Garantizar los recursos financieros necesarios para el desarrollo del sistema educativo a largo plazo

En nuestro país la problemática es el déficit y descuido en la inversión en educación, el gobierno propone la formulación y aprobación de la ley de financiamiento de la educación y un incremento del 0.5% del PIB en el sector educativo, solo preocupándose por la educación tendremos un país culto, emprendedor y motivado.

2.3.5.-DIRECCION NACIONAL DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL DINAMEP

Institución que dirige el desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de Formación Docente, de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio.

Su organización anual se basa 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"(DINAMEP, Programa de Escuelas Gestoras del Cambio, 2008). Para el cumplimiento de los procesos Formación, de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, a nivel nacional, regularizan 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.

La función esencial de esta entidad es investigar, organizar, coordinar, y controlar la labor del Sistema Nacional de Formación, de Capacitación y Mejoramiento de los docentes en prestación, mediante proyectos que ayuden a mejorar las necesidades de la formación inicial, de la capacitación y perfeccionamiento de los docentes, ya sea en cualquier modalidad por medio de la planificación y programación general de la

educación y de la ejecución de las Políticas del Plan Decenal de Educación, obtenidos por medio de acuerdos; también se puede mejorar realizando innovaciones y adecuaciones curriculares. Se mejorará la calidad de la educación proveyendo al Magisterio Nacional material científico, pedagógico y tecnológico, para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje, como se puede notar la DINAMEP, tiene un rol muy importante para el cambio que propone este gobierno, atendiendo las necesidades de capacitación de los docentes logrando una funcionalidad con el trabajo que desempeña en las aula, dando el presupuesto el gobierno considerando 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.

Para una mejor educación en nuestro país la DINAMEP propuso el Programa de "Escuelas Gestoras del Cambio apoyada por el Ministerio de Educación, CONESUP y VVOB. Éste Programa, se inserta en el Plan Decenal de Educación y focaliza su estrategia, en el rol central de la escuela, como una comunidad de aprendizaje que lidera el cambio educativo, asegurando un **servicio de calidad y equidad"**(DINAMEP, Programa de Escuelas Gestoras del Cambio, 2008)**.** Su objetivo es mejorar el desempeño educativo con un servicio de excelencia e igualdad, capaz de funcionar como agentes de cambio, este programa está previsto realizarlo en 10 provincias de nuestro país.

2.4.- POLÍTICAS MICROINSTITUCIONALES

Se refiere a los principios que rigen la Institución, se refiere, a las decisiones institucionales, tomadas de una manera consensuada con el Comité Central de Padres de Familia, Consejo Técnico, Gobierno Estudiantil y directivos, las decisiones se plasman en documentos, como el Código de ética, Reglamento Institucional, Manual de Convivencia, PEI, etc. Son las características de la Institución, como el tipo, gestión, tamaño, ubicación, infraestructura, edilicia (Perteneciente o relativo a las obras o actividades de carácter municipal, especialmente las relacionadas con la edificación), equipamiento, material didáctico y tecnológico, selección y agrupamiento del alumnado, accesibilidad a medio y servicios, características socio-económicas de los alumnos y organización de la institución.

2.5.- SINTESÍS

En la consulta popular del 2006, se convirtieron las 8 políticas del Plan Decenal de Educación en Políticas del Estado. Dándole prioridad a la salud y educación. Las Leyes en el Ecuador dieron un giro total al crear nuevas Leyes y Políticas para erradicar la problemática educativa tomando como base los resultados obtenidos del SENPLADES según el Censo a los docentes y los resultados de las pruebas APRENDO.

Todos estos objetivos para mejorar la educación en el país se planificaron para ser cumplidos a mediano plazo, iniciando el año 2006 y poniendo el 2015 como año límite.

Determinando que la principal problemática en la educación es la desactualización y un 17,98% de docentes sin titulo profesional, el gobierno conjuntamente con el Ministerio de Educación estableció la creación de una Universidad Pedagógica que se desempeñe un cubra las necesidades de formación efectiva de los docentes, también tomó como alternativa ofrecer cursos de capacitación, actualización detectando como primera acción mediante el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas evaluando tanto a las instituciones como a los docentes y a los estudiantes, seleccionando cuidadosamente a los docentes mediante la evaluación para inmediatamente capacitarles y lograr la igualdad de oportunidades, inclusive a realizado proyectos de becas (IECE) para que cualquier ecuatoriano que cumpla con los requisitos exigidos y que desee superarse a nivel profesional, estudie en cualquier universidad del Ecuador o de otro país, para obtener un título en su formación inicial u obtener un titulo de 4º nivel.

Las nuevas Leyes apuntan al cambio de estrategias y metodologías de enseñanza-aprendizaje, a fortalecer la aplicación de las nuevas tecnologías, en la planificación, en el diseño curricular, trabajo en grupo, toma de decisiones y evaluación, todo esto debe estar acompañado con el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las escuelas, todas estas falencias en la educación, se deben al descuido de los anteriores gobiernos en los últimos 15 años, lo cual ha sido causa y expresión de la discriminación, la exclusión y la desigualdad; la educación ha estado distinguida por su sesgo y por su carácter elitista.

El gobierno desde que tomó posesión en el 2006, muestra compromiso, para cumplir con su propuesta de transformación empezando por reestructurar las Políticas Educativas, analizando y reformando la Carta Magna, la Ley de Educación, el Plan

Decenal de Educación; cambiando a el Plan Nacional de Desarrollo por el Plan Nacional para el Buen Vivir, y dándole mayor funcionalidad al DINAMEP, ésta última es una institución que se encarga del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, diagnosticando las necesidades de formación inicial y continua, capacitación y perfeccionamiento docente.

En conclusión el gobierno para el 2015 espera cumplir con los objetivos propuestos con una universalización en la Educación Infantil y Educación Básica obteniendo por lo menos un 75% de la tasa de salida de los estudiantes con competencias que le permitan desenvolverse en el siguiente nivel, y así, incrementar la matricula de estudiantes en el bachillerato en la edad correspondiente, ya que, 437641 niños y jóvenes se encuentran fuera del sistema educativo; estas políticas quieren preparar al joven bachiller para continuar con sus estudios superiores y capacitarlo para incorporarse en la vida productiva, es decir, con un bachillerato de calidad para la vida y el trabajo.

Para conseguir un país culto y preparado se debe erradicar el analfabetismo mejorando la calidad y equidad de la Educación mediante la dotación de infraestructura que permita un ambiente agradable tanto para el docente como para los alumnos, para eliminar este problema el gobierno se compromete en financiar e incrementar un 0,5% del PIB en el sector educativo; solamente aplicando leyes que busquen una excelencia en la educación se podrá transformar la sociedad, desarrollando leyes con derechos pero a la vez con obligaciones que nos permiten a cada actor de la educación ejercer su rol,

Todos estos objetivos se logran si el actor principal se encuentra motivado y con las herramientas necesarias para ejercer su labor, entonces el gobierno exige a los docentes actualizarse y capacitarse constantemente tanto en su formación inicial como en su formación continua; motivándole al docente al ofrecerle buenas condiciones de trabajo y calidad de vida con un trato y sueldo digno elevando el reconocimiento social económico a la profesión docente.

Es compromiso de todos aportar con nuestro granito de arena como estudiantes, docentes, padres de Familia y directivos de las instituciones educativas; para mejorar la calidad en la educación y en un futuro mejorar la calidad de nuestra vida y de la sociedad.

CAPÍTULO 3
NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.1. DEFINICIÓN:

Se priorizó el aprendizaje de los niños y se descuidó la enseñanza, pero la práctica puso las cosas en su lugar, marcando la interdependencia de los procesos.(Talavera, 1998)
En la actualidad al docente le ha tocado atravesar un mundo de constantes cambios que seguramente afectarán sus ideas sobre la cultura y las acciones docentes.
"Los profesores reclaman formación y asesoramiento pedagógico y didáctico para la mejora de su tarea docente, buscan estrategias formativas adecuadas al desempeño de su papel como profesional en la educación en todos los niveles".(Estepa Murillo, 2005).
En este nuevo mundo, de entre todas las tareas que son profesionales o aspiran a serlo, el ser docente es la única profesión a la que se le ha encomendado la labor extraordinaria de formar capacidades y destrezas que prepararán para que las sociedades sobrevivan y tengan éxito, es decir formar a la futura sociedad. El desempeño de los maestros y profesores depende de un conjunto de factores, entre los que se encuentran la formación, los incentivos, los recursos, la carrera docente y los formadores. Una buena docencia requiere de buenos maestros, los que a su vez necesitan una buena formación, una buena gestión y una buena remuneración. Sin embargo, con frecuencia en América Latina, los docentes suelen estar mal preparados, mal administrados y mal remunerados, por lo cual es muy difícil que hagan un buen trabajo. La formación docente y la formación de formadores se encuentran en un estado bastante deficitario que se evidencia en los documentos escritos sobre este tema y en muchos estudios empíricos que señalan que los docentes son conscientes de su insuficiente preparación.

"Un punto escasamente explorado en el campo de la investigación en formación docente es el saber pedagógico de los propios formadores; esta carencia va de la mano de la ausencia de políticas de formación y de la propia tendencia de estos a comprender el problema de la formación como "algo" externo a sí mismos y referido a las "conductas de entrada" de los estudiantes para profesor, las condiciones institucionales, las deficiencias del currículo de la formación y la falta de recursos".(Messina, 1999)
Las mayores necesidades y debilidades que tiene el docente en su formación, es en la aplicación de nuevas metodología, existen docentes que no aceptan el cambio,

siguiendo sus lineamientos tradicionales en la emisión de conocimientos y en la evaluación. Actualmente la evaluación es un proceso para determinar falencias en el proceso enseñanza- aprendizaje lo cual nos permitirá determinar el cambio de estrategia o método si no se ven los resultados esperados y no como anteriormente se veía como un castigo o para discriminar a los alumnos con rendimiento bajo.

Esta tentativa modernizadora de muchos diseños de formación que intenta sacar a los profesores de la etapa formalista para llevarlo a una etapa superior de significación no logra realmente este fin. Estos esquemas en verdad no se construyen sobre la base de la realidad y el contexto cultural de esos profesores, y tienden a focalizarse no en el aprendizaje sino en cambios de los estilos de enseñanza. "Estos esquemas representan más bien un conjunto de actividades de capacitación que tienen como objeto "vender" reformas".(Guthrie, 1990).

Para resolver estas grandes necesidades de los docentes, se cree que se debe poner en acción de manera urgente una serie de estrategias para el mejoramiento, como: La creación de centros formadores de profesores para todos los ciclos de enseñanza en Especial, Inicial, creando instituciones con las mejores condiciones, una universidad pedagógica, especializada en preparar a los profesionales en la educación, la formación a los docentes sería organizada desde una perspectiva actualizada y relevante de la formación docente inicial y se aseguran las condiciones mediante las cuales la formación estará relacionada al sistema escolar, dándole mayor énfasis a la revisión y racionalización curricular. Seleccionar cuidadosamente a los docentes que ingresan al Magisterio, mediante evaluaciones y concursos de merecimientos, las necesidades de formación docente se deben a la despreocupación total del gobierno por capacitar constantemente además de la remuneración salarial que al docente no le permite tener los recursos económicos para pagar sus propios cursos de capacitación, el gobierno, está intentando erradicar esta gran falencia de la educación de nuestro país, promocionando becas por medio del IECE y convenios con universidades, se propone en mejorar la infraestructura y material educativo, desde el Ministerio de Educación, a partir del 2008 se ha estado prestando no sólo apoyo económico sino también académico-pedagógico mediante la ejecución de proyectos y aplicación de los mismos, Gobierno y Educación se han apoyado mutuamente mediante una red de colaboración que funciona formal e informalmente.

Es muy importante en el docente la experiencia, responsabilidad, vocación y calidad humana, ya que es, formador de personas, moldeando no solamente el cerebro con conocimientos sino también conductas y valores, desde concepciones restringidas de su profesionalismo hasta asignarle en la práctica casi total responsabilidad por los resultados del sistema educativo, conociendo que una buena educación depende de la responsabilidad de cada uno de los actores de la educación que son: padres de Familia, Institución y estudiante.

Como bien se conoce, el profesor recibe instrucciones sobre cómo diseñar clases, cómo traducir objetivos conductuales en actividades de enseñanza y evaluar en relación a esos objetivos. Estas tareas las asume con cierto grado de autonomía en el marco usual de su experiencia docente al interior de la sala de clases. El docente es responsable de lo que ocurre en el aula y realiza su enseñanza dirigiéndola en forma más o menos prescriptiva a sus alumnos, la manera de cómo el estudiante adquiera los conocimientos depende de las diversas estrategias que aplique la profesora para una mejor captación de contenidos.

3.2.- COMPETENCIAS PROFESIONALES:

El Ecuador del 2011, solicita un cambio indispensable que reintegre sus habilidades de gestión, situándolas como resultados de logros; una planificación que enlace las políticas, estrategias y acciones para incrementar el desarrollo local y nacional, respaldado en las nuevas capacidades de sus recursos humanos; y, un rediseño territorial para analizar los procesos de desconcentración y descentralización en el marco de los principios y derechos presentados en la Constitución. Un nuevo y excelente Estado que defienda sus políticas públicas, y afiance un servicio civil profesionalizado, profundamente eficiente, de gran responsabilidad técnica, aplicando en consenso con los objetivos del desarrollo institucional, local y nacional. Es decir, cambiar al trabajador, en un agente del desarrollo.

El profesional debe ingresar al mundo laboral con todas las herramientas posibles para ser competente, con tendencia, ágil y eficaz, es decir, preparado para solucionar problemas con rapidez y talento, sobre todo, debe estar en condiciones de aprovechar y utilizar sus conocimientos durante toda la vida y en cada oportunidad que se le presente

actualizarse, profundizar y enriquecerse esos conocimientos y adaptarlos a un mundo en permanente cambio.

“Las reformas a los servicios civiles contemporáneos están particularmente relacionadas con las reformas administrativas centradas en la acción estratégica, el fortalecimiento de las instituciones de gobierno y los procesos de toma de decisiones, coordinación y eficiencia del trabajo”.

Para fomentar la competencia en nuestro país, es necesario examinar los déficits de competitividades que puedan presentar los trabajadores de las diferentes instituciones en el desempeño de sus labores, de forma que se pueda rescatar sus aspectos positivos más importantes y significativos, para fortificar el desarrollo organizacional administrativo y sobre esta base determinar las necesidades de formación y capacitación para los futuros profesionales,

3.3.- LOS 4 PILARES DE LA EDUCACIÓN PARA EL SIGLO XXI:

“Una educación que dure la vida, es una de las llaves que puedan abrirnos las puertas del siglo XXI”.(Jacques D. , 1996)

Los pilares de la educación enuncian los nuevos retos que debe hacer frente la educación, para poder desenvolverse en esta sociedad de grandes transformaciones, es necesario sintetizar los desafíos educativos desde varios puntos de vista, como cognitivo, social, praxitivo y afectivo, tener una visión acerca de las tendencias y las lógicas que actualmente predominan en la dinámica de lo que ha dado el llamarse *"sociedad del conocimiento*". “El papel de la educación y del conocimiento en la formación del ciudadano implica incorporar en los procesos educativos una mayor orientación hacia la personalización del proceso de aprendizaje, hacia la construcción de la capacidad de construir aprendizajes, de construir valores, de construir la propia identidad”.(Tedesco, 2003)

La UNESCO ha tomado la iniciativa de ahondar este tema, tomando en cuenta los cambios del mundo actual en el campo económico, político, social y cultural; se desarrollaron 4 pilares de la educación que permitirán a la nueva generación desenvolverse en una sociedad cambiante, naturalmente, las relaciones entre educación, formación, trabajo y empleo, las relaciones con el desarrollo y, finalmente, el papel

esencial que cabe a la educación en el progreso de la investigación para cumplir con los objetivos que se planteó la UNESCO; tengan una eficacia aun más práctica y permitan pasar de las propuestas a las políticas mismas de educación, se cree que, se debe estructurar en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento: *aprender a conocer*, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; *aprender a hacer*, para poder influir sobre el propio entorno; *aprender a vivir juntos*, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último, *aprender a ser*, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores. Aparentemente, estos cuatro accesos del saber, se centran en una sola, ya que hay entre ellas variados puntos de relación y dependencia. Estos pilares ayudaron a identificar tres problemas transversales: la repercusión de los medios de comunicación modernos en los sistemas de educación actuales; el porvenir de la función docente; los sistemas que deben crearse y los recursos necesarios para ello.

3.3.1.- APRENDER A CONOCER:

Consiste para cada persona en aprender a comprender el mundo que la rodea, al menos suficientemente para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás. Como fin, su justificación es el placer de comprender, de conocer, de descubrir.

Dada la precipitación de los cambios suscitados por el adelanto científico y por las nuevas formas de dinamismo económico y social, es necesario ajustar una cultura general adecuadamente vasta, con la posibilidad de profundizar en un disminuido número de materias. Esa cultura general compone en cierto modo la certificación para una educación permanente ya que es ella, la que produce el deseo y la inclinación a aprender durante toda la vida, pero proporciona también las bases para conseguirlo.
Ser competentes en su trabajo, preparándoles en la escuela, la posibilidad de ponerse a prueba y de enriquecer su experiencia participando en actividades profesionales y sociales, mientras cursan sus estudios. Esto justifica la importancia cada vez mayor que debería darse a las diversas formas posibles de alternancia entre la escuela y el trabajo.

3.3.2.- APRENDER A HACER:

Aprender a conocer y aprender a hacer, es incoherente pensar que no existe relación, ya que, existe una simbiosis entre estos 2 saberes.

Pero lo segundo está más estrictamente afín a la cuestión de la formación profesional: ¿cómo enseñar al alumno a poner en práctica sus conocimientos y, al mismo tiempo, cómo adaptar la enseñanza al futuro mercado de trabajo, cuya evolución no es totalmente previsible? Este aprender se basa más en preparar a la persona para el ámbito laboral puesto que el siglo XXI exigirá a todos, una gran capacidad de independencia y de reflexión, que va a la par del fortalecimiento de la responsabilidad personal en la realización del destino colectivo. El estudiante estará consiente que su futuro estará estrechamente vinculado a la obtención de la cultura científica que les accederá a la tecnología moderna, sin desatender los contenidos precisos de innovación y creación esenciales al contexto local.

Se expone entonces una pregunta común a los países, desarrollados y en desarrollo: ¿cómo aprender a comportarse eficazmente en una situación de incertidumbre, cómo participar en la creación del futuro?

3.3.3.- APRENDER A VIVIR JUNTOS:

Vivir juntos, siempre ha simbolizado la existencia de una relación con el otro. Desde el punto de vista del aprendizaje. La formación ética en particular y la formación de la personalidad en general, trascienden lo cognitivo. Al respecto, nos parece pertinente retomar el concepto de *escuela integral,* que puede ayudar en la búsqueda de caminos para enfrentar este nuevo desafío, es decir, respetando a los demás y conservando mi identidad como diferentes, la educación tiene que proceder como equilibrio del nuevo capitalismo, que tolera diferencias sociales cada vez más resaltadas, y la globalización, que fragmenta las responsabilidades particulares y las formas usuales de solidaridad y cohesión, logrando una sociedad respetuosa y justa hacia los demás sin importar su historia, creencias, tradiciones y religión.

“Quizá alguien hable de fantasía, pero será una utopía necesaria, una utopía vital que nos permita salir del peligroso ciclo del cinismo o de la resignación”. (Jacques D. , 1996)

Sin duda, esta enseñanza forma una de las principales empresas de la educación actual. A menudo, la violencia que domina en el mundo refuta la esperanza que algunos habían depositado en el progreso de la humanidad, ya que hasta el momento, la educación no ha podido hacer mucho para modificar esta situación.
El pensamiento de enseñar la no violencia en la escuela es plausible, aunque sólo sea una herramienta entre varias para pugnar las obsesiones que llevan al enfrentamiento. Es una tarea ardua, ya que, como es natural, los seres humanos tienden a criticar en exceso sus cualidades y las del grupo al que pertenecen y a fomentar aprensiones negativas hacia los que son diferentes físicamente o a sus ideologías.

Es un papel muy importante de la educación, ya que esta tiene una doble misión: enseñar la diversidad de la especie y contribuir a una toma de conciencia de las semejanzas y diferencias entre todos los seres humanos,. Es necesario aprovechar cada oportunidad para aplicar esa doble enseñanza, en cada área de estudio.

Trabajando primero la identidad y el respeto a si mismo para que lo pueda aplicar con los demás, sólo entonces podrá realmente ponerse en el lugar de los demás y comprender sus reacciones. El fomento de esta actitud de empatía en la escuela será fecundo para los comportamientos sociales a lo largo de la vida.
Así, por ejemplo, si se enseña a los jóvenes a adoptar el punto de vista de otros grupos étnicos o religiosos, se pueden evitar incomprensiones generadoras de odio y violencia en los adultos.

Por último, la forma misma de la enseñanza no debe oponerse a ese reconocimiento del otro. Los profesores al enseñar con el ejemplo, la tolerancia y el buen trato, es el factor primordial para poner en práctica este saber y junto con una comunicación efectiva, se piensa que se alcanzará el objetivo propuesto, el saber ser es uno de los instrumentos necesarios de la educación del siglo XXI, para lograr esa sociedad del futuro.

3.3.4.- APRENDER A SER:

La educación debe ayudar al desarrollo global de cada persona: cuerpo, mente, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad, etc. Todos los seres humanos se encuentran en ambientes diferentes, pero se les puede equilibrar gracias a la educación recibida en su juventud, dotarles de un pensamiento autónomo y crítico, capaces de elaborar un juicio propio, para determinar por sí mismos qué deben

hacer en las diferentes circunstancias de la vida, Ser mas: humano, más persona, mejor profesional, etc.

La educación tiene el temor a una deshumanización de la sociedad, debido al trabajo, a la tecnología, etc. El excesivo poder alcanzado por los medios de comunicación masiva, pero el problema ya no será tanto preparar a los niños para vivir en una sociedad determinada sino, más bien, ofrecer a cada cual de impulsos y puntos de referencia intelectuales inquebrantables que le permitan comprender el mundo que le rodea y proceder como un elemento responsable y justo.

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

En esta sociedad cambiante uno de los motores principales parece ser la innovación tanto social como económica, hay que conceder un lugar especial a la imaginación y a la creatividad; manifestaciones por excelencia de la libertad humana, pueden verse amenazadas por cierta normalización de la conducta individual.

En la escuela, el arte y la poesía deberán recuperar un lugar más importante que el que les asigna, es necesario que el estudiante de importancia y comprenda para que le sirve lo que aprende, es decir, en lo utilitario más que en lo cultural. El afán es de fomentar la imaginación y creatividad, revalorar la cultura oral y los conocimientos descubiertos de la experiencia del niño o del adulto. En este sentido, la educación quiere formar personas integrales, lo cual le ayudarán a una maduración constante de la personalidad. Obteniendo en el futuro experiencias profesionales positivas, la educación, es el medio para alcanzar esta realización, es, pues, a la vez un proceso considerablemente concreto y una estructuración social interactiva.

Los cuatro pilares de la educación no pueden limitarse a un período de la vida o a un solo lugar, es necesario modificar los tiempos y los ámbitos de la educación, y que se integren y se cubran entre sí, a fin de que cada persona, durante toda su vida, pueda fructificar al máximo un contexto educativo en constante enriquecimiento.

3.4.- COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES:

El perfil del profesorado en la sociedad del siglo XXI, es muy exigente la sociedad a evolucionado, exigiendo a los docentes a innovar en estrategias y metodologías en el proceso de enseñanza – aprendizaje, para alcanzar esta calidad pedagógica se necesita de una correcta preparación tanto para la adquisición de conocimientos y actualización de los mismos como para el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas exigibles en una sociedad en permanente cambio, el ritmo de los cambios hacen que la situación actual sea diferente respecto de años anteriores.

"Los profesores deben ser capaces de acomodarse a continuos cambios –dramáticos en algunos países– tanto en el contenido de su enseñanza como en la forma de enseñar, se necesitan nuevos profesionales del aprendizaje, con un papel y un estatus determinados". (Fernández Muñoz).

El docente del siglo XXI para ser competente debe adoptar:

- Facilitar la comprensión de contenidos, planificando sus clases de acuerdo a las necesidades individuales y grupales de una manera versátil e innovadora, siempre estando preparado al cambio y a los nuevos retos, aplicando estrategias metodológicas afines a la época, con un material didáctico comprensible y aplicando la tecnología, enseñando en el aula manteniendo el orden y con el ejemplo, desarrollando destrezas básicas a necesarias para desenvolverse correctamente en un futuro en su empleo .
- Formación continua (actualización en conocimientos y habilidades didácticas; mantener contactos con otros colegas y fomentar la cooperación e intercambios…)
- Diagnosticar necesidades mediante la evaluación y tomar decisiones acertada para su pronta comprensión de los contenidos.
- Implementar una evaluación, que sirve para detectar destrezas o metodologías mal usadas, y no como una nota y recriminar al alumno mediante la hetero, co y autoevaluación desarrollando en el alumno la honradez.
- Motivar al alumno y orientar a la realización de actividades en el aula (despertar la curiosidad e interés hacia los contenidos y actividades relacionadas con la asignatura…), haciéndolo participar e incentivando la presentación pública.

- Fomentar actitudes necesarias en la sociedad de la información (actitud positiva y crítica hacia las tecnologías de la información y de la comunicación; valoración positiva del pensamiento divergente, creativo y crítico, así como del trabajo autónomo, ordenado y responsable; trabajo cooperativo. Adaptación al cambio, saber desaprender…)
- Comprender el impacto de la ciencia y la tecnología en todos los aspectos de la sociedad, que requiere, además de las disciplinas tradicionales, un punto de vista más global: educación para la responsabilidad ambiental y para el desarrollo armonioso de las relaciones intra e inter sociedades (educación para el mundo).
- Desarrollar el análisis crítico de tal manera que seamos capaces de entender conceptos y desarrollarnos por nosotros mismos: favorecer la creatividad, las destrezas físicas y sociales, y en particular las comunicativas y organizativas (educación para el auto-desarrollo).
- Educar para un uso constructivo del tiempo de ocio y al mismo tiempo que la educación se vaya convirtiendo en una actividad placentera (educación para el ocio).
- Contacto con el entorno (conocer la realidad del mundo laboral al que accederán los alumnos; mantener contacto con el entorno escolar…).

A nuestra educación le falta mucho por hacer, pero si cada uno de sus habitantes no se compromete y acepta el cambio no podremos alcanzar esa educación que todos queremos y nos merecemos, una educación integral e inclusoria, toda la comunidad educativa debe poner en práctica a más del apoyo del gobierno solo así alcanzaremos los ideales de igualdad.

3.5.- NECESIDADES DE FORMACIÓN EN EL ECUADOR:

Los resultados de las pruebas de razonamiento lógico y verbal aplicadas a 17 877 aspirantes a ocupar las 12 mil nuevas plazas de maestros en escuelas y colegios estatales son una dramática señal de la deplorable formación de los maestros en los institutos superiores pedagógicos y las universidades. Sin embargo, el hecho de que solo 1 561 graduados de maestros, es decir el 8,73% de todos quienes se presentaron, hubieran obtenido los 60 puntos para aprobar esa prueba, confirma también la necesidad del sistema de selección que estableció el ministro de Educación y al cual inicialmente se opusieron los dirigentes de la UNE".(SENPLADES, 2010)

Es urgente relacionar la calidad con el desempeño laboral en el ámbito educativo, razón por la cual el gobierno a implementado nuevas leyes educativas para un mejor desempeño, a cambio de una buena remuneración, exigiendo al docente una constante capacitación, actualización y uso de metodologías innovadores y tecnológicas que desarrollen el pensamiento crítico y la lógico.

Al Ministerio le corresponde organizar programas sólidos de formación permanente y actualización docente. Los maestros no cuentan con programas eficaces e incentivos para completar y mejorar su formación, analizando se diría que la evaluación y formación permanentes son formas de revalorizar la función docente.

Unas de las principales necesidades que presenta el docente es:

- Desarrollar el trabajo en equipo, recibir apoyos provechosos de sus compañeros con mayor experiencia, aceptar la crítica como constructiva, realizando círculos de estudios en lo cual nos permitirá, detectar falencias de los estudiantes y posibles soluciones para una mejor enseñanza.
- Otra necesidad es el desinterés en la formación continua de los docentes, un factor principal para esta apatía, se cree, que es la mala remuneración a los docentes, acompañado a que estos estudios tienen un costo considerable, entonces, la necesidad sería, que el gobierno acredite becas e incentive a los docentes con un mejor sueldo.

- La mayoría de docentes poseen una formación pedagógica con dificultades, en el aprender a enseñar, formación de grupos e integración de los alumnos en los grupos y control de disciplina.
- Además algunos docentes desconocen los recursos pedagógicos, aunque dominan muy bien los contenidos, afectando así la atención, el aprendizaje y la comprensión de contenidos.
- Por lo tanto las necesidades están relacionadas con la dificultad de planificación estratégica, la metodología, la evaluación, trabajo en grupo, toma de decisiones etc. Es decir, en todo lo que interfiere en el acceso a la construcción del conocimiento.

Se necesita docentes que estimulen y motiven a los alumnos a investigar, el trabajar en equipo, dejando a un lado el individualismo, en el aula y en un futuro en su trabajo, si un docente enseña estas prácticas a sus alumnos es porque el también las práctica al momento de enseñar en su tareas docentes.

La educación del nuevo milenio necesita docentes tolerantes con cualquier planteamiento, que sean guías y conductores del conocimiento y de la investigación para que el alumno sea el propio protagonista y formador de los conocimientos adquiridos. Es muy importante que en el momento de ejercer la profesión a más de la vocación, el docente debe encontrarse con una preparación y capacitación constante para mejorar la calidad de la enseñanza en el país, principalmente en la preparación de los docentes de educación inicial y básica ayudaría mucho en la preparación de niños y niñas para estudiar el bachillerato.

“Estudios realizados en el año lectivo 2004 – 20005 notaron que el 81.8% (159.465) de los profesores tienen títulos docentes: postgrado 1.8% (3.490), universitario 53.3% (103.981), instituto pedagógico 17.3% (33.641) y bachiller en ciencias de la educación 9.4% (18.353). El 18% (35.062) de los profesores tienen títulos no docentes: postgrado 0.2% (299), universitario 6.9% (13.438), instituto técnico superior 1.9% (3.609) y bachiller 9.1% (17.716). El 0.1% (272) de los profesores son menor a bachiller y el 0.1% (188) no tienen título”.(MEC, Estadísticas, 2004).

La mayoría de docentes tienen un titulo pedagógico pero han descuidado su formación continua, y en casos extremos algunos ejercen la docencia sin la debida titulación, es

por esta razón que el gobierno a exigido evaluaciones y censos para determinar la labor y exigir una formación de los docentes para poder dar una educación de calidad, siendo el docente un apoyo para la construcción del conocimiento, a crecer como ´persona y a ubicarse como actor crítico de su entorno, “En la sociedad, muchas personas y muchas instituciones enseñan, pero el maestro lo hace en cumplimiento de una función específica, en un tiempo y en un espacio socialmente delimitados y reglamentados para su acción.” (IDEP, 1997).

3.6.- SÍNTESIS

Las mayores necesidades y falencias que tienen los docentes ecuatorianos, es su débil capacitación y desactualización, tanto en las estrategias y metodologías del proceso enseñanza aprendizaje, como también en la planificación curricular, en la actualización de los contenidos, trabajo en grupo, toma de decisiones etc. Es decir, en todo lo que interfiere en el acceso a la construcción del conocimiento, los docentes no contaban con programas eficaces e incentivos para completar y mejorar su formación se puede notar al observar los resultados realizados en el 2005 que del 100% de docentes solo 1,8 % (3.490 docentes) tienen un titulo de postgrado siendo una cifra alarmante en cuanto al formación del docente y su preocupación por su adelanto profesional, para erradicar este problema el Ministerio de Educación y Cultura, pone acción de manera urgente varias estrategias para el mejorar la calidad en la educación, como elemento primordial la creación de una Universidad Pedagógica para formar en todos los ciclos de enseñanza, como segunda acción, al conocer que sólo el 8,73% de los aspirantes aprobó las pruebas aplicadas por el Ministerio de Educación para ocupar 12 mil plazas nuevas de maestros en escuelas y colegios, estos resultados preocupó al gobierno, lo cual llevó a seleccionar cuidadosamente a los docentes que ingresan al Magisterio mediante evaluaciones, otorgando cursos de formación y planificación para los docentes, además proporciona becas en el IECE y convenios con universidades, puesto que es necesario que el profesional debe ingresar al mundo laboral con todas las herramientas necesarias para ser competente.

Con los cambios del mundo actual en la educación la UNESCO desarrolló cuatro pilares de la educación, que permitirán a la nueva generación desenvolverse en una sociedad cambiante, estos cuatro pilares tienen como objetivo ayudar a la maduración constante

de la personalidad, obtenido experiencias positivas que le permitirán aplicarlas en su vida diaria y en un futuro en su ámbito laboral, mediante sus conocimientos adquiridos, con un comportamiento de respeto hacia si mismo, hacia los demás, hacia la naturaleza y hacia Dios, lo cual le permitirá relacionarse con todo lo que le rodea de una manera armónica; los cuatro pilares trabajan los siguientes conocimientos que son: *Aprender a conocer,* adquirir los conocimientos y los instrumentos que intervienen en su adquisición. *Aprender a hacer,* una vez adquirido el conocimiento como poner en práctica sus conocimientos y en un futuro le prepara a la persona para el ámbito laboral; *Aprender a vivir juntos* se refiere a la relación con el otro, es decir, la formación ética, de la personalidad, este saber contribuye a lo cognitivo, formando personas integrales, el profesor y la familia son los educadores esenciales en este saber mediante el ejemplo y el cultivo de valores; *Aprender a ser*, este saber le ayuda en el desarrollo completo de su personalidad, sentimientos pensamientos, juicios e imaginación, para dotarles de un pensamiento autónomo y crítico, el estudiante debe saber la importancia, de lo que aprende y que le va servir en un futuro para desenvolverse en cualquier ámbito.

Un docente debe estar preparado para los retos y cambios de la tecnología, de estrategias de enseñanza aprendizaje, pero siempre y cuando esté dispuesto a la renovación, existen docentes con un hermetismo total o parcial al cambio, solo un profesional comprometido con la educación deberá actuar preparando a las nuevas generaciones para convivir con los medios desde una formación que promueva la participación y reflexión crítica en su uso e interpretación. No podemos seguir enseñando a las generaciones del futuro con las herramientas que formaron parte de nuestro pasado, con apoyo del gobierno, dotando de infraestructura, materiales e insumos para que el docente y los estudiantes sientan, que para el país es muy importante la educación, motivando a los docentes en lo económico, con una buena remuneración, concientizando que con una constante capacitación y actualización se logará la educación integral y de calidad que todos merecemos.

“Mi derecho a no cambiar termina justo allí donde comienza el derecho de mis alumnos al mejor profesor que llevo dentro”.(Fernández Muñoz)

4.- METODOLOGÍA

41.- DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Luego de habernos ubicado en el marco teórico, se determinó que el paradigma de investigación puede complementarse entre dos o más diseños, sin que necesariamente exista una confrontación entre ellos; por tanto, se utilizará una investigación de ***tipo mixto***, es un proceso en el cual se usan 2 o más estrategias, cuantitativas y cualitativas dentro de un único proyecto de investigación, para responder a las preguntas de investigación y comprobar las hipótesis, el utilizar este método, permitirá analizar datos numéricos, y a la vez observar detalles y puntos de vista, estas estrategias son efectuadas correspondientemente o en secuencia. La particularidad importante de este método es la variación en las estrategias de recolección de datos que sucede dentro del mismo estudio. El propósito de este método mixto concomitante [CUAN+cual], es el mejor para el entendimiento de la Situación Laboral de los Titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja – Escuela de Ciencias de la Educación. La escala de investigación de este tema será usada para conocer la situación general de los titulados en la escuela de Ciencias de la Educación en la UTPL y nos permitirá conocer su caracterización socio demográfica, situación Laboral docente, contexto laboral y necesidades de formación, al mismo tiempo, todos estos temas serán explorados a través de entrevistas cualitativas con una muestra de la población escogida para este propósito.
El uso de métodos mixtos o múltiples es una tendencia progresiva, que ofrece una alternativa a los investigadores en la aproximación de problemas y encontrar soluciones. Entender todos los métodos y todas las combinaciones de métodos facilita la conducción y diseminación de la investigación y esto nos permitirá acércanos a resultados más reales, este tipo de investigación se aplica en dos etapas: primero el enfoque cuantitativo y la segunda etapa un proceso cualitativo, de forma independiente o no, y en cada etapa se siguen las técnicas correspondientes. Este tipo de investigación permitirá abordar los datos y poder analizar los resultados obtenidos mediante el análisis descriptivo – explicativo según nuestro criterio y a nuestro contexto, su objetivo es describir la estructura de los fenómenos y su dinámica; identificar aspectos relevantes de la realidad; y para el explicativo tratan de buscar la explicación del comportamiento de las variables. El análisis de datos de la encuesta tiene como objetivo la detección de grupos variables altamente relacionados, el cual ayudará a observar el comportamiento

de la muestra en estudio, a través de tablas cruzadas o gráficos, utilizando como variables la totalidad de las preguntas para el análisis integral**.**

Se deberá analizar los cuestionarios determinando datos estadísticos, con la aportación de nuestro punto de vista y relacionado con el marco teórico. (Triangulación de datos).

.4.2.- PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN:

Esta investigación se basa en una población finita en la cual se seleccionaron 12 titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja: Escuela de Ciencias de la Educación mención: Educación Infantil, Básica, Físico Matemático, Lengua y Literatura, Químico Biólogo y, Ciencias Humanas y Religiosas, además se realiza encuestas a 2 autoridades educativas por investigador, el número asignado fue 12 pero se logró elaborar las entrevistas a 8 titulados; los titulados a encuestarse fueron otorgados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, de una forma aleatoria, dependiendo de la ciudad de residencia del investigador; además se debía cumplir con entrevistas a 2 directivos de las instituciones tomando en cuenta la relación del lugar de trabajo de los encuestados.

En este caso se elaboró las entrevistas en la ciudad de Quito , tanto en la zona norte, centro y sur, en sus respectivos lugares de trabajo, las cuales eran instituciones fiscales, particulares, fisco militares y municipales, en otros casos en el lugar de residencia de las personas a investigar.

Las personas a investigarse deben cumplir los siguientes requisitos:

- Profesionales docentes titulados o egresados en la Universidad Técnica Particular de Loja de las menciones ya nombradas, comprendido entre los períodos del 2005 al 2010, que hayan o no trabajado en la docencia.

El código del investigador y de los titulados será entregado por la misma Universidad, mediado por el tutor a cargo vía internet por medio del Entorno Virtual de Aprendizaje.

4.3.- INSTRUMENTOS Y RECURSOS

4.3.1.-TÉCNICA:

La técnica empleada en esta investigación para completar los cuestionarios es la técnica de observación directa, ya que las encuestas se realizaron mediante un contacto directo con los titulados que se pretenden investigar, obtener el mayor número de datos para conseguir resultados estadísticos originales, el recurso auxiliar empleado en esta investigación fueron fotografías para constancia del desempeño de la investigación.

4.3.2.- INSTRUMENTOS:

Los instrumentos empleados en esta investigación son cuestionarios, tomados de ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), los cuales fueron modificados y aprobados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional.

ANECA es un establecimiento del estado, creado el 19 de julio del 2001, por acuerdo de Consejos de Ministros, la cual se preocupa y tiene como función determinar la calidad de la educación superior, detectar falencias y buscar alternativas de mejoramiento en la calidad de nuestro sistema de educación superior mediante la evaluación, certificación y acreditación, para poder lograr su objetivos ANECA desarrolla varios programas con el fin de integrar nuestro sistema en el EEES (Espacio Europeo de Educación Superior).

ANECA busca brindar una excelente calidad en la educación universitaria y además contribuir a su mejoramiento permanente.

Los cuestionarios una vez modificados, se tomaron como instrumentos de investigación social, las cuales consisten en un conjunto de preguntas referentes a las variables a investigar y nos permite medir.

Los cuestionarios pueden ser llenados por medios de encuestas las cuales son técnicas de investigación social más utilizadas en la investigación, la cual se basa en declaraciones orales o escritas de una muestra de la población con el objeto de recabar información. Los cuestionarios en este caso son elaborados para los titulados con aspectos objetivos, es decir, las variables a investigar son características personales

como su situación laboral, su contexto laboral y necesidades de formación; mientras que para los empleadores los cuestionarios son por una parte objetivos y por otra subjetivos, es decir, dando sus criterios y opiniones.

En la investigación se utilizaron 2 tipos de cuestionarios de los cuales el cuestionario uno, se los empleo a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, mientras el cuestionario 2 fue empleado para realizar la encuesta a 2 directivos o empleadores (Rector, Vicerrector, Coordinador Académico o similar) de las Instituciones Educativas donde laboran los titulados encuestados.

4.3.3.- RECURSOS:

4.3.3.1.- Humanos:

En esta investigación intervienen dos recursos humanos muy indispensable para la elaboración de esta investigación: el titulado en la Universidad Particular de Loja son personas que egresaron y obtuvieron su título en Ciencias de la Educación, los encuestados seleccionados para mi investigación obtuvieron los títulos en las menciones de: Educación Infantil, Básica y Ciencias Humanas y Religiosas, durante los períodos 2005 – 2010, y el segundo recurso humano son 2 empleadores, se realizó a directores de los planteles donde laboran los titulados.

4.3.3.2.- Materiales:

Los recursos utilizados para una correcta elaboración en esta investigación son los cuestionarios para los titulados y empleadores, entrevistas, cámara fotográfica, esferográfico, oficio para el rector de la institución, computadora.

4.3.3.3.- Económico:

Los recursos económicos impresiones, copias de los cuestionarios, internet, pasajes revelados de fotos, llamadas telefónicas.

4.4.- PROCEDIMIENTO:

Para realizar esta investigación como primer avance fue asistir a la primera Asesoría presencial, para conocer los pasos y la manera de realizarla, una vez, ya claro el tema, esperamos que nos asignen los titulados seleccionados con sus respectivos códigos por medio del EVA. Al obtener los nombres y su números de cédulas procedí a investigar por medio de internet sus direcciones, números telefónicos o correo electrónico lo cual fue muy complicado, ingresé a las páginas del TSE, páginas blancas de internet, CONESUP , Facebook, en donde conseguí información de siete titulados, de los cuales dos ya se habían cambiado de casa y hasta el final del `proyecto no logré ubicarles, al no obtener la información de todos los encuestados me dirigí a las secretaría de la UTPL y al CONESUP, de los cuales logré obtener de un titulado el correo electrónico y de dos titulados su números telefónico, se logró encontrar a ocho titulados, después de haber realizado todas las tácticas posibles, una vez ya conseguido la mayoría de datos, el siguiente paso fue realizar llamadas telefónicas para comunicarme y obtener una cita para realizar la entrevista, de igual manera por correo electrónico lo cual tuve una rápida contestación a mi mensaje, enviándome su número telefónico logrando así comunicarnos, acordando la fecha y la hora de la realización de la entrevista.

Obtuve una gran colaboración por parte de los encuestados, ellos mencionaban que habían pasado por lo mismo al momento de realizar su tesis, en cuanto a las entrevistas a las autoridades de las Instituciones se realizó a la Directora de la Escuela Fiscal Mixta "República de Paraguay" Lcda. Sonia Padilla la cual desempeña el cargo de directora de la escuela durante 6 años, esta escuela se encuentra ubicada en las calles Roma N37-229 y el Tiempo al Norte de la ciudad de Quito, de igual manera con una gran acogida y un trato muy cordial al momento de elaborar la encuesta, la segunda escuela visitar fue la Escuela del Milenio ubicada en el Beaterio s/n, sector sur de Quito, en donde labora la titulada Gabriela Lara, realizando la entrevista y a la vez a la directora del plantel Lcda. Lucrecia Quichán, la cual no tuvo ningún inconveniente en colaborar con la entrevista, la tercera institución en visitar fue la escuela Mixta Particular "Brooke Taylor" ubicada en el sector de la Ajaví, al sur de la ciudad de Quito, en las calles Unión y Justicia Oe5-29y Pangui, para entrevistar a la titulada Margarita Largo, la cual a más de impartir clases, laboraba en el tarde en deberes dirigidos en la misma institución razón por la

cual al momento de elaborar la entrevista la directora del plantel no se encontraba en la institución.

A los demás titulados se les elaboró la entrevista en su domicilio en diferentes días la mayoría en fin de semana.

Una vez obtenido los datos y enviado por el EVA el formato de los datos de los empleadores y titulados se procedió a llenar para luego elaborar los gráficos estadísticos y lograr emitir los análisis según los resultados obtenidos.

5.- ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN:

Los siguientes resultados son obtenidos en base a las encuestas realizadas a los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja de la Escuela Ciencias de la Educación menciones: Educación Infantil, Educación Básica, Lengua y Literatura, Físico Matemático, Químico Biólogo, Ciencias Humanas y Religiosas que obtuvieron su titulación entre los años 2005 al 2010, y a sus empleadores, esta investigación quiere determinar si los titulados cumplen con los objetivos específicos, los cuales son:

1. Caracterizar la situación socio demográfica de los titulados en la escuela de CCEE de la UTPL.
2. Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.
3. Reconocer el contexto institucional – laboral de los titulados de la escuela de CCEE de la UTPL.
4. Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores).

Se realizará un análisis descriptivo, se requiere que primero los instrumentos se hayan codificado, organizado e ingresados a una matriz, el resultado que se expone a continuación es la tabulación de datos tabulando tanto las encuestas a los titulados como a los empleadores es por eso que para un objetivo se coloca las 2 encuestas; se debe tomar en cuenta que las encuestas a los empleadores parten de puntos de vista personales, los cuales son difíciles de tabular por esta razón se extraerá y se colocará lo principal, para que con estos resultados proceder a realizar el análisis mas minucioso de los resultados obtenidos.

5.1.- CUADROS ESTADÍSTICOS:

OBJETIVO I:

1.- Titulación obtenida en la UTPL desde el 2005 al 2010

Mención	f	%
Ed. Infantil	4	50,0
Ed. Básica	3	37,5
Lengua y Literatura	0	0
Químico Biológicas	0	0
Físico Matemático	0	0
Ciencias Humanas y Religiosas	1	13
Otra mención	0	0
En otra Universidad	0	0
TOTAL	**8**	**100**

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los titulados en CCEE INVSTIGACIÓN: Directa AUTORA: Mireya Marcillo

Nivel de POSTGRADO (Maestría/Doctorado)	f	%
Gerencia y Liderazgo educacional	1	12,5
Maestría en Pedagogía	0	0
En Desarrollo de la Inteligencia	0	0
Otro postgrado	0	0
En otra universidad	1	12,5
No contestan	6	75,0
TOTAL	**8**	**100**
Especialidad/Diplomado	**f**	**%**
Especialidad	0	0
Diplomado	0	0
Otra universidad	1	12,5
No ha realizado	7	87,5
TOTAL	**8**	**100**

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los titulados en CCEE AUTORA Mireya Marcillo INVESTIGACIÓN: Directa

DATOS DE CLASIFICACIÓN

PREGUNTAS: A1, A2: EDAD Y GÉNERO

GÉNERO / AÑOS	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL
	f	%	f	%	
20 - 30 años	1	12,5	0	0,0	1
31 - 40 años	4	50,0	0	0,0	4
41 - 50 años	2	25,0	0	0,0	2
51 - 60 años	0	0,0	1	12,5	1
más de 61 años	0	0,0	0	0,0	0
No contesta	0	0,0	0	0,0	0
TOTAL	7	87,5	1	12,5	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los titulados en CCEE AUTORA Mireya Marcillo INVESTIGACIÓN: Directa

A3.- PROVINCIA DE RESIDENCIA

PROVINCIA	f	%
Pichincha	8	100,0
Otras	0	0,0
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los titulados en CCEE AUTORA Mireya Marcillo INVESTIGACIÓN: Directa

A4.- CENTRO EN EL QUE ESTUVO MATRICULADO/A?

CENTRO	f	%
Quito	8	100,0
Otros	0	0,0
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los titulados en CCEE AUTORA Mireya Marcillo INVESTIGACIÓN: Directa

OBJETIVO II ENCUESTA A LOS TITULADOS

2.- ¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES REFLEJA MEJOR SU SITUACIÓN LABORAL ACTUAL?

Situación	f	%
Trabaja como docente	4	44,4
Relacionado con la docencia	1	11,1
No relacionado con la docencia	1	11,1
Sin trabajo, trabajado como docente	2	22,2
Sin trabajo, no trabajado de docente	0	0,0
Sin trabajo, trabajado no docente	0	0,0
Otras situaciones	1	11,1
TOTAL	9	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los titulados en CCEE.* hay frecuencia 9 porque la titulada PIC 9 dio 2 opciones.

2b.- ¿HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE?

	f	%
SI	7	87,5
NO	1	12,5
NO CONTESTO	0	0,0
TOTAL	**8**	**100**

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los titulados en CCEE. AUTORA Mireya Marcillo INVESTIGACIÓN: Directa

2c.- EN CASO DE QUE TRABAJE COMO DOCENTE, ¿TRABAJA EN OTRO PUESTO NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA?

	f	%
SI	1	12,5
NO	7	87,5
NO CONTESTO	0	0,0
TOTAL	**8**	**100**

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los titulados en CCEE. AUTORA Mireya Marcillo INVESTIGACIÓN: Directa

2d.- SI ESTÁ DESEMPLEADO ¿CUÁL DE LAS 7 ALTERNATIVAS SE ACERCA A SU SITUACIÓN ACTUAL?

	f	%
Prepara carpetas en docencia	0	0,0
Concurso de méritos	0	0,0
Sin restricciones al puesto	0	0,0
Estudia en otra mención en C.E.	0	0,0
Estudia en otra área de conocimiento	0	0,0
Toma cursos de formación continua	1	12,5
Otras situaciones	3	37,5
No Contesto	4	50,0
TOTAL	**8**	**100**

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los titulados en CCEE. AUTORA Mireya Marcillo INVESTIGACIÓN: Directa

4.- ¿TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD?

	f	%
SI	6	75,0
NO	2	25,0
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los titulados en CCEE. AUTORA Mireya Marcillo INVESTIGACIÓN: Directa

4 a.- SI ES AFIRMATIVA EN P4, ¿EN QUÉ ÁMBITO EJERCE O EJERCÍA?

	f	%
Educación Infantil	2	25,0
Educación Básica	4	50,0
Lengua y Literatura	0	0,0
Químico Biólogo	0	0,0
Físico Matemático	0	0,0
Ciencias Humanas y Religiosas	1	12,5
Otra	1	13
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los titulados en CCEE. AUTORA Mireya Marcillo INVESTIGACIÓN: Directa

7.- ¿CUÁNTO TIEMPO TRABAJA O TRABAJÓ EN EL ÚLTIMO EMPLEO COMO DOCENTE?

	f	%
De 0 a 5 años	6	75,0
De 6 a 10 años	1	12,5
De 11 a 15	1	12,5
de 15 o más	0	0,0
No contesto	0	0,0
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los titulados en CCEE. AUTORA Mireya Marcillo INVESTIGACIÓN: Directa

8.- ¿CUÁNDO INICIÓ SUS ESTUDIOS ESTUVO TRABAJANDO COMO DOCENTE?

	f	%
SI	6	75,0
NO	2	25,0
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los titulados en CCEE. AUTORA Mireya Marcillo INVESTIGACIÓN: Directa

8 a.- SI ES NEGATIVA P8 Y ENCONTRÓ TRABAJO DESPUÉS ¿CUÁNTO TARDÓ EN CONSEGUIR EMPLEO COMO DOCENTE DESE QUE OBTUVO LA TITULACIÓN?

	f	%
De 0 a 5 años	1	12,5
De 6 a 10 años	0	0,0
De 11 a 15	0	0,0
No contesto	7	87,5
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los titulados en CCEE. AUTORA Mireya Marcillo INVESTIGACIÓN: Directa

14.- ¿CUÁNTO TIEMPO TARDÓ EN CONSEGUIR UN EMPLEO NO DOCENTE DESDE QUE OBTUVO LA TITULACIÓN?

	f	%
De 0 a 1 año	1	12,5
De 1 a 2 años	0	0,0
de 2 o más	0	0,0
No contesto	7	87,5
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los titulados en CCEE. AUTORA Mireya Marcillo INVESTIGACIÓN: Directa

15.- ¿CUÁNTO TIEMPO HA TRABAJADO COMO DOCENTE DESDE QUE OBTUVO LA TITULACIÓN?

	f	%
De 0 a 1 año	1	12,5
De 1.1 a 2 años	1	12,5
De 2 .1 a 3 años	1	12,5
De 3.1 a 4 años	1	12,5
De 4.1 a 5 años	2	25,0
No contesto	2	25,0
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los titulados en CCEE. AUTORA Mireya Marcillo INVESTIGACIÓN: Directa

16.- ¿CUÁNTO TIEMPO HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE DESDE QUE OBTUVO LA TITULACIÓN?

	f	%
De 0 a 1 año	1	12,5
De 1.1 a 2 años	1	12,5
De 2 .1 a 3 años	0	0,0
De 3.1 a 4 años	0	0,0
De 4.1 a 5 años	0	0,0
No contesto	6	75,0
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los titulados en CCEE. AUTORA Mireya Marcillo INVESTIGACIÓN: Directa

17.- ¿SU TRABAJO ACTUAL O SU ÚLTIMO EMPLEO LO DEMANDÓ A CAMBIAR SU RESIDENCIA?

	f	%
SI	0	0,0
NO	8	100,0
No contesto		0,0
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los titulados en CCEE AUTORA Mireya Marcillo INVESTIGACIÓN: Directa

21.- SU CONDICIÓN DE VIDA LUEGO DE TITULARSE EN LA UTPL, ¿HA MEJORADO?

	f	%
Definitivamente si	7	87,5
Probablemente si	0	0,0
Indeciso	1	12,5
Probablemente no	0	0,0
Definitivamente no	0	0,0
No contesto	0	0,0
TOTAL	8	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los titulados en CCEE AUTORA Mireya Marcillo INVESTIGACIÓN: Directa

ENCUESTA A LOS EMPLEADORES

6.- ¿Qué tipo de incentivos se tienen considerados por parte de la institución?

Se da a los titulados como incentivos Homenajes, Diplomas, Becas para su formación inicial y continua, Reconocimiento de autoridades y Padres de Familia.

8.-¿Cuáles son las expectativas con respecto al personal docente, que demanda de ellos? Las expectativas que tienen los empleadores es que estén en una constante actualización, compromiso con los estudiantes, calidad en la práctica de valores y exigen que dejen a un lado el tradicionalismo que sean facilitadores y proactivos.

10.- Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional?

Cumplen como miembros de comisiones.

11.- Los docentes de la institución ¿Tienen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia? Los docentes si tienen un valor agregado ya que contestaron que tienen organización y elaboración en material didáctico.

OBJETIVO III ENCUESTAS A LOS TITULADOS

3.- ¿EN QUÉ TIPO DE INSTITUCIÓN DESARROLLA O DESARROLLABA SU TRABAJO?

INSTITUCIÓN	f	%
Fiscal	1	12,5
Municipal	1	12,5
Particular	5	62,5
Fiscomisional	0	0,0
Fiscomilitar	1	12,5
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los titulados en CCEE AUTORA Mireya Marcillo INVESTIGACIÓN: Directa

3 a.- ¿LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA QUE DESEMPEÑA O DESEMPEÑABA ES DE NIVEL?

NIVEL	f	%
Inicial	1	12,5
Básico	4	50,0
Bachillerato	3	37,5
Superior	0	0,0
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los titulados en CCEE AUTORA Mireya Marcillo INVESTIGACIÓN: Directa

5.- ¿QUÉ TIPO DE RELACIÓN LABORAL TIENE O TENIA CON LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA?

	f	%
Nombramiento	2	25,0
Contrato Indefinido	4	50,0
Contrato Ocasional	1	12,5
Reemplazo	0	0,0
Otras	1	12,5
No contesto	0	0,0
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los titulados en CCEE AUTORA Mireya Marcillo INVESTIGACIÓN: Directa

6.- ¿LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA?

	f	%
A tiempo completo	6	75,0
A tiempo parcial	0	0,0
Por horas	2	25,0
Otras	0	0,0
No contesto	0	0,0
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los titulados en CCEE AUTORA Mireya Marcillo INVESTIGACIÓN: Directa

9.- ¿EN QUÉ TIPO DE INSTITUCIÓN DESARROLLA (ABA) SU TRABAJO COMO NO DOCENTE?

	f	%
Administración Pública	1	12,5
Empresa Privada	1	12,5
Empresa Familiar	0	0,0
Trabaja por su cuenta	0	0,0
No contesto	6	75,0
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los titulados en CCEE AUTORA Mireya Marcillo INVESTIGACIÓN: Directa

10.- ¿QUÉ TITULACIÓN ERA LA EXIGIDA EN LA EMPRESA DONDE TRABAJA O TRABAJABA?

NIVEL	f	%
Cuarto nivel	0	0,0
Tercer nivel	1	12,5
Ninguna / no se exige titulación	1	12,5
No contesto	6	75,0
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los titulados en CCEE AUTORA Mireya Marcillo INVESTIGACIÓN: Directa

11.- ¿QUÉ TIPO DE RELACIÓN LABORAL TIENE O TENÍA?

	f	%
Laboral indefinida	2	25,0
laboral de duración determinada	0	0,0
Otras situaciones	0	0,0
No contesto	6	75,0
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los titulados en CCEE AUTORA Mireya Marcillo INVESTIGACIÓN: Directa

12.- ¿LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA?

	f	%
A tiempo completo	2	25,0
A tiempo parcial	0	0,0
Por horas	0	0,0
No contesto	6	75,0
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los titulados en CCEE AUTORA Mireya Marcillo INVESTIGACIÓN: Directa

13.- ¿CUÁNTO TIEMPO TRABAJA EN EL PUESTO ACTUAL O TRABAJÓ EN EL PUESTO NO DOCENTE?

	f	%
De 0 a 5 años	1	12,5
De 6 a 10 años	1	12,5
De 11 a 15	0	0,0
de 15 o más	0	0,0
No contesto	6	75,0
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los titulados en CCEE AUTORA Mireya Marcillo INVESTIGACIÓN: Directa

ENCUESTA A LOS EMPLEADORES

1.- ¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular un cargo docente? La mayoría de instituciones educativas exige como requisito fundamental el título docente, aprobar los requisitos exigidos por el Ministerio (evaluaciones), calidad humana, conocimiento y actualización en Didáctica y Pedagogía y responsabilidad en su labor.

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

Han recibido 4 solicitudes de empleo en cada una de las escuelas encuestadas.

3.- ¿Requiere de más personal docente? Si se requiere de personal docente pero en materias especiales y un psicólogo educativo, en los cuales se exige la titulación docente con la respectiva especialización.

4.- ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los ingresan recientemente a la docencia?

CON EXPERIENCIA: Mayor experiencia en trato con grupos grandes de alumnos, pero tienen como debilidad no planificar la hora clase y por lo tanto improvisan.

DOCENTES RECIEN INGRESADOS: Son innovadores, planifican más su hora clase y se preparan para los retos, como debilidad pequeñas falencias en planificación y trato con grandes grupos de estudiantes.

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 se ha realizados cursos dando mayor énfasis a cursos de estrategias y comprensión lectora, planificación por bloques y por competencias; asignadas por el Ministerios o por la misma institución.

OBJETIVO IV ENCUESTA A LOS TITULADOS

18.- ¿SE COMUNICA CON SOLTURA EN UNA SEGUNDA LENGUA DISTINTA AL ESPAÑOL?

	f	%
Quichua	0	0,0
Inglés	2	20,0
Francés	1	10,0
Portugués	1	10,0
Otros	0	0,0
no	6	60,0
TOTAL	10	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los titulados en CCEE AUTORA Mireya Marcillo INVESTIGACIÓN: Directa

19.- ¿MANEJA LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO?

	f	%
SI	8	100,0
NO	0	0,0
No contesto	0	0,0
TOTAL	8	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los titulados en CCEE AUTORA Mireya Marcillo INVESTIGACIÓN: Directa

20.- ¿LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN EN LOS QUE REQUIERE ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL SON?

Mención	f	%
Didáctica y Pedagogía	4	25,0
Manejo de Herramientas TIC	3	18,8
Tema relacionado, área de formación	3	18,8
Organización y Gestión con Centros Educativos.	1	6,3
Diseño y Planificación Curricular	3	18,8
Educación en Valores	1	6,3
Otras	1	6,3
No me interesa	0	0,0
No Contesto	1	6,3
TOTAL	**16**	**100**

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para los titulados en CCEE AUTORA Mireya Marcillo INVESTIGACIÓN: Directa

ENCUESTA A LOS EMPLEADORES

7.- ¿Cuáles son los factores que según UD. Favorecen un buen desempeño laboral?

Para desenvolverse en su ámbito laboral el docente debe motivarse tanto a nivel profesional como personal, a nivel profesional el docente debe tener experiencia en su labor, innovar con creatividad sus estrategias de enseñanza aprendizaje y estar en una constante capitación, y a nivel personal debe estar motivado para ejercer su trabajo de la mejor manera posible, brindando confianza, con una comunicación constante y un buen sueldo.

9.-¿Qué actividades realiza el docente en la institución?

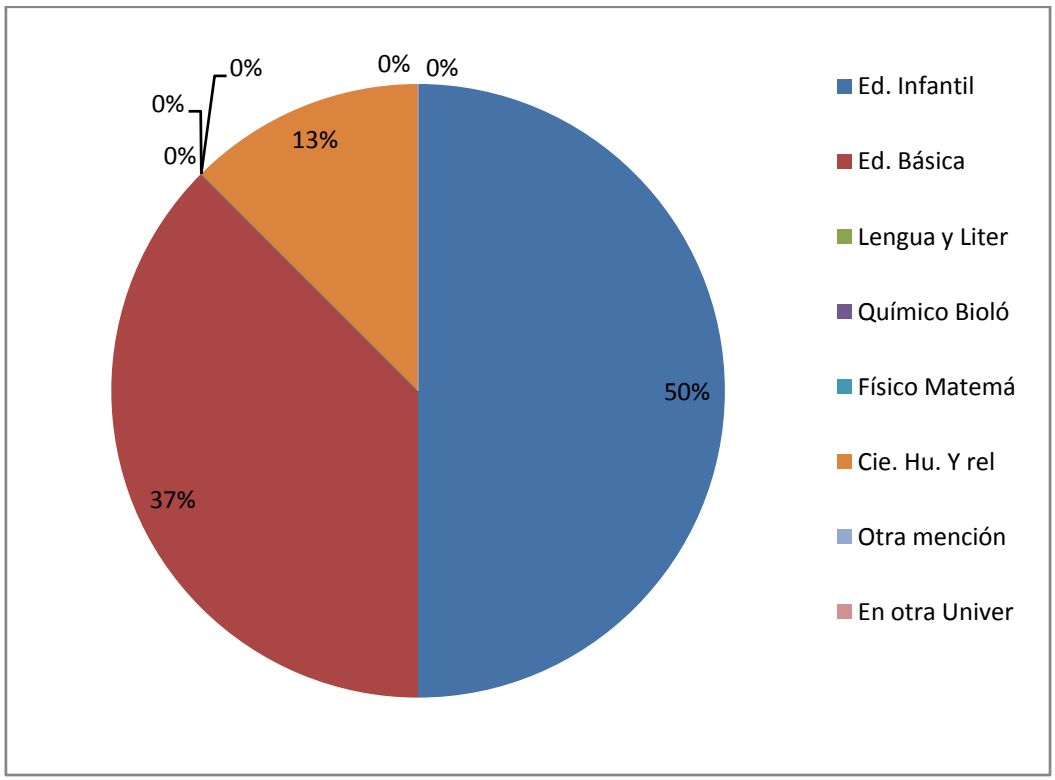
En las instituciones donde laboran ejercen según la titulación que obtuvieron, es decir, ejercen su profesión como docentes de Educación Básica.

5.2.- ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Los resultados a explicar están distribuidos según los objetivos de la investigación

CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

PREGUNTA 1: ¿Podría indicar la/s mención/es cuya titulación haya obtenido en la UTPL en los últimos 5 años (desde 2005 hasta 2010) y el año en que finalizó?



El 50% de encuestados en esta pregunta han elegido la mención educación Infantil, debido a que la nueva Ley de Educación requiere docentes en esta naciente especialización, según la última actualización del Archivo Maestro de Instituciones Educativas AMIE 2009-2010 toma inicial, en el nivel escolarizado se encuentran registradas 29.998 instituciones educativas; 4548 ofrecen Educación Inicial, 25.503 Educación General Básica y 3.243 Bachillerato. El sistema fiscal abarca el 71,2 por ciento de las instituciones educativas del país y de acuerdo a los datos oficiales del Ministerio de Educación en sus instalaciones se brindan servicios educativos a cerca de 2.777.412 estudiantes de entre 5 y 18 años de edad.

Se están abriendo centros educativos que tiene gran oferta de trabajo para la especialidad en Educación Infantil, estas instituciones deben cumplir con los requisitos

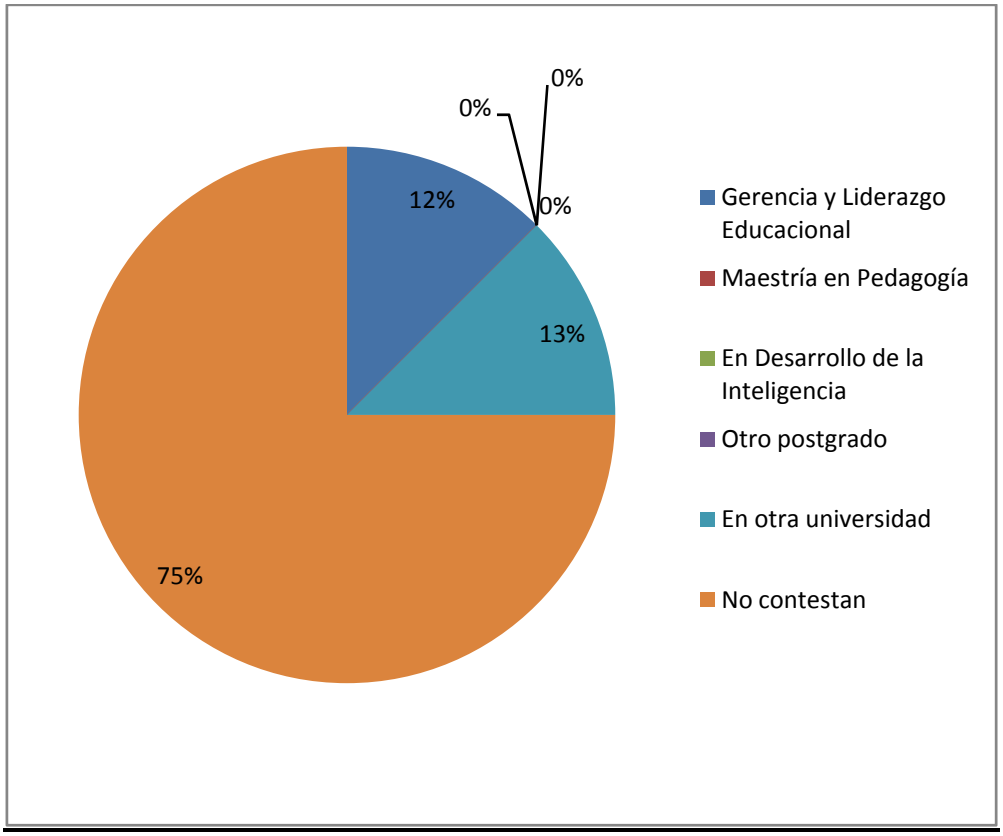
necesarios de funcionamiento, existiendo así un porcentaje moderado de nuevos docentes, específicamente en esta mención. En cuanto a la mención en Educación Básica que tiene un porcentaje del 37% que es considerable debido a que en la hoy en día el titulo con licenciatura es un requisito indispensable para laborar y además para una óptima remuneración, obtener la fiscalización o ascender en el magisterio, mejorando la calidad de vida del docente.

Como se puede notar en las menciones Químico Biólogo, Físico Matemática existe un 0%, a partir del año 1990 ha existido un bajo porcentaje de alumnos en las Universidades en estas menciones, la realidad es otra; a nivel de universidades presenciales, ya que s existen estas carreras y además ya egresan con la licenciatura, en este caso la necesidad seria de la formación continua.

En Ciencias Humanas y Religiosas por ser una carrera propia de escuelas y colegios particulares, además católicos, se ve un 13% que es un bajo porcentaje, esta carrera no ofrece un buen salario o la fiscalización a nivel del magisterio, se cree que es por esta razón hay menor cantidad de titulados en esta mención. Además las personas que siguen esta mención son religiosos que le dan importancia a la ayuda a los más necesitados y enseñar la palabra de Dios, para esta personas sin fines de lucro no es importante la remuneración sino su entrega y formar espiritualmente a los demás..

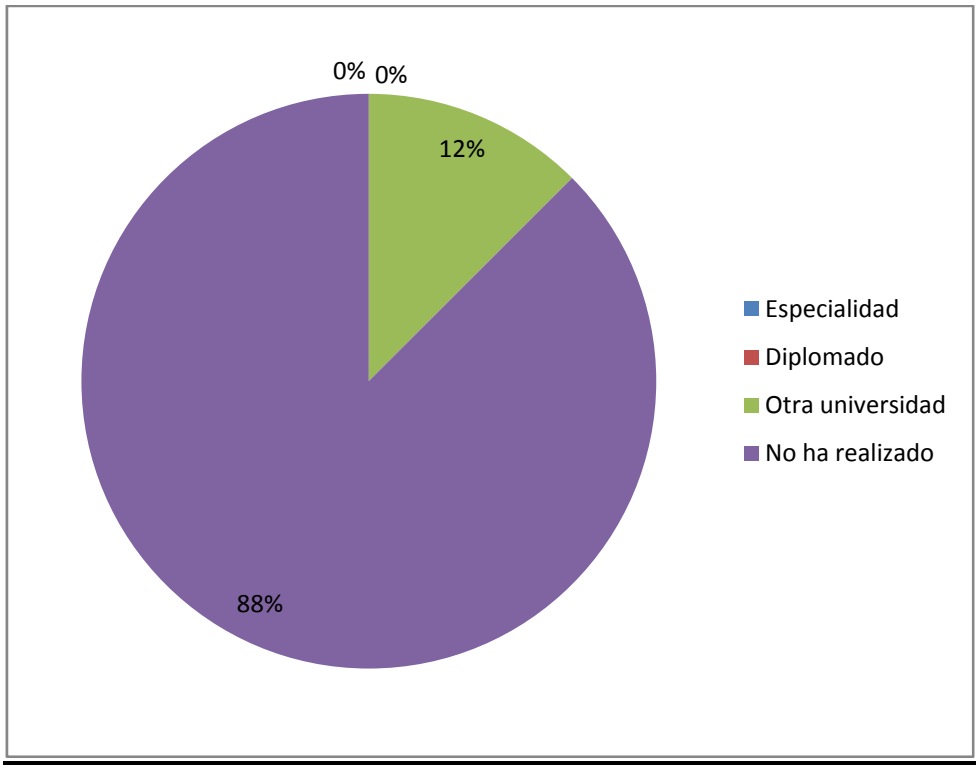
Es muy importante aclarar que la formación inicial del docente debe proporcionar al futuro docente las herramientas básicas para poder ejercer su trabajo de manera integral, estas mismas herramientas servirán, para proporcionar a sus estudiantes con estrategia y metodologías actualizadas las cuales permitan el desarrollo y explotación de todas las potencialidades de los estudiantes para en un futuro obtener una nueva generación de niños, niñas y jóvenes críticos capaces de transformar la sociedad.

POSTGRADO (MAESTRÍA/DOCTORADO PhD)



El 75% de los docentes encuestados no contestaron , porque no tienen un título de cuarto nivel, ya sea por falta de superación personal o poca exigencia laboral no han proseguido con su formación continua, es importante resaltar la importancia de actualizarse para poder ofrecer una mejor educación, aunque en la actualidad el gobierno esta exigiendo una formación continua por parte de los docentes incluso para mejorar su salario, ya que las políticas actuales el ascenso y el sueldo depende de los títulos que obtenga el docente, se espera que para un futuro aumente este 25% de titulados que si poseen maestría y diplomados en Desarrollo de la Inteligencia y en Gerencia y liderazgo Educacional, para beneficio de toda la sociedad, ya que un docente debe estar en constante capacitación y actualización para poder enfrentar los avances de los nuevos conocimientos que se han modificado en los últimos años.

ESPECIALIDAD EN DIPLOMADO

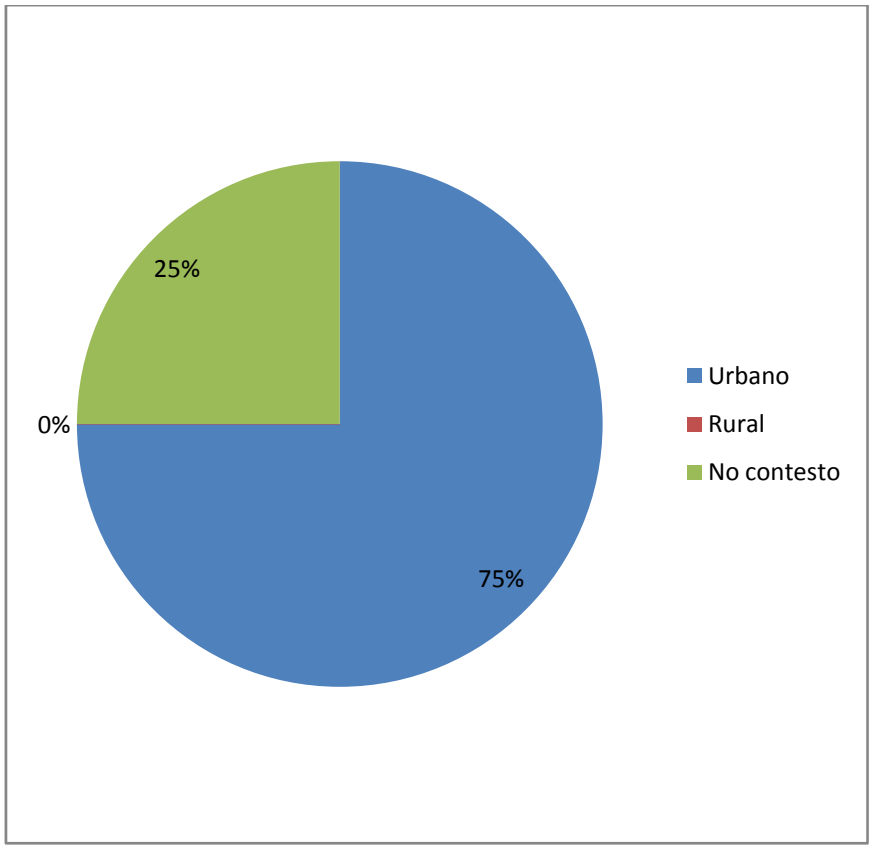


Como se puede notar existe una despreocupación casi total por la formación continua de los titulados encuestados, ya que el porcentaje de no haber realizado diplomado es muy alto, se cree que esta despreocupación, desmotivación o desinterés según el marco teórico se debe al bajo salario del maestro particular, esto es una razón para no seguir capacitándose debido a que los seminarios, cursos y universidades a veces tienen un costo considerable que si afecta a al economía del docente.

Otra causa es que existe un porcentaje considerable de titulados que no ejercen la profesión por la que estudiaron, convirtiéndose en un motivo para perder el interés por seguir capacitándose.

No olvidemos que la capacitación y formación continua es una acción responsable por parte de cualquier profesional en cualquier rama, para mejorar su calidad de vida y brindar un mejor servicio a la sociedad.

<u>PREGUNTA 2a</u>: ¿EN CASO DE QUE TRABAJE COMO DOCENTE, LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA QUE SE DESEMPEÑA ES DEL SECTOR?

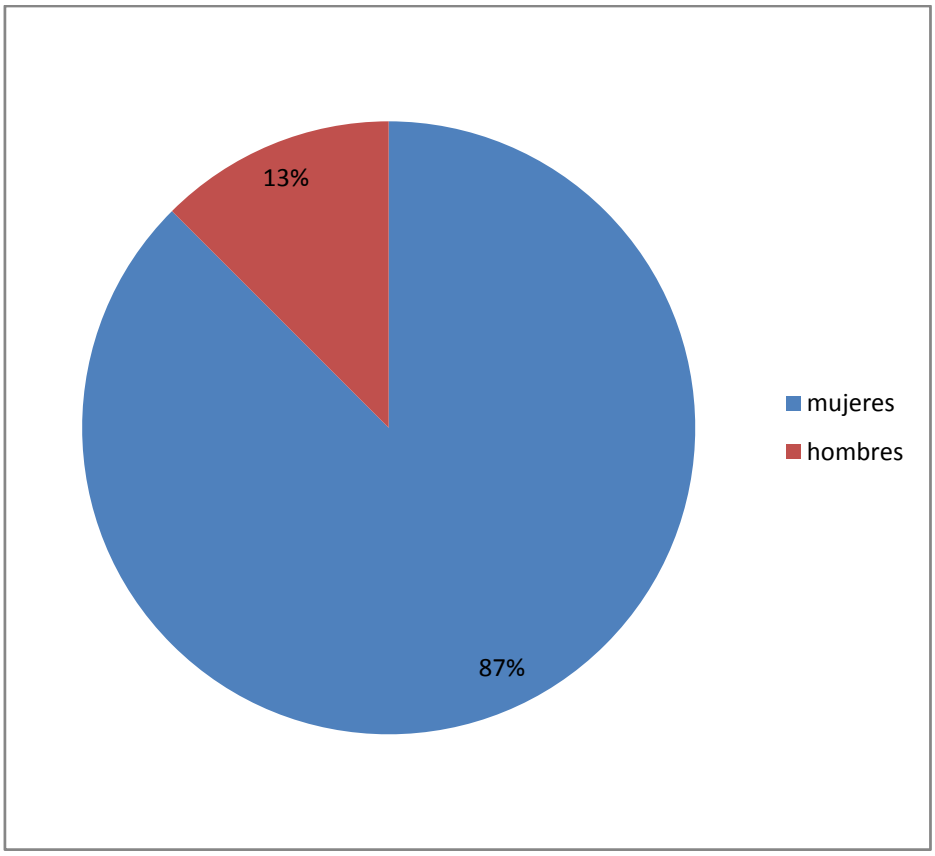


Se determina que el 75% de docentes trabajan en la zona urbana, debido a que Quito por ser la capital y una ciudad muy grande, existen gran número de centros educativos tanto fiscales como particulares y fisco misionales. En la urbe de Quito existe gran posibilidad de trabajo, con mayor porcentaje en centros particulares ya que en el fiscal es más complicado el ingreso, debido a la nueva Ley. El principal motivo es la dificultad del salario bajo que cobran los docentes y en áreas rurales es aún más bajo.

Es por esta razón que la mayoría de docentes en Quito prefieren trabajar en zonas urbanas.

DATOS DE CLASIFICACIÓN

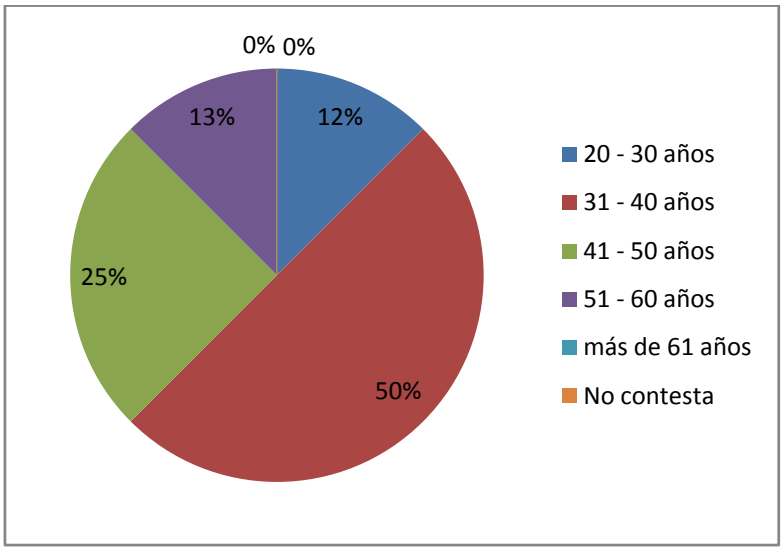
A1.- Género



Es fácil notar que la mayoría de personas que elijen la carrera de docente son mujeres, en este caso se da 7 mujeres por 1 hombre, la mayoría de mujeres en esta profesión es a nivel general, dándose el mayor porcentaje en Paraguay con un 85% de docentes de género femenino, Nuestro país posee un 61.2% en personal docente femenino, en otras profesiones la distribución de género suele ser equitativa pero si hablamos de docencia es notorio que existen más mujeres.

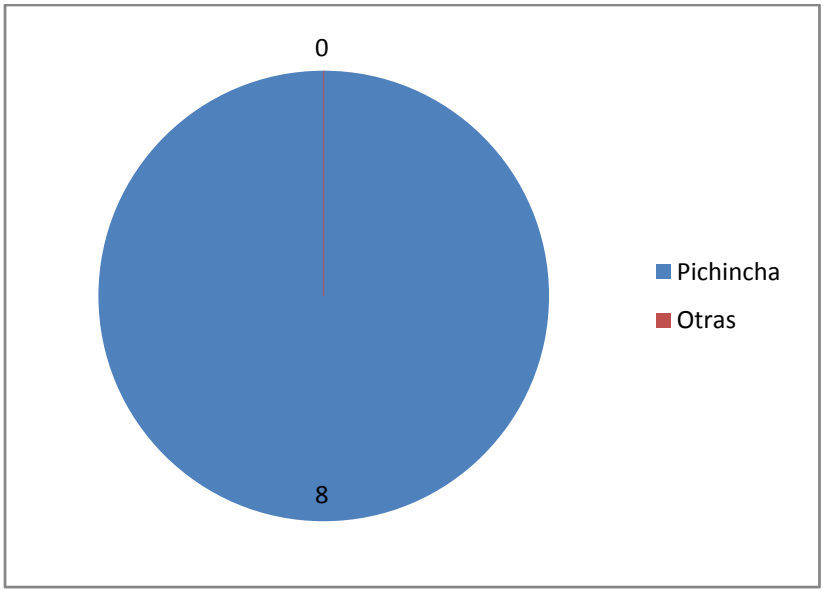
Aunque a medida de que aumenta el nivel de educación por ejemplo a nivel de bachillerato va disminuyendo el número de docentes mujeres y suele ser una profesión más equitativa en género.

A2.- EDAD



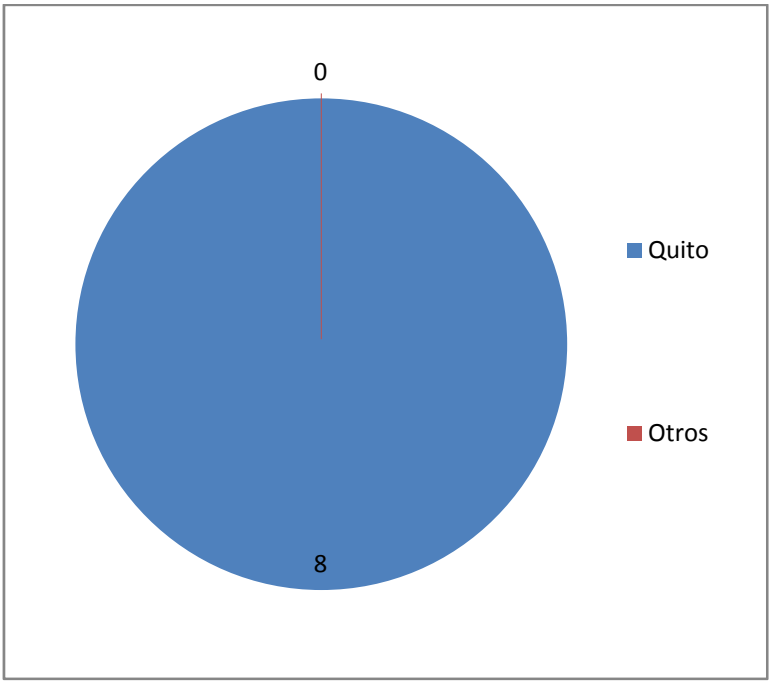
En el Ecuador la mayoría de docentes circundan entre los 30 a 45 años existiendo una población a nivel nacional de 38.560, en segundo lugar esta de 45 a 55 años con un número de 32.640, determinando así que la edad promedio en esta investigación es de 44 años concluyendo que la edad de mayor actividad de esta profesión, considerando el tiempo que tarda en conseguir empleo y concluir sus estudios universitarios

A3.- PROVINCIA DE RESIDENCIA



El 100% de la población residen en la provincia de Pichincha, dentro de la ciudad de Quito, en las zonas sur, centro y norte, aunque en su mayoría de los encuestados residen en la zona norte de Quito.

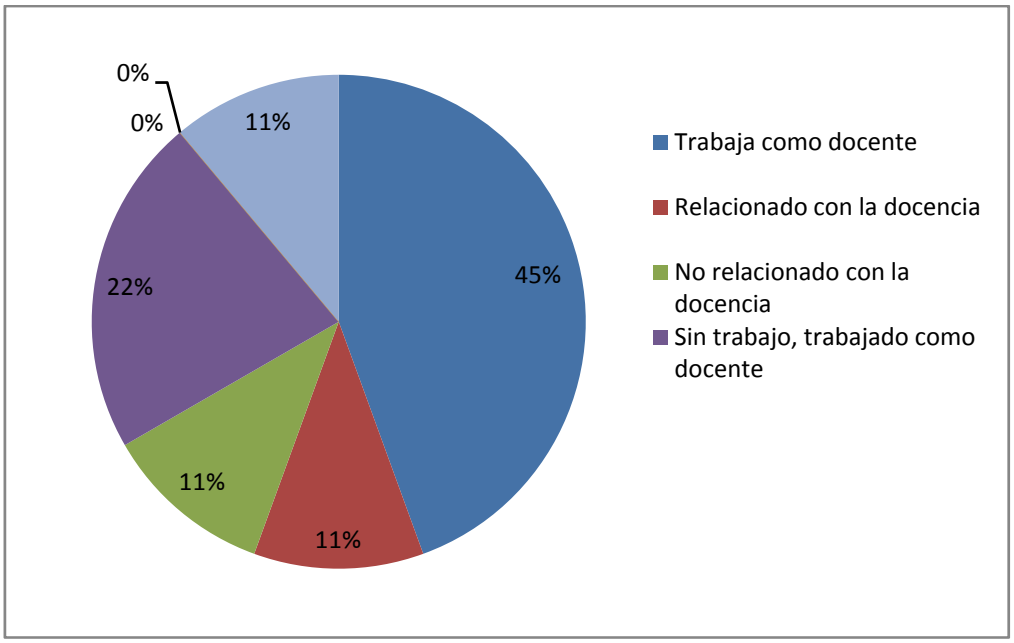
A4.- CENTRO ASOCIADO DONDE ESTUVO MATRICULADO:



Todos los titulados que participaron en la entrevista se matricularon en el Centro Regional Quito, ubicado en la 6 de Diciembre y Alpallana, al norte de la ciudad de Quito, aportando que la mayoría de titulados residen en esa zona por lo que les resulta más conveniente.

5.2.- SITUACIÓN LABORAL:

2.- ¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES REFLEJA MEJOR SU SITUACIÓN LABORAL?

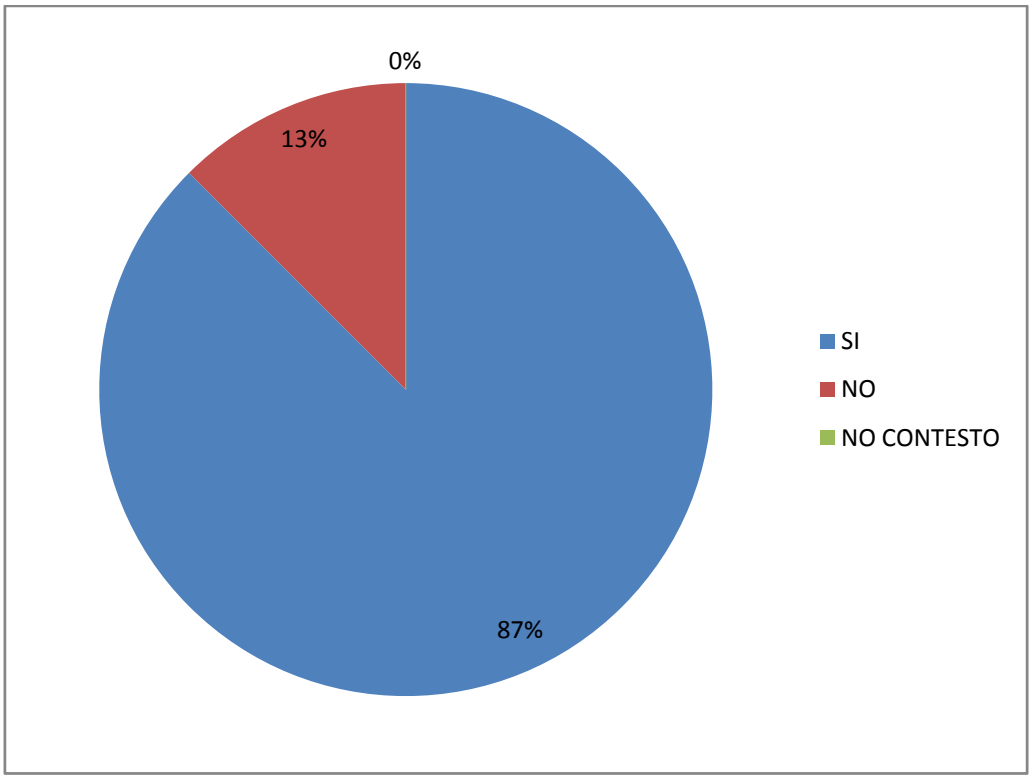


En Este caso hay 9 respuestas debido a que la titulada con código PIC 253 contestó 2 opciones. Existen 4 titulados que están ejerciendo la profesión y se encuentran en trabajos estables, de los cuales 2 de ellos siguieron la carrera para obtener el titulo de licenciatura en Educación Básica que está exigiendo actualmente el gobierno, lo cual representa un aumento de sueldo.

Mientras tanto de los cuatro docentes que no ejercen la profesión, dos tituladas no buscan empleo, debido a que tienen hijos pequeños y quieren dedicarse a cuidarlos, una titulada se encuentra realizando deberes dirigidos, por horas, su caso similar al anterior ya que tiene hijos pequeños y quiere cuidarlos ella. Y la última titulada se encuentra buscando trabajo pero trabaja en puestos relacionados por horas como evaluadora de la UTPL y además trabaja en un puesto no relacionado con la docencia.

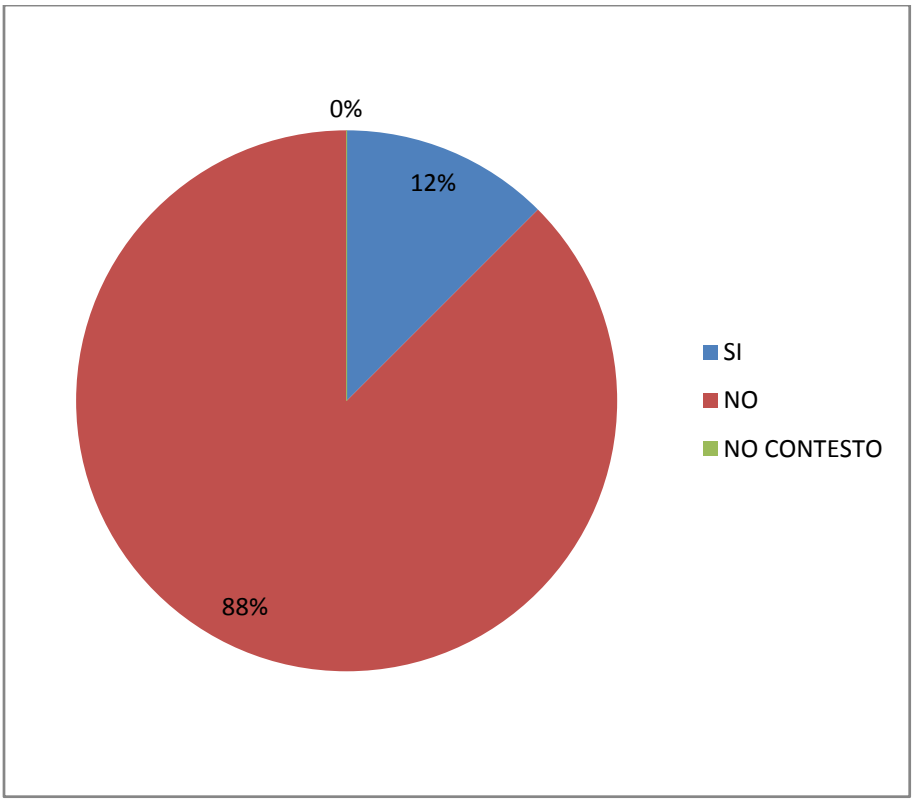
Tomando en cuenta esta dificultad a más del desempleo existente en el Ecuador, se puede afirmar que estos factores han bajado significativamente el reconocimiento de la sociedad en función del maestro, lo cual ha obligado a que los docentes que no encuentran un empleo afín a su título se subemplean, en ocupaciones radicalmente distintas a su profesión, o emigran a otros países más desarrollados.

2b.- ¿HA TRABAJADO ANTES CÓMO DOCENTE?



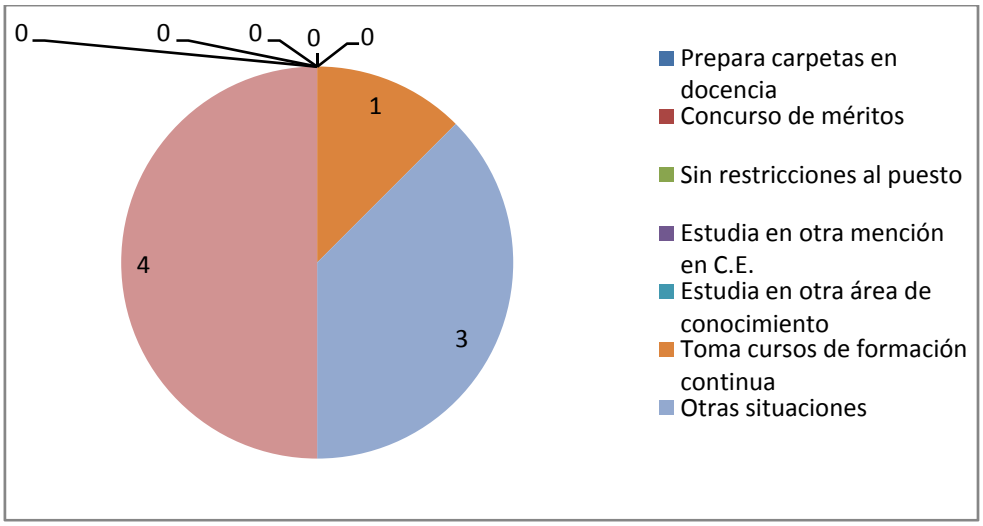
Gracias a esta variable podemos determinar si los titulados encuestados ejercen su profesión. Existen 2 personas que aún no ejercen la profesión, la razón es que tiene hijos pequeños y dan prioridad a su cuidado, muchas veces la causa del rezago de ejercer la profesión además también relacionado el descuido de su formación continua se da con mayor porcentaje en las mujeres , la causa es por los hijos, ya que el actualizarse o trabajar requiere de mucho tiempo fuera de casa y lejos de su familia, aunque la profesión de docente tiene como ventaja: el horario laboral que solo es de medio día y esto ayuda a las mujeres a ejercer su papel de madres.

2c.- TRABAJADORES ACTUALES COMO DOCENTES ¿TRABAJAN EN OTRO PUESTO PROFESIONAL NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA?



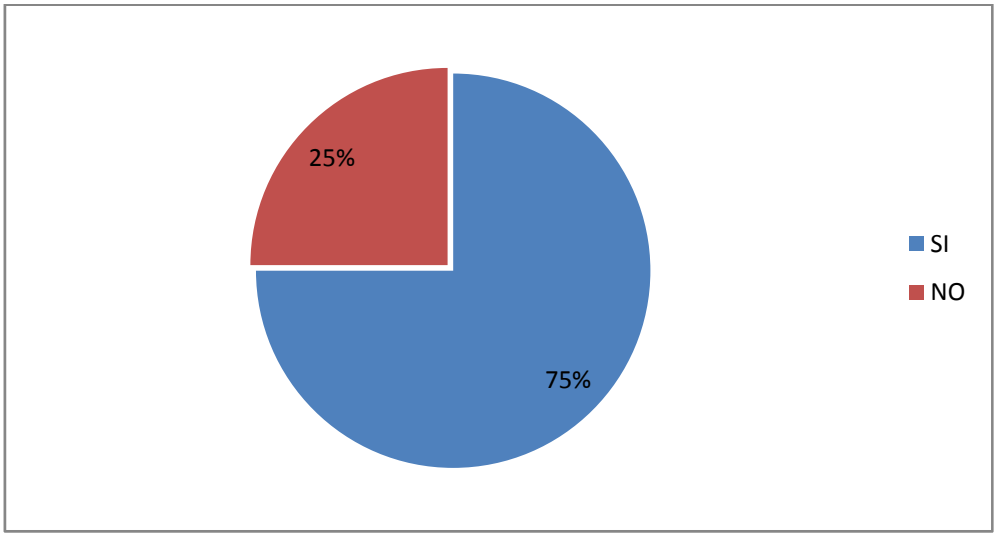
Debido al aumento de desempleo y la situación económica que atraviesa el país, es necesario buscar opciones para mejorar el nivel económico, aunque existe un pequeño porcentaje de personas que trabajan en un puesto no relacionado con la docencia, mientras realice las encuestas pude notar que de los cuatro titulados que laboran tres están en puestos fiscales o fisco militares o municipales, lo cual implica un buen sueldo que le permite tener ingresos y mejorar su estilo de vida, una persona trabaja en una institución particular, ganado el sueldo básico aunque esta cantidad representa baja para subsistir.

2. d.- SI ESTA DESEMPLEADO) ¿CUÁL DE LAS 7 ALTERNATIVAS SE AJUSTA A SU SITUACIÓN LABORAL?



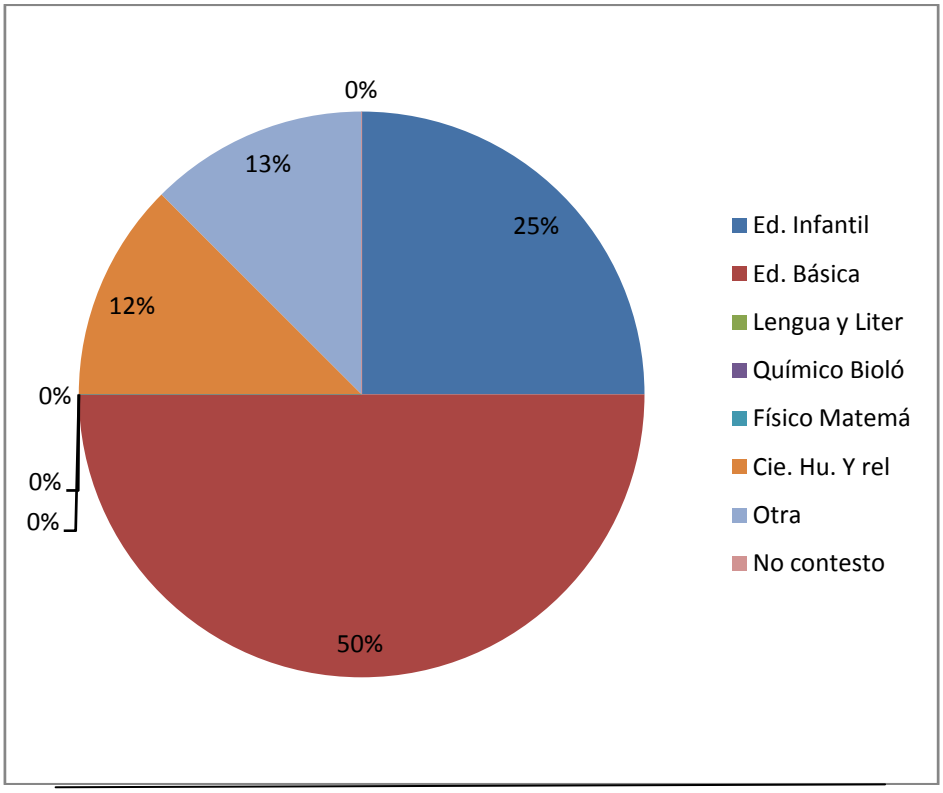
El 50% no contesto debido a que ya tienen un trabajo estable, un porcentaje significativo es el 38% en el cual las 3 personas que contestaron está opción se debe a que no desean trabajar como docentes o en ningún puesto de otro tipo de profesión; como ya se explico en la pregunta 2b (por motivo del cuidado de sus hijos.)

4.- ¿TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD?



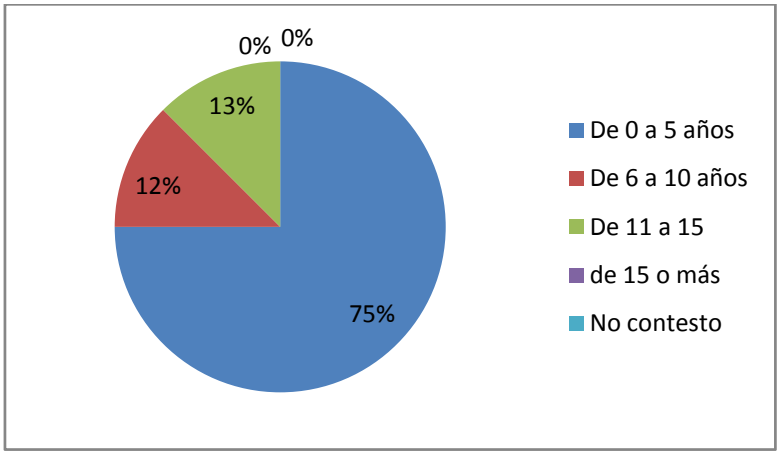
La mayoría de titulados ejercen o han ejercido su profesión en algún momento, las 2 personas que no practican su carrera; es por su condición de madres que no les ha permitido laborar, una de las personas no ha trabajado como docente por la misma razón, pero realiza en la tarde deberes dirigidos lo cual es un trabajo relacionado con el arte de enseñar y por esta razón está dentro del 75%.

4 A.- (EN CASO DE QUE SEA AFIRMATIVA) ¿EN QUÉ ÁMBITO EJERCE O EJERCÍA?



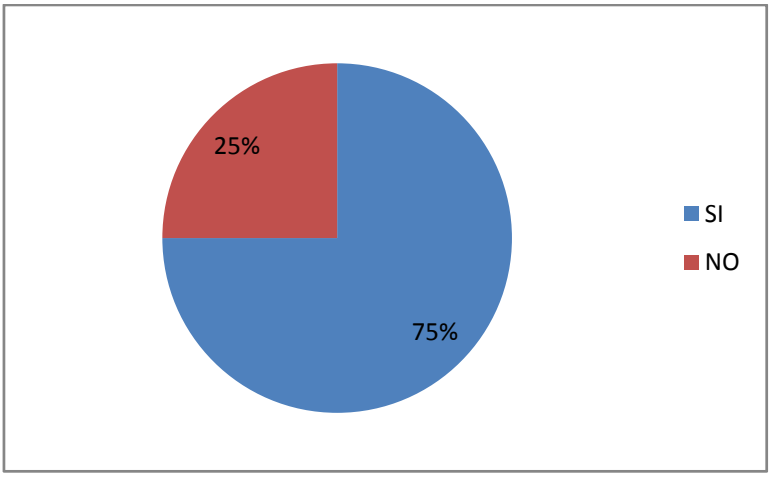
Del 75% de la población que contestó de manera afirmativa un 13% no se encuentra laborando en relación a su especialidad, este resultado nos indica que plazas de trabajo a nivel de Educación Básica existen de manera relacional al número de docentes, a diferencia de la mención de Educación Infantil la razón ya se menciona en otro análisis, pero es importante aclarar que antes a este tipo de instituciones se les tomaba por el nombre de guarderías que se dedicaban al cuidado del niño, por la nueva ley se implementó la E. Inicial que corresponde de los 0 a 4 años en donde estas Instituciones se dedican a desarrollar en el niño destrezas psicomotoras y actitudinales entregando al niños las herramientas necesarias para poder adaptarse en el futuro fácilmente al entrono escolar.

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?



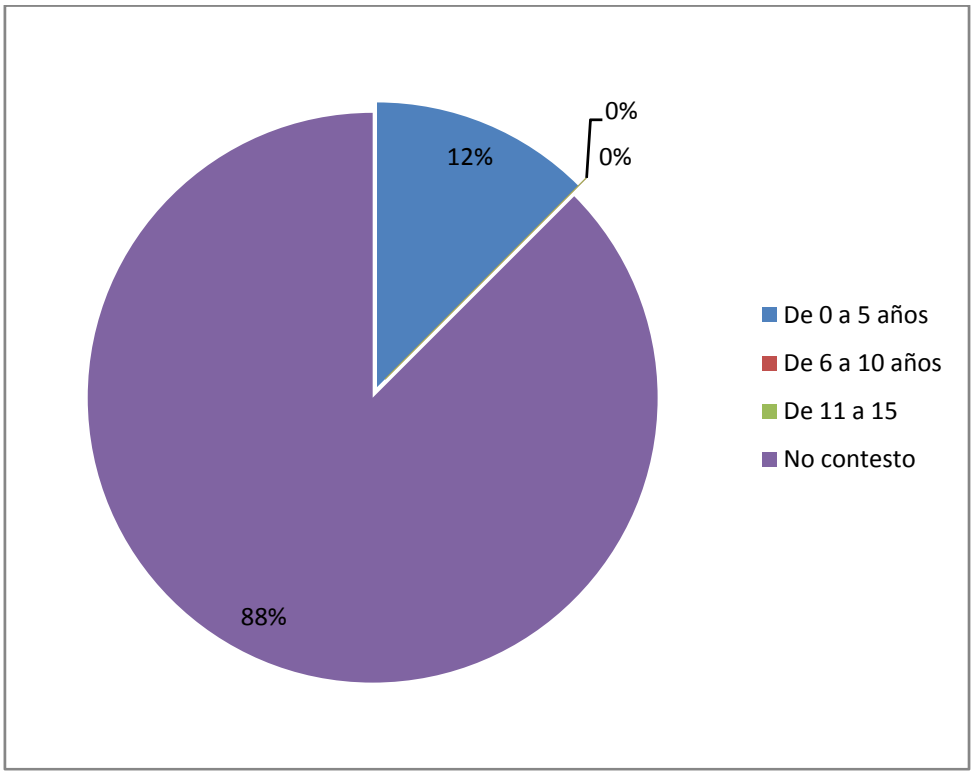
Es muy importante a más de conocimientos la experiencia laboral, aunque en esta estadística es fácil determinar que la mayoría de docentes han laborado menos de cinco años en su puesto actual, por varias circunstancias. De los seis titulados que laboran o han laborado como docentes un docente lleva quince años de labor docente, y hace tres años le cambiaron de lugar de trabajo. Según el marco teórico es muy importante el clima y la estabilidad laboral para el desempeño del docente.

8.- ¿CUÁNDO INICIO SUS ESTUDIOS ESTUVO TRABAJANDO COMO DOCENTE?



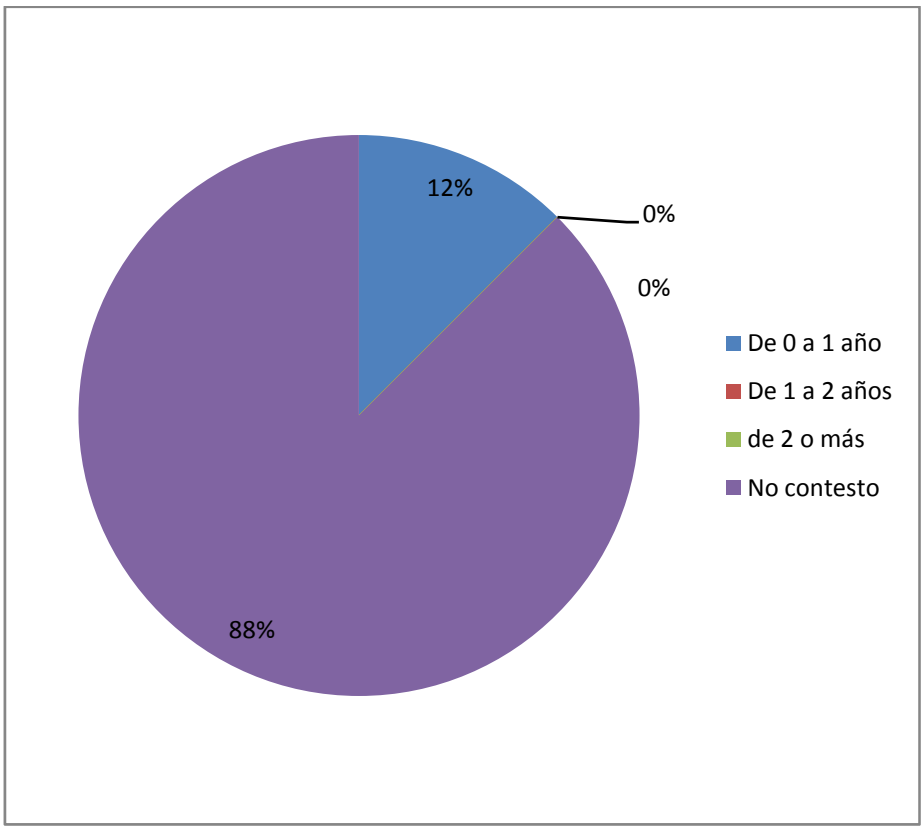
La mayoría de titulados ya tenían experiencia laboral en la profesión, por lo tanto se puede deducir que el requerimiento del título en la mayoría de los titulados era para obtener la licenciatura lo cual representa más oportunidades de trabajo, un mejor sueldo y la oportunidad de ingresar al magisterio nacional.

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?



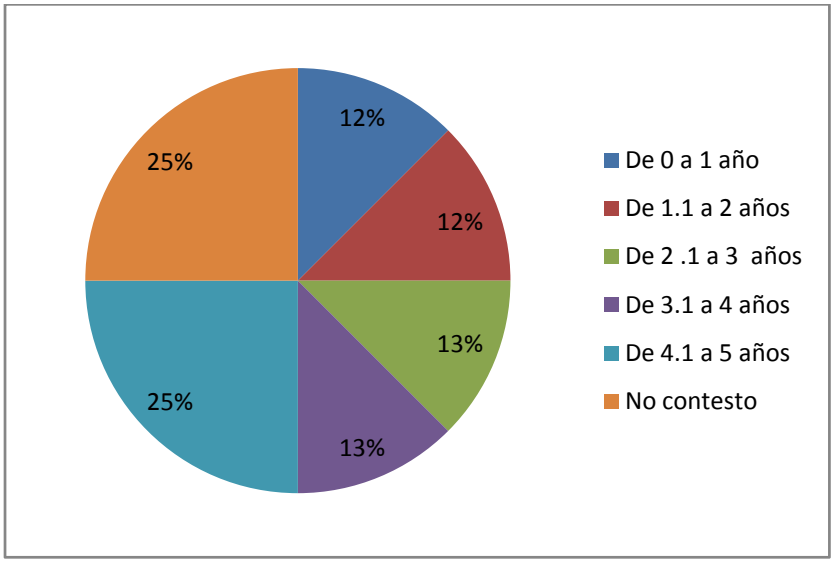
Las personas que no contestaron, se debe a que ya trabajaban cuando iniciaron sus estudios. De otra manera 2 personas encontraron trabajo mientras estudiaban, existen en nuestro país instituciones particulares que brindan buena educación y buen salario a los docentes, el problema a nivel nacional de empleo en los docentes no se debe a que no existen plazas de empleo ya que en la ultima década las instituciones privadas han crecido notoriamente, el problema se debe al salario bajo que pagan algunas instituciones y es por esta razón que para escatimarse dinero prefieren contratar a personas no afines a esta profesión o egresados en Ciencias de la Educación para que el salario sea bajo.

14.- ¿CUÁNTO TIEMPO TARDÓ EN CONSEGUIR SU PRIMER EMPLEO EN UN PUESTO DE TRABAJO NO DOCENTE DESDE QUE OBTUVO LA TITULACIÓN?



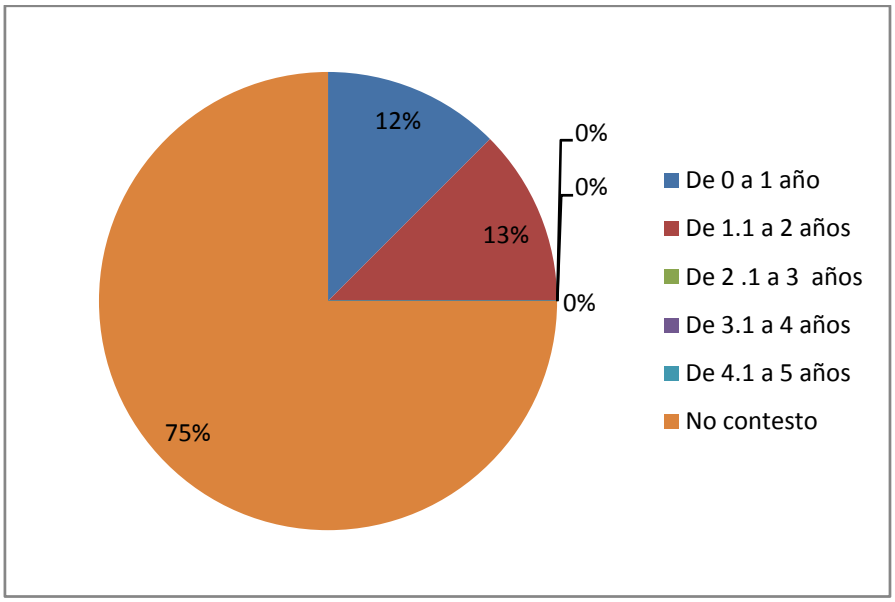
Como lo enunciamos anteriormente únicamente el 12%, es decir, uno de los docentes entrevistados espero un año para encontrar trabajo y permanece dedicado a su negocio propio. Una de las personas que se encontraba dentro de esta opción no contestó, ya que trabajó antes de graduarse y desde que se graduó dejó de trabajar en esta empresa, por motivos familiares y personales; mientras que la persona que contestó encontró trabajo a los 6 meses pero igual se encontraba por el momento sin trabajar, con estos resultados se puede concluir que no existe relación entre plazas de empleo con la titulación docente, si existen titulados docentes que no consiguen un empleo afín a su carrera y se dedican a un negocio propio.

15.- ¿CUÁNTO TIEMPO HA TRABAJADO EN TOTAL COMO DOCENTE DESDE QUE OBTUVO LA TITULACIÓN?



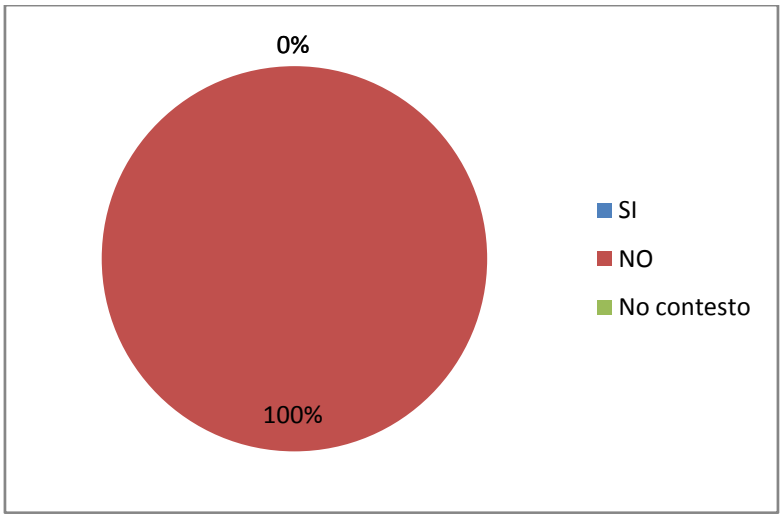
Los encuestados respondieron que al obtener su titulo en seguida pudieron conseguir empleo en el ámbito educativo, entendemos que con la educación que obtuvieron les resulto beneficioso para poder ejercer la profesión que eligieron.

16.-¿CUÁNTO TIEMPO HA TRABAJADO EN TOTAL EN UN PUESTO PROFESIONAL NO DOCENTE DESDE QUE OBTUVO LA TITULACIÓN?



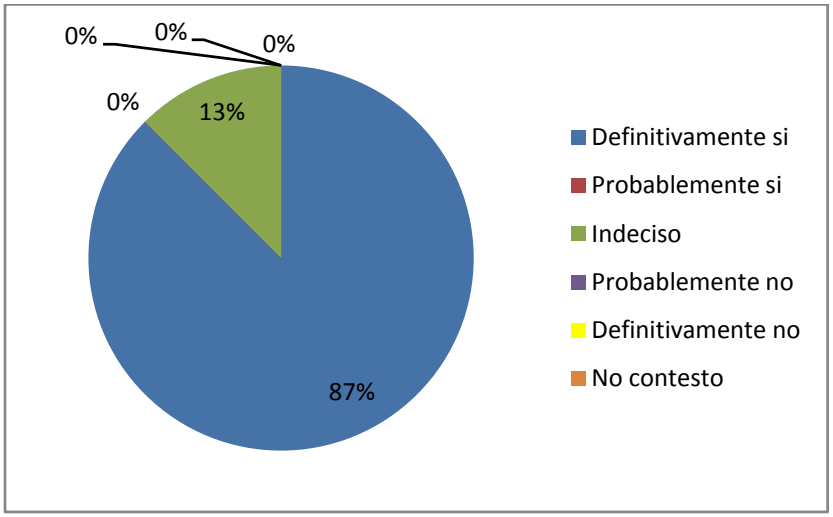
Las 2 encuestadas indicaron que máximo han trabajado 1 y 2 años respectivamente hasta poder encontrar un trabajo que les brinde estabilidad.

17.- ¿SU TRABAJO ACTUAL, O SU ÚLTIMO EMPLEO, LE DEMANDÓ CAMBIAR EL LUGAR DE RESIDENCIA?



Los encuestados en su totalidad no tuvieron que cambiar su lugar de residencia, las personas en la ciudad de quito se movilizan por mínimo una hora para poder llegar a su lugar de trabajo, Sin que esto afecte el compromiso que tiene el empleado con la empresa, el transporte es muy accesible a todas las zonas de la ciudad.

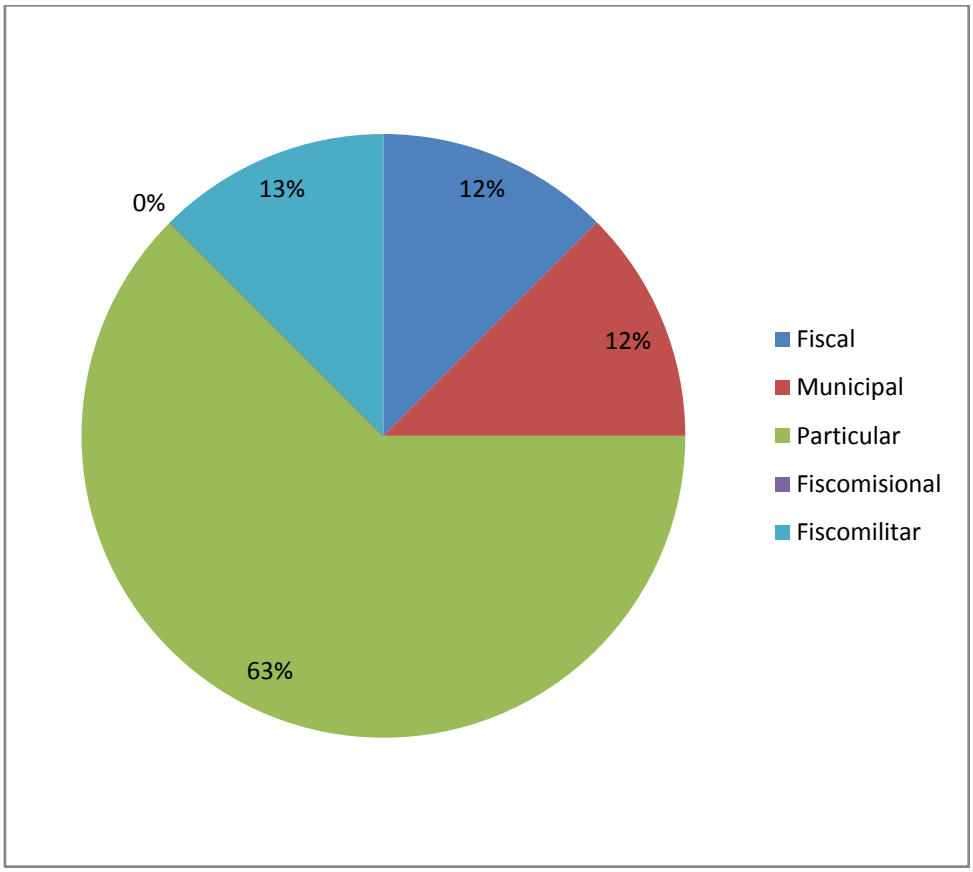
21.- SU CONDICIÓN DE VIDA LUEGO DE TITULARSE EN LA UTPL ¿HA MEJORADO?



Para todo profesional es importante obtener un titulo para poder encontrar un trabajo bien remunerado, además por que el culminar una carrera es un objetivo cumplido que nos llena de satisfacción. El titulo obtenido por los encuestados les brindo mayor facilidad para poder encontrar empleo o mejorar su situación laboral y económica.

5.3.- CONTEXTO LABORAL:

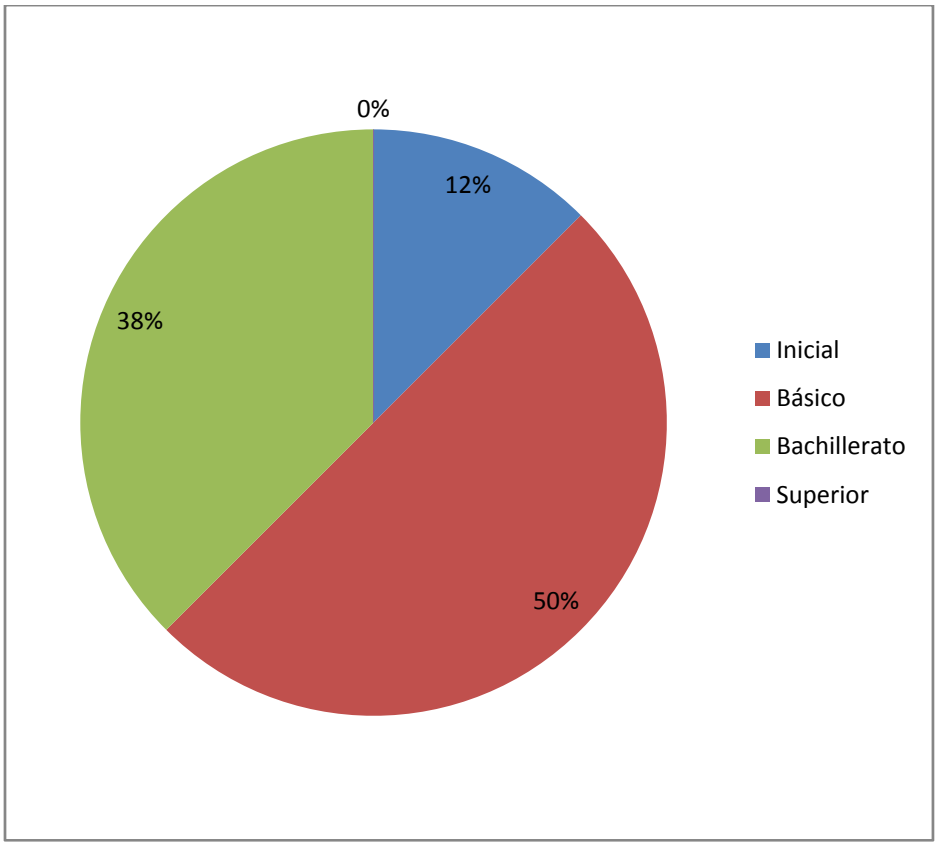
3.- ¿EN QUÉ TIPO DE INSTITUCIÓN DESARROLLA O DESARROLLABA SU TRABAJO?



La mayoría de los docentes titulados trabajan o han trabajado en escuelas particulares debido a su fácil accesibilidad a trabajar, aunque la desventaja es una inestabilidad laboral, mientras que trabajar en el magisterio fiscal o municipal en la actualidad es un largo proceso para ingresar, ya que la actual ley para contratación a los docentes es muy exigente, pues en la mayoría de países latinoamericanos se están reformando los requisitos que necesita el docente para ejercer una profesión de calidad.

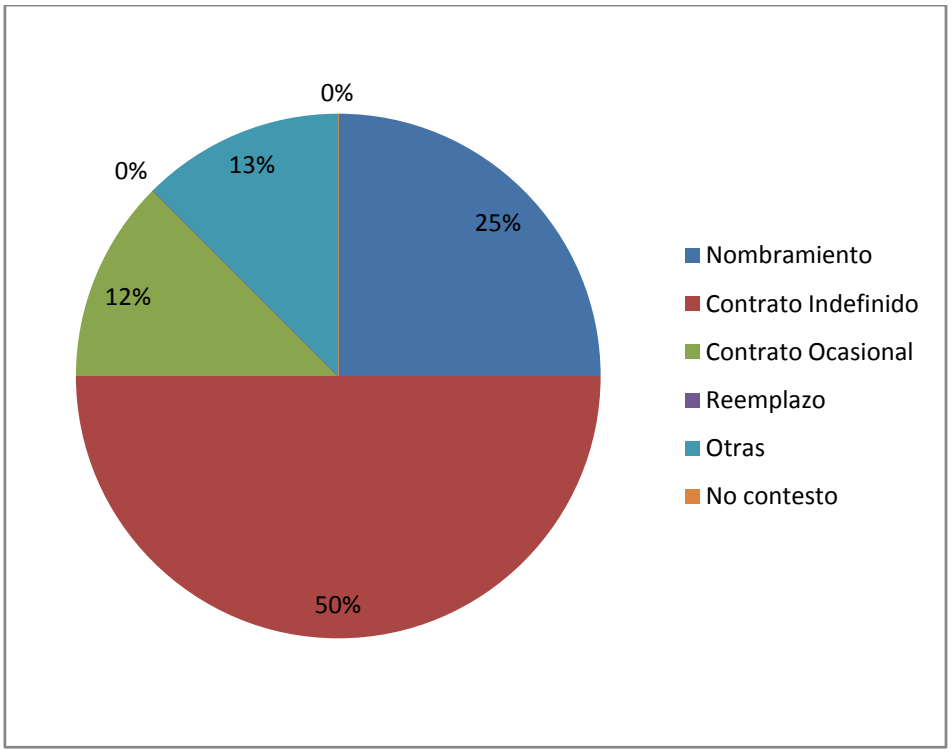
Incluso en los centros particulares se esta exigiendo una contratación docente estable con docentes que brinden una enseñanza de calidad.

3a.- ¿LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA QUE DESEMPEÑA O DESEMPEÑABA ES DE NIVEL?



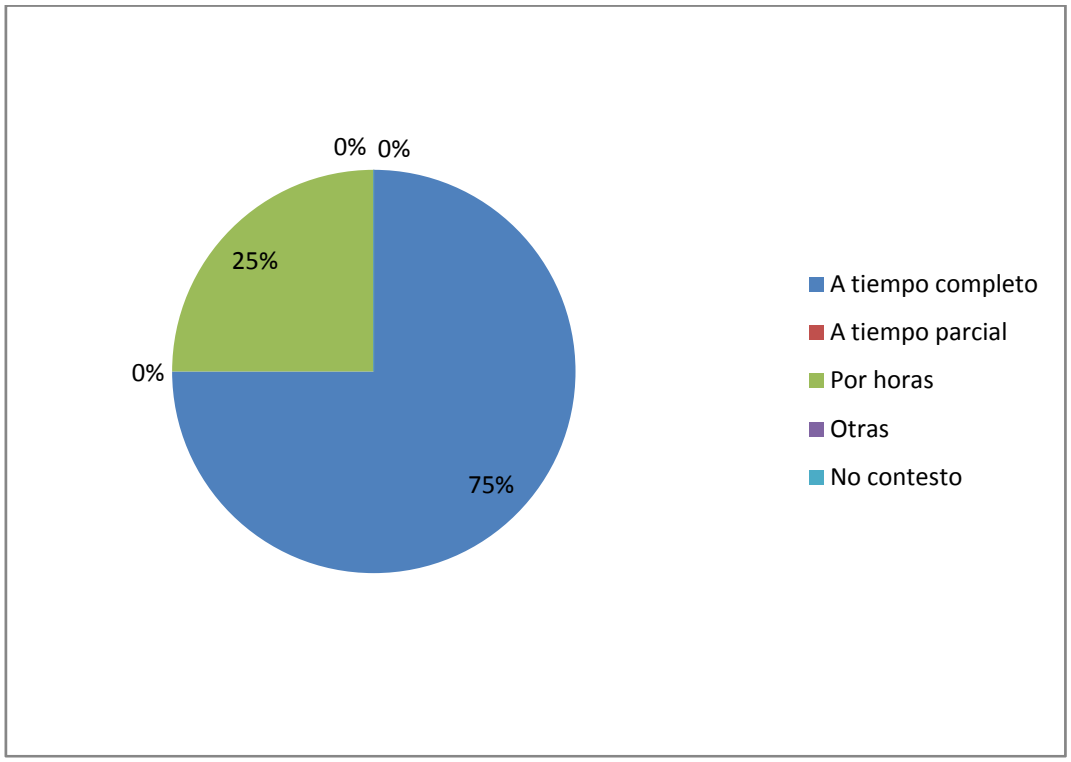
Según los datos se nota claramente que la mayoría de centros educativos son de nivel básico, aunque no completamente llegan hasta 7º año de básica, enfatizando que actualmente la educación básica es hasta 10º año de básica. Existen muy pocas instituciones tanto fiscales como particulares que sean Unidades Educativas, es decir que tengan Nivel Inicial, Básico, Bachillerato y Superior, esta nueva ley tiene como objetivo no solo brindar al alumno/a una educación de calidad en lo cognitivo, sino además en valores; amar su identidad, al medio ambiente y a la profesión que elija, con enfoque a sus derechos. El gobierno cree que la mejor alternativa para una buena elección de profesión es implementar el nuevo modelo educativo de un bachillerato general y técnico para determinar modelos educativos que desarrollen competencias de emprendimiento a través de la vinculación de la educación y el trabajo productivo, brindando a la sociedad no solo una educación de calidad sino además preparando profesionales que en el futuro brinden calidad en sus servicios.

5.- ¿QUÉ TIPO DE RELACIÓN LABORAL TIENE O TENÍA CON LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA?



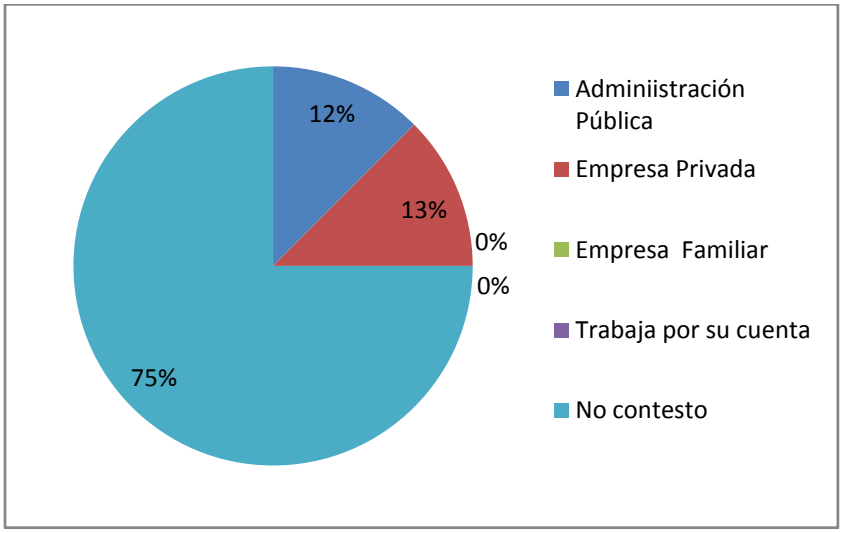
El 50% de los titulados laboran en escuelas particulares mediante un contrato indefinido, seguido por dos personas que tienen nombramiento, en cuanto al contrato ocasional, la persona trabaja por horas como evaluadora de la UTPL y por último en otras circunstancias se refiere a una persona que trabaja en las tardes en deberes dirigidos como un trabajo propio. El contrato en las instituciones privadas, se encarga el Jefe de Recursos Humanos, el cual se renueva o no cada año escolar, pero, si se decide contratarle de manera indefinida debe ser un contrato escrito, pero para ingresar al Magisterio Nacional es más complicado, se debe rendir una prueba de ingreso y cumplir con algunos requisitos, pero la remuneración es mejor. En el Ecuador existen 194987 docentes que laboran con nombramiento, debido a que el gobierno actual exige a más de vocación una buena capacitación, un titulo si es posible de cuarto nivel y lo importante haber aprobado las evaluaciones. La UTPL prepara y capacita a los futuros docentes para rendir estas pruebas proporcionándonos las herramientas necesarias para ejercer una profesión efectiva.

6.- ¿LA RELACIÓN LABORAL ES O ERA?



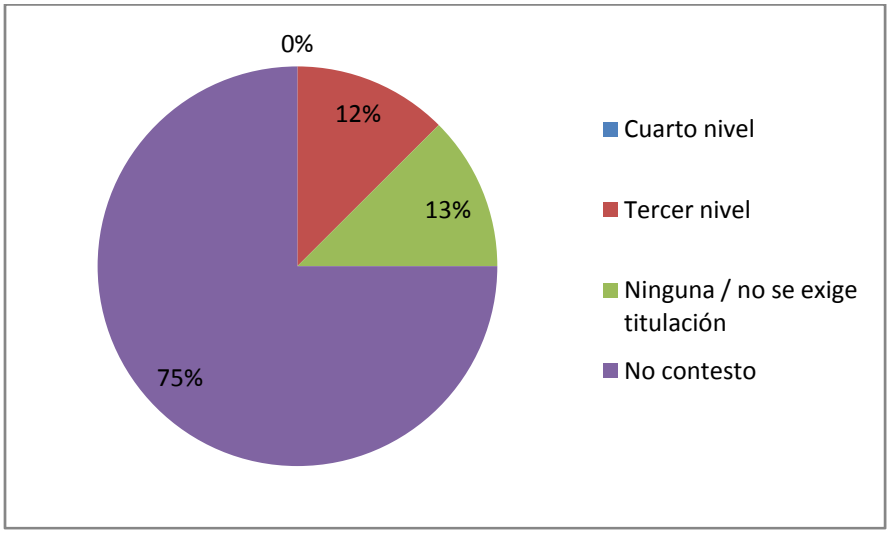
Recordemos que tiempo completo se refiere en los docentes un horario de 5 a 6 horas de trabajo en el día, ya sea en la mañana o en la tarde, aunque el gobierno aprobó para el siguiente año lectivo en la nueva Ley, trabajar ocho horas reloj diarias, las cuales se distribuyen : horario para impartir clases cinco horas reloj, las tres horas restantes los docentes deben permanecer en la institución preparando material didáctico, revisando trabajos, atendiendo a padres de familia o nivelando a niños que tienen dificultad en aprendizaje, generando en el docente una participación más activa en el proceso enseñanza- aprendizaje, mejorándola calidad de la educación y permitiendo una igualdad en el aprendizaje ya que se trabajará de una manera individualizada con los estudiantes que se tiene problema, la función del docente actual para un buen proceso de enseñanza aprendizaje es romper los rígidos modelos reduccionista y abrir vías nuevas de cooperación e interdisciplinariedad brindando una buena educación para todos.

9.-¿EN QUÉ TIPO DE INSTITUCIÓN O EMPRESA DESARROLLA O DESARROLLABA SU TRABAJO COMO NO DOCENTE?



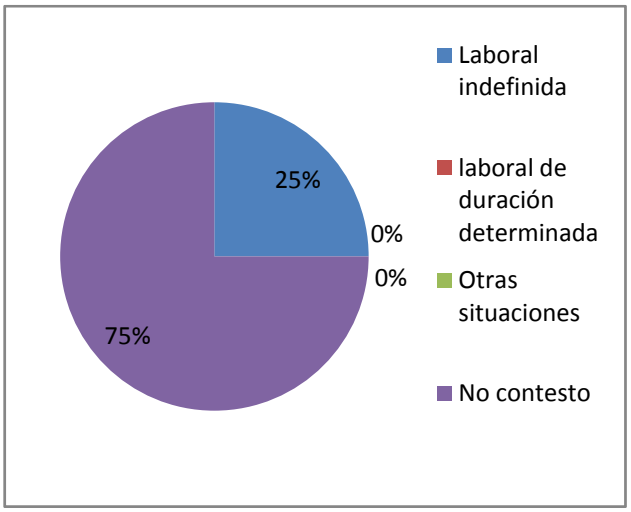
Debido a que la mitad de titulados se encuentra laborando y casi un 25% no trabaja por el momento podemos analizar que existe un bajo porcentaje de titulados que no ejercen la profesión y se han subempleado en otras áreas.

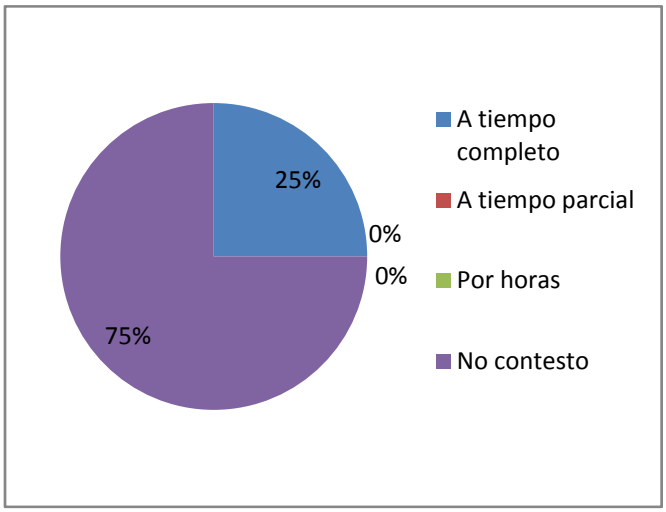
10.- ¿QUÉ TITULACIÓN ES/ERA LA EXIGIDA EN LA INSTITUCIÓN O EMPRESA DONDE TRABAJA O TRABAJABA PARA EL PUESTO QUE OCUPA U OCUPABA?



En cuanto a otras profesiones podemos determinar que algunas empresas si exigen y se preocupan por la superación profesional de sus empleados aportando con becas o convenios con universidades, ya que para toda institución su objetivo es brindar al cliente una atención de calidad y eso se puede lograr con la cultura de sus empleados, entre más se superen, mayor egresos saldrá para las empresas.

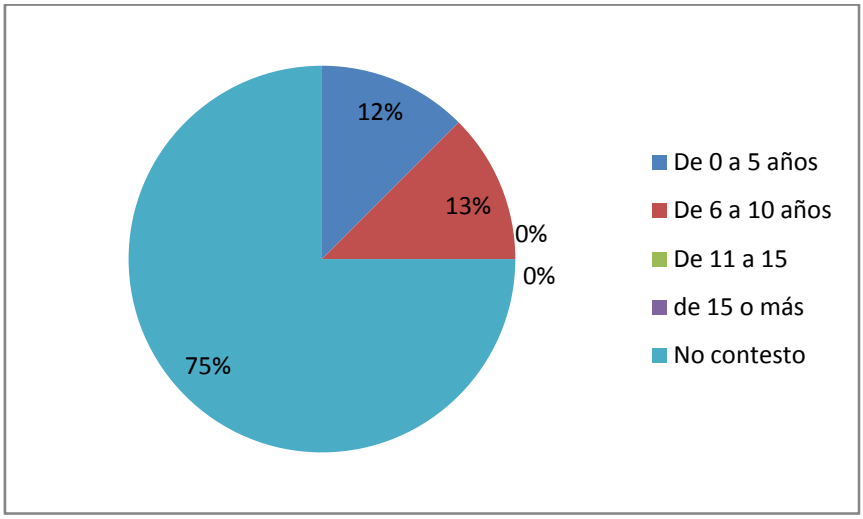
11.- ¿QUÉ TIPO DE RELACIÓN LABORAL TIENE O TENÍA? 12.- ¿LA RELACIÓN LABORAL ES / ERA?





La relación laboral en uno de los casos, no brinda una estabilidad laboral, ni un ingreso económico ya que por el momento es importante aclarar, que las 2 personas que contestaron ya no se encuentran trabajando en estas empresas.

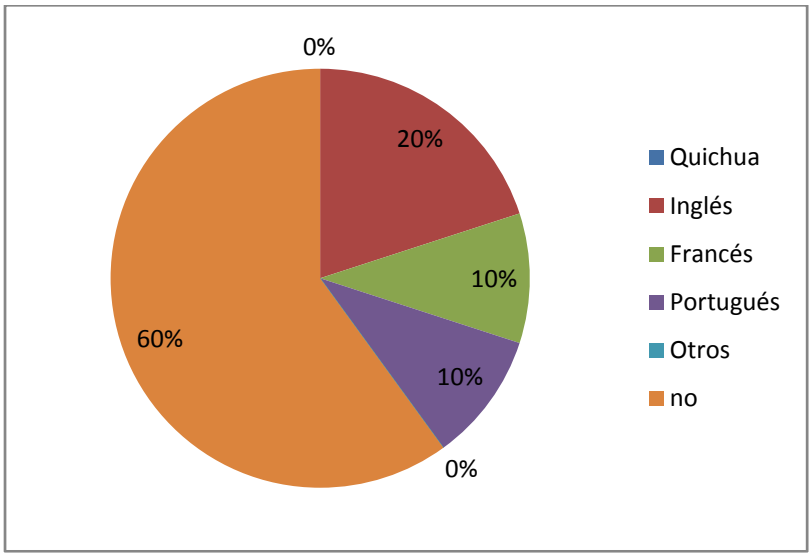
13.- ¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA TRABAJANDO EN EL PUESTO ACTUAL O TRABAJÓ EN EL ÚLTIMO EMPLEO NO DOCENTE EN CASO DE QUE EN LA ACTUALIDAD NO TRABAJE?



Los encuestados indicaron que ejercieron trabajos no docentes máximo 6 años pero era antes de poder sacar la titulación de docente, trabajaban subempleados por no acabar su carrera, a partir de la obtención de su titulo han podido ejercer su trabajo en el área que les gusta y que se han especializado.

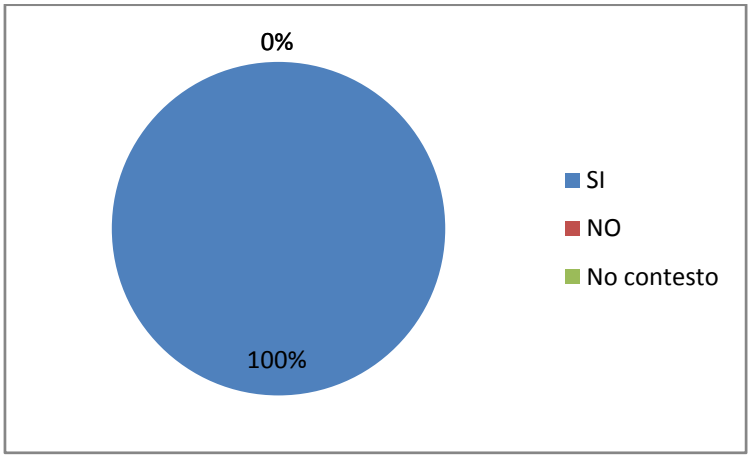
5.4.- NECESIDADES DE FORMACIÓN:

18.- ¿SE COMUNICA CON SOLTURA EN UNA SEGUNDA LENGUA DISTINTA AL ESPAÑOL?



El 60% de los encuestados no tienen soltura en comunicarse con otras lenguas, en las universidades no ponen mucho énfasis en enseñar a los estudiantes que eligen esta especialización.

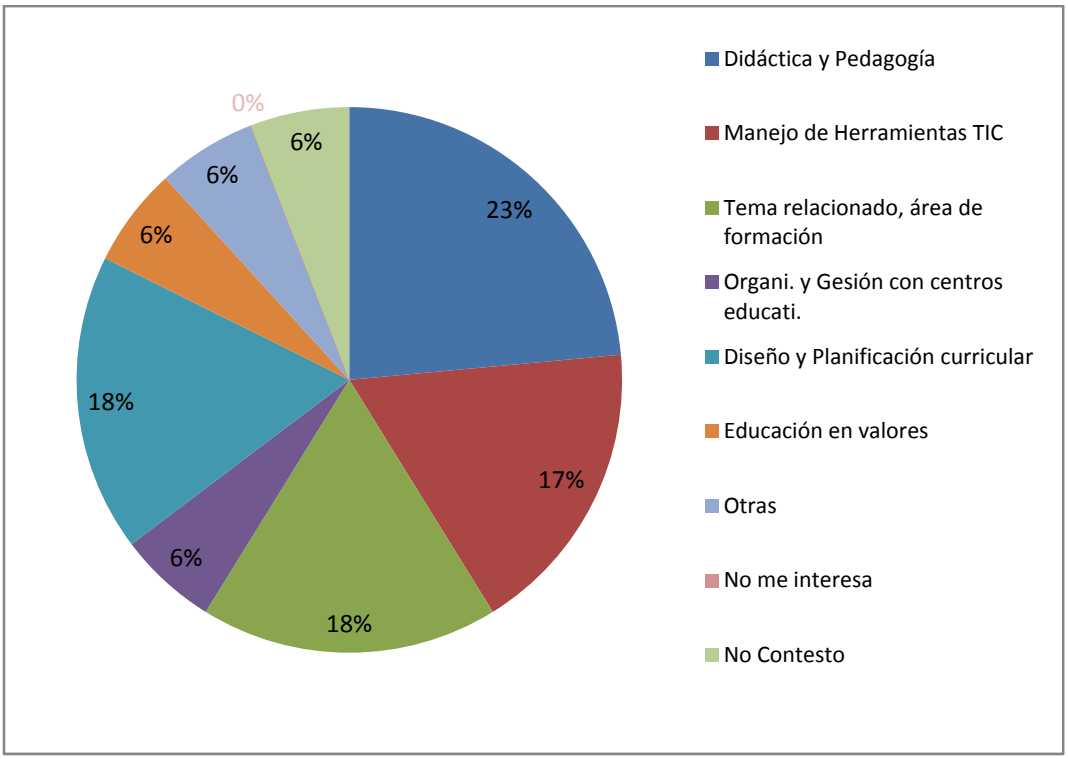
19.- ¿MANEJA LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO?



Todos los titulados indicaron que conocen el empleo y manejo de la computadora a nivel de usuario pero la mayoría no lo aplica como material didáctico, sino para elaboración de pruebas y registro de notas, es decir, no le dan un uso de aprendizaje, aunque el uso de la tecnología en el proceso enseñanza – aprendizaje ayuda a los docentes a impartir clases más reales, ahorrar tiempo. Es muy importante que un docente sea competente en el uso de la tecnología y sobre todo aplicarla en su labor.

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

20.- ¿LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN EN LOS QUE REQUIERE ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL SON?



Es muy importante para el profesional dar énfasis en capacitarse, ya que todos los encuestados y todos los docentes desean capacitarse con el único objetivo de ofrecer una mejor educación y estar preparado para los retos que se van dando en esta profesión, en vista de los cambios que han existido en el currículo, pensum de estudios, el avance tecnológico y lo que implica utilizarlo para la educación tanto en la investigación del docente como en la del alumno, el docente se muestra más interesado por capacitarse en pedagogía y didáctica, manejo de herramientas tecnológicas, diseño y planificación curricular y especializarse más en su área a manera personal . Me parece que es muy urgente la capacitación de los docentes a nivel general debido a que la mayoría de docentes presenta falencias según los datos estadísticos del Ministerio, la mayoría es por descuido o por falta de presupuesto para pagar estas capacitaciones, razón por la cual el gobierno está invirtiendo presupuesto del estado para capacitar a los docentes fiscales para alcanzar esa educación que todos merecemos.

6.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1.- CONCLUSIONES

De acuerdo a los datos obtenidos en las encuestas realizadas en el mes de diciembre del 2010 y meses de enero y febrero del 2011, a una población de ocho titulados graduados entre los años lectivos del 2005 al 2010 en la UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA, Escuela Ciencias de la Educación menciones Educación Infantil, Educación Básica, Lengua y Literatura, Físico Matemático, Químico Biólogo y Ciencias Humanas y Religiosas; y 2 directivos del lugar de trabajo de los titulados tomando en cuenta el marco teórico y resultados estadísticos se puede concluir que:

- Analizando el ***objetivo uno***, se puede detectar que de la población investigada existe un 50% de los titulados en las mención de Educación Infantil y un 38 % titulados en Educación Básica; al mismo tiempo el 87% son mujeres, el 100% de la población habitan en la ciudad de Quito en zonas urbanas, con una edad promedio de 40 años. En esta profesión y en estas menciones el género femenino se encuentra en mayor porcentaje no solo en nuestro país, sino a nivel mundial, ya que las mujeres poseen ese don, de ser educadoras naturales lo cual permite que su sutileza e ingenio logre desarrollar en los niños una conciencia de cuidado y respeto a los demás, también influye en esta profesión el horario laboral que solo es de medio día y esto ayuda a las mujeres a ejercer su papel de madres, las mujeres durante el pasar del tiempo han luchado por sus derechos en la actualidad encontramos a mujeres en cargos directivos, permitiéndolas crecer a nivel personal, profesional y familiar, ya que a las 2 escuelas donde se encuestó a los directores del plantel son mujeres. Por realizarse la investigación en la ciudad de Quito los titulados que ejercen su profesión, laboran en la zona urbana, con una gran facilidad de transporte, infraestructura en las instituciones, material didáctico y apoyo en el proceso enseñanza - aprendizaje de TIC, desempeñando una mejor labor por parte de los titulados.
- Las/os tituladas/os escogen las ramas de Educación Básica y Educación Infantil debido a la gran demanda de puestos por el cambio de la Nueva Reforma Curricular, influyendo además que en tiempos atrás en los institutos normalistas se obtenía el titulo de profesor primario y el actual gobierno exige un título con

licenciatura lo cual estudiar en una Universidad de modalidad presencial resulta complicado por el horario de trabajo. La UTPL, se encuentra en el 2º lugar a nivel Nacional de Universidades en Educación a Distancia que tiene el mayor número de alumnado, la cual, brinda una educación de calidad, ofreciendo una igualdad de oportunidades en la educación superior, permitiendo a los ecuatorianos, que por varias razones no pueden acceder a una universidad tradicional capacitarse y les proporciona las herramientas necesarias para cumplir un trabajo eficiente y actualizado.

- Como conclusión del ***segundo objetivo*** el cual es determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito natural, La Universidad Técnica de Loja brinda a sus estudiantes una excelente educación, permitiéndole desenvolverse en su profesión de una manera segura, se puede comprobar gracias a los resultados obtenidos en la investigación, un 87% de la población total ha ejercido o ejerce su profesión y en el ámbito de su especialidad, impidiendo que se subempleen en otras áreas ya que existe un 13% que trabajan en un puesto no relacionado con la docencia, el profesional de la UTPL, es una persona muy bien capacitada, con posibilidad de adaptación a las necesidades y exigencias que se le presenten, preparado para desempeñar su labor, a pesar de que Quito es una ciudad muy extensa no les ha impedido trasladarse para ejercer su trabajo; uno de los beneficios es que existe una gran variedad de transporte urbano y diversas vías para trasladarse a cualquier punto de la ciudad.

  En definitiva estudiar y crecer profesionalmente cambia la vida de las personas, la UTPL brinda una educación integral, formando profesionales competentes con actitudes, habilidades y conocimientos; dándoles lo necesario para que la persona pueda resolver de manera eficaz y autónoma las situaciones que se presentan en la vida, es decir orientan el ***saber hacer*** para llegar a ***ser***, estas competencias desarrolladas en los profesionales se podrá transmitir eficazmente en la enseñanza de las futuras generaciones. A cambio los directivos de la Instituciones y el Gobierno los incentiva con becas, homenajes, reconocimientos y sobre todo en los fiscales y en alguna instituciones particulares un buen sueldo, pidiéndoles a cambio a los docentes ofrecer una educación de calidad mediante la actualización tanto en conocimientos como en estrategias de enseñanza, que tengan una calidad humanan sirviendo de ejemplo

con sus actitudes a sus estudiantes, ejerciendo una profesión de compromiso y vocación.

- ***Tercer objetivo*** reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela en Ciencias de la Educación de la UTPL, analizando los resultados en base a este objetivo podemos concluir que el 50% de los centros educativos donde laboran los titulados llegan hasta Educación Básica, aunque se debe aclarar que estos centros tienen hasta 7º año y según la Ley de Educación, la Educación Básica debe ser hasta 10º año, lo cual no tiene estas escuelas; este 50% es casi relacional con el 38% de titulados en esta mención, se debe a que los otros centros que poseen Bachillerato ya están incluidos este tipo de educación.
- La relación entre profesionales en la Mención Educación Infantil es desigual al número de Centros Educativos en educación Inicial, porque existe una gran demanda del 50% de profesionales en la mención Infantil y un 13 % de centros educativos de este nivel, una de las razone sería que ha aumentado la población infantil y por la situación económica de las familias que ha obligado a padre y madre de familia a salir a trabajar; en tiempos atrás se dejaba al niño a cuidado de guarderías las cuales no se encargaban de estimular al niño sino de cuidar en sus necesidades básicas, la realidad actual exige que estos lugares le formen al niños en el desarrollo de sus habilidades y destrezas. Además que por tratarse de una mención nueva y que esta incluida en la nueva ley existen pocos centros pero que a medida que pase el tiempo se irán aumentando, quiere decir, que se requiere este tipo de profesionales ya que anteriormente no había, y las Instituciones educativas cada día sigue aumentado debido a las necesidad de los padres de familia los cuales buscan lugares competentes para el cuidado de sus hijos,
- El 75% de los titulados han logrado conseguir plazas de trabajo estable, dentro de este 75% existe un 25% que laboran con nombramiento fiscal y el 50% sobrante labora con un contrato indefinido, un porcentaje muy bajo 13% labora por horas como evaluador de la UTPL y otra titulada por horas en la tarde de deberes dirigidos, existen 4 personas que actualmente no están laborando de las cuales 2 no desean trabajar, existen puestos de trabajo no relacionados con la docencia que también ofrecen estabilidad pero no la satisfacción de ejercer la profesión que eligió por vocación. No siempre las Instituciones sean

educativas o no, se preocupan de que sus empleados se superen profesionalmente, ya que de los 2 encuestados que trabajaban en un puesto no relacionado con la docencia, a 1 le exigían un título de 3º o 4º nivel, de igual manera se observa en las instituciones educativas que exigen un formación continua a sus empleadores solo en centros fiscales, fisco misionales, fisco militares, municipales y en algunos centros particulares y el mismo caso se da en las capacitaciones, exigiendo en sus trabajadores creatividad, innovador, con disposición al cambio, activo, que sea capaz de aplicar todo tipo de estrategias para una mejor enseñanza y lo más principal que tenga calidad humana.

- En los centros educativos donde se labora con nombramientos o contrato indefinido no requieren contratar docentes de planta aunque existe un promedio de 4 solicitudes de empleo por año, según las encuestas realizadas, la razón, brindan una estabilidad laboral, una buena remuneración y algunos beneficios más, los docentes de estas instituciones poseen una gran experiencia en las asignatura y en manejar grupos grandes de estudiantes, pero en algunos casos, esta ventaja de la experiencia puede llevar a la improvisación y al tradicionalismo mecánico de enseñanza, las necesidades de este tipo de instituciones son docentes en materias especiales como Inglés, música, computación, laboratorio de Ciencias Naturales y psicólogos educativos. En estos centros la única manera para requerir de personal docente es que la persona se jubile, pero en algunas escuelas particulares no se da estos casos debido a que cada año cambian de personal docente y no ofrecen una estabilidad laboral, como requisito principal se exige el título de docente; aunque este requisito no es tan importante en la contratación en algunos centro particulares.
- Los directores de los centros educativos y los docentes son los encargados de estimular a sus trabajadores de capacitarse, las escuelas investigadas si han asistido a un número considerable de cursos, ya sean auspiciados por el supervisor de zona, el MEC, o por cuenta propia, los resultados indicaron mayor incidencia en cursos de Lectura comprensiva, capacitación en la planificación en competencia y capacitación en la planificación del Nuevo Currículo con Destrezas de Desempeño.
- ***El cuarto objetivo*** que orienta esta investigación es identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral desde los directivos y/o empleadores,

se puede determinar que la mayoría de los titulados y los docentes ecuatorianos en general tiene un gran interés en actualizaciones constantes, estas dos capacitaciones: si habla otro idioma y maneja la informática a nivel de usuario no son exigidas para el desarrollo de la clase en todas la instituciones solo en las escuelas que poseen recursos audiovisuales; o imparten su clase en inglés o en otro idioma, aunque a los docentes les hace falta en un 60% capacitarse en otro idioma pero no le dan mayor importancia como les dan a las capacitaciones que le permiten aplicar en el proceso enseñanza- aprendizaje con estrategias efectivas es por esta razón que un 25% desea capacitarse en Didáctica y Pedagogía y un 19% en Diseño y Planificación Curricular, uno de los motivos, se debe a que el gobierno actual y los directivos de los planteles exigen constante capacitación, un profesionalismo de alta calidad, con un cambio de metodologías en las cuales, el docente sea más proactivo; facilitando la educación, pidiendo que dejen a un lado el tradicionalismo, es decir, tener un compromiso con los estudiantes en su educación, al capacitarse el profesional podrá aumentar su salario o ingresar a la docencia fiscal mediante el rendimiento de las pruebas de evaluación que realiza el MEC. Sin olvidar que el buen o mal funcionamiento y prestigio de un Centro Educativo depende de la función del director del centro y muchas veces podemos encontrar Instituciones con la infraestructura y recursos de alta calidad pero si el director o los docentes no lo ocupan para su labor de enseñanza sería una pérdida de recursos y de inversión.

- Según los resultados obtenidos el 100% de los encuestados puede manejar un computador a nivel de usuario, pero no utiliza las TIC en el proceso de enseñanza aprendizaje existiendo así un 19 % de interés en actualización en estas áreas. También es muy importante la capacitación en el uso de la tecnología, tanto de la computadora, Internet y material audiovisual (proyector, otros.) para poder impartir sus clases de una manera más significativa y real.
- Existe un bajo porcentaje de 6% pero con mi punto de vista muy importante y esencial para la formación integral de los estudiantes, que es educación en valores y otras, como desarrollo del pensamiento, educación ambiental, multiculturalidad, etc. Asegurando que el docente es el formador no solo en conocimientos sino de la personalidad del alumno, estos temas son de

actualidad, debido a que existe una crisis en la sociedad de valores y respeto a si mismo ,a los demás, a Dios y a la naturaleza.

6.2.- RECOMENDACIONES

- Como sugerencia inicial la UTPL, un poco más de rapidez en la asignación de tutores aunque no retrasó las fechas indicadas de entrega de trabajos, pero si existieron inconvenientes por inquietudes al inicio de la investigación.
- Ofrecer variedad en las ramas de formación continua despertando en los docentes el interés de su superación profesional.
- La UTPL, debe ampliar la cobertura con más instituciones docentes y no docentes en cuanto a convenios, a fin de brindar equidad en la educación superior elevando la situación académica, ya que existen profesionales que desean una formación continua pero debido a un bajo sueldo, no pueden acceder a una Universidad de calidad como es la UTPL.
- Me permito sugerir que el currículo de materia en la Escuela de Educación en menciones básicas algunas materias deberían modificarse e implementarse materias que nos permitan laborar con la nueva reforma, creo que ese es el problema actual de los docentes.
- Las Instituciones educativas deben apoyar a sus trabajadores para realizar estudios de Maestría y Doctorado a fin de elevar sus conocimientos, la superación del profesional beneficiará al prestigio de la institución y podrá ofrecer calidad en la enseñanza por ende favorecerá a la sociedad en general.
- Los centros educativos deben mejorar la infraestructura con la finalidad de que los docentes puedan aplicar las Tics.
- Constante monitoreo y evaluación en la aplicación de las herramientas tecnológicas, ya que existen instituciones donde se ha invertido mucho dinero pero la infraestructura no es usada adecuadamente, tal vez por falta de capacitación continua en estos programas y falta de conocimiento por parte de los docentes para innovar las metodologías de enseñanza aprendizaje.
- Crear en el Centro Regional Quito una Base de Datos de los graduados en Ciencias de la Educación, con información sobre la situación laboral del egresado y sobre los programas de capacitación continua que la UTPL ofrece cada semestre.

7.- BIBLIOGRAFÍA

TEXTOS

Ángulo Dávila, C. (2002). *Resumen Ejecutivo Análisis de Contexto de Políticas y Estrategias Educativas en el Ecuador.* Lima: IPEC Sudamérica.

Arancibia, V., Herrera, P., & Strasser, K. (1999). *Psicología de la Educación.* México: Alfaomega.

Ávalos, B. (1999). *Caminando hacia el siglo XXI: Docentes y procesos educativos en la región de América Latina y el Caribe.*

Bosque, C. y. (2004). *Aprender con estrategia.* México.

Coloma, C. (1999). *Políticas y Estrategias sobre la formación docente.* Lima - Perú.

Comportamiento humano:Nuevos Métodos de la Investigación. (1989). México: Trillas.

CONESUP. *Internet.* Quito - Ecuador: www.conesup.net.

Da Fonseca, V. (2004). *Dificultades del Aprendizaje.* México: TRILLAS.

Díaz, F. (1995). *Metodología del Diseño Curricular.* México: Trillas.

DINAMEP. (2000). *La formación Docente para el siglo XXI.* Quito - Ecuador: Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador.

DINAMEP. (2008). Programa de Escuelas Gestoras del Cambio. *DINAMEP* , 2-3.

EL"HOY", D. (06 de MARZO de 2009). Recuperado el 28 de FEBRERO de 2011, de http/www. el hoy.com

Estepa Murillo, P. (2005). LAS NECESIDADES FORMATIVAS DOCENTES DE LOS PROFESORES. *Fuentes 6* , 4.

Fernández Muñoz, R. (s.f.). COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL DOCENTE. *EL PERFIL DEL PROFESORADO DEL SIGLO XXI* , 4 - 5- 6.

Froemel, J. E. (1999). *Evaluación para una Educación de caliada.* LLECE.

Fuentes, A. (1996). El Sistema de Formación Inicial y Continua en Cuba. *Educación y pedagogía* , 5- 6- 7.

Fundación Ecuador, C. S. (2006). *Informe del Progreso Educativo Ecuador.* Quito: Grupo Faro.

Guthrie, G. (1990). *In defense of traditional teaching.* Nueva York: Garland Publishing Inc.

Hernández, Fernández, Collado, & Baptista. (2006 pp. 89,90,91). *Metodología de la Investigación Científica.* México: infagon Web S.A.

http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/Editorial.htm. (2004). Revista Electrónica Iberoamericana . *Calidad, Eficacia y Cambio en la Educación* , Vol.2.

Jacques, D. (1996). *Formar a los Protagonstas del Futuro.* Francia: Extracto del correo de la UNESCO.

(1996). Los CuatroPilares de la Educación. En D. Jacques, *La Educación encierra un tesoro* (págs. 89 - 103). México: UNESCO.

(2009). *Ley Reformatoria Carrera Docente Escalafón del Magisterio Nacional.* Quito.

Los docentes y su formación.

Marcelo, C. (2009). Las emociones en el contexto laboral. *http://www.creacionempresa.es/las-emociones-en-el-contexto-laboral/* .

Marques, G. (2009).

Marquéz, G. (2001). *Los procesos de la Enseñanza Aprendizaje.* http://www.redes-cepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20LIBROS/TIC/PROCESOS%20DE%20EA.pdf.

Martínez, O. A. (1997). *Licenciatura en Educación Básica. Plan de Estudios.*

MEC. (2006). Calidad con Equidad: El desafío de la Educación ecuatoriana. *Informe del Porgreso Eductaivo Ecuador* , 19, 27, 30.

MEC. (2004). *Estadísticas.* Quito: SINEC.

MEC. (2006 - 2015). Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador. *primera versión resumida* , 18 - 19 -20.

MEC. (1990). *Ley de Carrera Docente.* Quito - Ecuador.

MEC. (s.f.). *Ministerio de Educación y Cultura*. Recuperado el 11 de Marzo de 2011, de Ministerio de Educación y Cultura: http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf1

MEC. (7 de Febrero de 2007). *SENPLADES*. Recuperado el 20 de febrero de 2011, de SENPLADES: www.senpaldes.gov.ec

Messina, G. (1999). Investigación sobre la formación docente. *Iberoamericana de Eduacación nº 19* .

MINED. (1996). *Dirección de Formación y Perfeccionamiento Pedagógico.*

Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador. (2002). *La capacitación y perfeccionamiento docente.* Quito - Ecuador: DINAMEP.

Morgade, G. (1997). *Mujeres en la educación, género y docencia en Argentina.* Buenos Aires: Miño y Dávila.

Pedroza, N. (2007). *Reflexiones sobre las cuestiones de Género y la Formación Docente.* Buenos Aires.

Pérez, J., & Martínez. (1989).

PREAL. (2006). *Calidad con Equidad El Desafío de la Educación Ecuatoriana.* Quito: Informe del progreso Educativo Ecuador.

PRODEC. (1996 - 2000). *Informe Técnico del Desarrollo, Validación y Aplicación de las Pruebas APRENDO.*

PUCP. (1997). *Facultad de Educación.*

Robalino, M. (1997). Formación Docente una Estrategia a largo plazo. *Educar (período mensual del diario "EL COMERCIO"* , 7-8-9.

Rojas, D. (12 de Octubre de 2010). *asesor laboral*. Recuperado el 12 de febrero de 2011, de asesor laboral: http//www.asesoreslaborables.wordexpress.com/.../tema-exclusivo-para-docentes/

Rosseti, J. (1988). *Educación y subordinación de la mujeres.* Santiago de Chile: CIDE.

Rubio, M. J. (2009). *Nuevas Orientaciones y Metodologías para la Educación a Distancia.* Loja: UTPL.

SENPLADES. (2010). Evaluación y Formación Docente. *1 ª Encuesta Nacional de Identificación de Necesidades de Formación y Capacitación* , 3.

Talavera, M. L. (1998). *Aproximaciones a lsopropcesos de innovación y resistencia tres escuelas del Programa de Reforma Educativa.* La Paz.

Tedesco, J. C. (Diciembre de 2003). *tedesco_los-pilares-de-la-educación-del-futuro.pdf*. Recuperado el Martes 11 de Enero 9:58:34 de 2011, de http://www.uoc.edu/dt/20367/index.html

Tueros, E. (1999). Experiencias en Consorcio de Universidades en Eduicación a Distancia y Nuevas Tecnologías. *Primera Reunión de Consulta Interinstitucional sobre Educación a DIstancia postsecundaria y universitaria* (pág. 160). Lima: Southern.

Ulrich, J. (1998). *Las exigencias del mundo de trabajo.* Kassel - Alemania.

Unidas, C. d. (2010).

UPN. (2001). *Expedición Pedagógica Nacional.* Bogotá: tomo I,II y III.

Vaillant, D. (2004). *Construcción de la profesional docente en América Latina.* www.preal.org/GDT/index.php.

Vercelli, A. H. (2006). *El Diseño del Entorno Educativo y la Producción Colaborativa de los Contenidos Básicos Comunes.* Buenos Aires.

8.- ANEXOS:

8.1.- FOTOS

TITULADO: LUIS JÁCOME

ESCUELA FISCAL “REPUBLICA DE PARAGUAY”

Lcda. SONIA PADILLA

DIRECTORA DE LA ESCUELA FISCAL“REPÚBLICA DE PARAGUAY”

TITULADA GABRIELA LARA

UNIDAD EDUCATIVA MUNICIPAL MILENIO DEL BICENTENARIO

DIRECTORA UNIDAD EDUCATIVA MILENIO DEL BICENTENARIO

LCDA. LUCRECIA QUICHÁN

TITULADA AMPARO JARAMILLO

TITULADA MARGARITA LARGO

TITULADA GEOVANNA JARAMILLO

8.2.- CUESTIONARIOS Y AUTORIZACIÓN DEL RECTOR

8

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

Señor
RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DIRECCIÓN

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

Código titulado:
_____

CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Buenos días/tardes, dentro del Programa Nacional de Investigación para optar al título de Licenciatura de Ciencias de la Educación de la UTPL, se está realizando una encuesta para evaluar la SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UTPL**,** en los últimos cinco años. La población de la encuesta la componen un total de 3.014 titulados de todo el país. Usted ha sido seleccionado como informante, por lo que su colaboración es especialmente valiosa para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. Le agradecería conteste al siguiente cuestionario que no le tomará más de cinco minutos. El documento fue tomado de la ANECA[1] 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 Educacional	.....	1
▪ Maestría en Pedagogía	.....	2
▪ Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	.....	3
▪ Otro postgrado (Especifique cuál)	.....	4
▪ En otra universidad (Especifique)	.....	5
Especialidad /diplomado (Contestar solo en el caso de que no tengan continuidad con la titulación de maestría)		
▪ Especialidad (Especifique)	.....	1
▪ Diplomado(Especifique)	.....	2
▪ En otra universidad (Especifique))	.....	3
▪ No he realizado estudios de diplomado o especialidad	.....	4

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

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

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

▪ Urbano	1
▪ Rural	2

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

▪ Si	1
▪ No	2

[1] Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

▪ Si	1
▪ No	2

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

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

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

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

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

▪ Si	1
▪ No	2

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

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

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

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

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

.....años	.....meses

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

.....años	.....meses

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?

.....años	.....meses

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

.....años	.....meses
▪ 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?

.....años	.....meses

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

.....años	.....meses

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, twiter	1
▪ No	2

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

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

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

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

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

▪ Hombre	1
▪ Mujer	2

A.2. Edad en años cumplidos: . . . . . .

A.3. Provincia de residencia: . . . . . .

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

Gracias por su colaboración

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 ANECA[2] y adaptado al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

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

   SI ☐ NO ☐

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

3. **¿Requiere de más personal docente?**

   SI ☐ NO

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

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

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

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

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

   SI ☐ NO ☐

   a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?
   - _____
   - _____
   - _____

[2] *Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación*

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

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

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

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

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

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

    SI ☐ NO ☐

    a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?
    - _____
    - _____
    - _____

Gracias por su colaboración