



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”*

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

AUTORA

Ketty Monserrate Luna Quiroz

MENCIÓN

EDUCACIÓN BÁSICA

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA
Mgs. Gonzalo Morales

CENTRO UNIVERSITARIO DE PORTOVIEJO

2011



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**
La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN

Mgs. Gonzalo Morales Larreátegui
DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN U.T.P.L.

C E R T I F I C A:

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

.....
Mgs. Gonzalo Morales Larreátegui

Loja, junio de 2011



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**
La Universidad Católica de Loja

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Ketty Monserrate Luna Quiroz, declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f) _____
Ketty Monserrate Luna Quiroz

C.I. 1306900422



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**
La Universidad Católica de Loja

AUTORÍA:

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

(f) _____

Ketty Monserrate Luna Quiroz

C.I. 1306900422

AGRADECIMIENTO

“**La gratitud es la memoria del corazón**”, es por ello que extendo mi agradecimiento a:

Dios, quién me dio la fortaleza para seguir adelante y culminar esta etapa profesional.

A mi familia por el apoyo incondicional brindado y las palabras de aliento que me motivaron a finalizar con éxito este objetivo.

A la **Universidad Técnica de Loja**, por abrir sus puertas para profesionalizarme, y en especial **a mis profesores** que con su contingente supieron formar mi mente y espíritu para ser y servir mejor.

A mis amigas y amigos de toda la carrera universitaria, con quienes compartimos grandes momentos que han dejado recuerdos imperecederos.

De manera especial a mi Director de Tesis: Mgs. Gonzalo Morales L. y al Mgs. Fabián Jaramillo S. Director del Proyecto de Investigación Nacional, que gracias a sus aportes profesionales supieron orientarme para hacer posible la culminación del trabajo de grado.

“**El que persevera alcanza**”...y no hay nada más gratificante que el deber cumplido.

Ketty Monserrate Luna Quiroz.

DEDICATORIA

Dedico este proyecto y toda mi carrera universitaria a Dios, por ser quien ha estado mi lado, en todo momento dándome las fuerzas necesarias para seguir luchando día tras día, siguiendo adelante rompiendo barreras.

A mis padres Vicente y Esperancita, ya que gracias a ellos soy quien soy hoy en día, por darme siempre ese cariño y calor humano necesario, y velar por mi salud, educación, entre otros fines, horas de consejos, de regaños, de alegrías y tristeza, de los cuales son a ellos a quienes les debo todo, de los cuales estoy segura que lo han hecho con todo el amor del mundo para formarme como un ser integral y de lo cual me siento extremadamente orgullosa.

A mis hijos Génesis, Josué y Francois, los cuales han están a mi lado prácticamente con la misma historia, los mismos pesares y alegrías, demostrándome su amor inigualable.

A mi esposo Javier, una persona capaz de sacrificarse por el bien de su familia y ser la voz de aliento para la consecución de este objetivo.

A mis hermanos, por el apoyo incondicional y muestras de cariño.

Ketty Monserrate Luna Quiroz.

INDICE

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Acta de cesión de derechos.....	ii i
Autoría.....	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO TEÓRICO.....	3
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	3
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua	3
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	14
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje	15
3.1.4 El género y la profesión docente	20
3.1.5 Síntesis	22
3.2 CONTEXTO LABORAL	
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa	23
3.2.2 La demanda de educación de calidad	26
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	31
3.2.4 Políticas micro: institucionales.....	39
3.2.5 Síntesis.....	40
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	
3.3.1 Definición.....	42
3.3.2 Competencias profesionales.....	44
3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	44
3.3.4 Competencias profesionales docentes	47
3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador.....	49

3.3.6 Síntesis.....	52
4. METODOLOGÍA.....	53
4.1 Diseño de la investigación	53
4.2 Participantes de la investigación.....	53
4.3 Técnicas e instrumentos de investigación.....	53
4.3.1 Técnicas.....	53
4.3.2 Instrumentos	53
4.4 Recursos	54
4.4.1 Humanos.....	54
4.4.2 Institucionales.....	54
4.4.3 Materiales.....	54
4.4.4 Económicos.....	55
4.5 Procedimiento	55
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	
5.1 Caracterización sociodemográfica.....	56
5.2 Situación laboral	59
5.3 Contexto laboral	67
5.4 Necesidades de formación	77
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	82
6.1 Conclusiones	82
6.2 Recomendaciones.....	84
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	86
8. ANEXOS	88

1 RESUMEN

Consciente de su responsabilidad social como instituciones de nivel superior, la Universidad Técnica Particular de Loja inicia la investigación “Situación Laboral actual de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja -Escuela de Ciencias de la Educación”, con la finalidad de afianzar los procesos académico-administrativos que le permitan establecer pautas para solventar las necesidades de formación profesional de los docentes y de los empleadores a nivel nacional. En la actualidad la universidad desconoce si sus titulados están laborando actualmente en su campo o en otro, cuáles son los requisitos que se les exige para ingresar al trabajo, si poseen dificultades para insertarse en el ámbito laboral, cuáles son las fortalezas y debilidades en el desempeño docente, entre otras problemáticas, por lo que se priorizó en el presente estudio investigativo, lo concerniente a si el titulado de la escuela de ciencias de la educación de la UTPL, está actualmente laborando en el ámbito de su formación profesional.

La investigación se realizó en la provincia de Manabí, estando constituida la muestra por 5 docentes titulados como Licenciados en Ciencias de la Educación en las menciones de Educación Básica y Químico Biológicas, en el periodo comprendido entre los años 2000-2005, se involucró también a dos autoridades educativas. El tipo de investigación fue mixta, empleándose la técnica de encuesta personal y como instrumento el cuestionario, el N° 1 aplicado a los titulados y el N° 2 a empleadores. Como resultados relevantes se citan: que el 80% de los investigados son titulados en Educación Básica, pero ninguno ha realizado maestrías o cursos de cuarto nivel, todos actualmente están trabajando en la docencia o en actividades relacionadas al magisterio, y para el 80% considera que su titulación en la UTPL ha incidido en el mejoramiento de la calidad de vida. Como conclusiones se resaltan que la modalidad de estudios a distancia ha permitido a los docentes titularse de licenciados, aunque ya hayan tenido una edad considerable y trabajen en la zona rural, por lo que se recomienda continuar atendiendo estas necesidades de profesionalización docente.

2. INTRODUCCIÓN

Las demandas de la nueva sociedad constituyen un reto para la educación de los niños, niñas y jóvenes, por lo que el docente debe estar preparado profesionalmente para asumir responsablemente su labor.

La Universidad Técnica Particular de Loja consideró pertinente ahondar en el conocimiento de lo que está pasando con sus titulados, si el perfil que poseen está acorde a las expectativas de los educandos y de las instituciones educativas, si en la actualidad se encuentran laborando y que tan fácil o difícil fue ingresar al empleo de docentes o si han tenido/tienen que desempeñar otros trabajos, etc., por lo que se propuso realizar un estudio investigativo para determinar la situación laboral actual de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja -Escuela de Ciencias de la Educación”, debiendo para ello caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados, indagar sobre la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral, reconocer el contexto institucional donde trabajan e identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral, desde la perspectiva de los directivos y/o empleadores.

La metodología empleada se fundamentó en un enfoque mixto, que considera lo cualitativo y cuantitativo como procesos complementarios, apoyado en el análisis descriptivo-explicativo, que trata de indagar el comportamiento de las variables.

El universo de estudio estuvo conformado por los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación durante los últimos cinco años, constituyendo el ámbito geográfico el territorio Nacional del Ecuador. La Técnica de investigación: Encuesta.

El tema de la investigación se vuelve interesante porque se trata de realizar el seguimiento a los egresados titulados de la facultad de Ciencias de la Educación, resultados que servirán para reorientar la formación de los nuevos docentes en esta carrera, utilizando criterios apegados a la realidad del contexto.

3 MARCO TEÓRICO

3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

3.1.1 FORMACIÓN INICIAL DOCENTE Y FORMACIÓN CONTINUA

En el momento actual no se puede desconocer la influencia que en todos los ámbitos ejerce el fenómeno de la globalización, el que impone nuevas condiciones a todos los países del globo, por lo que la educación al tener que responder a las demandas de los estudiantes, familias y comunidad, exige nuevos retos a los distintos elementos que conforman la comunidad educativa, pero la mayor responsabilidad recae en el docente.

Se entiende por formación, el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función, en este caso, la docente (Farnós Miró, 2003).

La formación inicial, en la mayoría de países, es considerada “uno de los campos más difíciles de transformar bajo argumentos como la dificultad de concertar con organismos autónomos como las universidades, la existencia de grupos consolidados de formadores resistentes a las innovaciones, los altos costos políticos y económicos que demanda un cambio a fondo del sistema de formación inicial”. (Robalino, 2006).

Al ser los docentes uno de los factores más importantes del proceso educativo (en Campuzano, 2009) sin lugar a dudas, se vuelve fundamental, que entre los requerimientos para alcanzar calidad educativa y asegurar el desempeño profesional docente, se necesita mejorar la capacidad del recurso humano, con una formación inicial de primer orden, y la capacitación permanente para que marche a la par de los avances científicos y de los múltiples cambios que se dan en la sociedad.

El docente debe responder con eficiencia y eficacia en la educación de los niños, adolescentes, jóvenes o personas que concurren a los claustros universitarios o establecimientos educativos, para lo cual requieren del dominio de la ciencia pedagógica, revestirse de calidad humana, trabajar en la reflexión acción diaria, para hacer de su práctica docente un verdadero apostolado.

La formación inicial está siendo uno de los temas de mayor preocupación en los países del orbe, por lo que en muchos de ellos están considerando el replanteo del enfoque, donde aparecen diferentes líneas, pero algunas de ellas convergen, en lo relacionado al currículo basado en competencias, la investigación como eje básico, el manejo de las TICs como elementos para el aprendizaje y la férrea vinculación de lo teórico con lo práctico.

3.1.1.1 La formación de profesores primarios en el país.

En el Ecuador, la formación de docentes primarios ha estado a cargo de variadas instituciones educativas, dependientes del Ministerio de Educación, las mismas que han tenido diferente razón social, pero que el propósito de su funcionamiento o misión, ha sido similar: formar maestros para atender la educación primaria, hoy considerada dentro de la Educación General Básica.

Hace algunas década atrás, este tipo de formación le correspondió a los denominados Normales, que en periodos de 4 o 6 años, titularon por muchos años a los docentes primarios, preparándoles para trabajar en la zona urbana y rural.

En la década de 1970, 1980 y 90 los Normales sufrieron modificaciones, un poco más de forma que de fondo, quizás algo significativo constituyó el involucramiento de algunas disciplinas de estudio que consideraban la atención específica a los diferentes tipos de escuela y que un bachiller con dos años de estudios obtenía su título de maestro, pero luego a partir del 1991, la carrera para ser docente necesitaba de tres años de estudio, donde la práctica era fundamental (Paredes, 2008).

En el aspecto curricular, pedagógico y didáctico, los Institutos Pedagógicos sufrieron transformación, así en el año 2000 a través de la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional y la División de Formación Docente, con la finalidad de fortalecer la formación inicial, consensuó una nueva reorientación basándose en el enfoque de análisis crítico, presentando el perfil del profesor primario, enfatizando características personales, y profesionales.

El trabajo en el aula estuvo basado en el modelo interdisciplinar, la investigación como eje transversal, la vinculación teórico-práctica y la propuesta de una red curricular que consideraba disciplinas de formación profesional básica y de formación profesional específica y un el Año de Servicio Educativo Rural Obligatorio, en el quinto y sexto semestre.

A partir del 2006 el nuevo rediseño se apoya en algunas concepciones y políticas educativas del mundo y país, como “La Educación para Todos”, compromiso firmado en Jomtien, el Plan Nacional de Educación, la descentralización y desconcentración, el contexto social, la tecnología virtual, un modelo con énfasis en la innovación pedagógica y un currículo basado en competencias, componentes que articulan una formación de calidad.

Se vuelve importante resaltar, que esta reforma, fue propuesta partiendo del análisis y reflexión de la realidad, lo que sirvió de base para establecer las funciones que le competen al docente en la primera y segunda fase de la Educación General Básica y posteriormente el perfil que debe alcanzar el nuevo maestro de educación primaria. Se definieron las grandes temáticas y contenidos, que se deben globalizar, de manera que el aprendizaje del futuro maestro las pueda llevar a la práctica social.

El diseño curricular para la formación de los actuales docentes de Educación Básica considera: Estructuración del contenido, participación del estudiante, acreditación, ofertas educacionales, niveles de entrada y niveles de salida.

Hasta la fecha está en vigencia el modelo detallado, pero ya se vislumbra un nuevo rediseño de la formación inicial docente en el Ecuador.

3.1.1.2 La formación inicial de docentes para los últimos años de Educación Básica y de Bachillerato

Es usual escuchar y leer en foros de maestros, los desajustes que existen entre los diversos niveles educativos, pues “Ecuador no ha cambiado en las últimas décadas su forma habitual de desconexión entre los niveles educativos. La primaria, la secundaria y la universidad, por historia, son ghettos impenetrables en donde las autoridades ejercen su poder absoluto” (Samaniego Torres, 1999), aunque a pesar de esto los docentes e instituciones que se propusieron lograron eficiencia y reconocimiento de la sociedad.

En el Ecuador la formación de los profesionales para los últimos años de Educación Básica y de Bachillerato ha estado a cargo de las universidades, de las cuales, muchas de ellas, iniciaron su labor como universidades técnicas, pero luego abrieron nuevas ramas al acampo educativo, encargándose concretamente la Facultad de Ciencias de la Educación de la formación de maestros en distintas especializaciones acordes con las áreas del pensum de estudio.

Un análisis reflexivo permite manifestar que “Al inicio estas profesiones fueron bien acogidas por la sociedad, pero su masificación terminó colapsando la demanda” (Delgado, 2004), a tal punto que se necesitó una seria revisión en los Consejos de Facultad para prescindir de varias de estas especializaciones. Además “la falta de innovación en los currículos de formación de los profesores, que se mantuvieron por más de una década, a lo que se sumó la aplicación de una metodología tradicional, sin considerar los avances de la ciencia y la pedagogía, provocaron la desatención de los estudiantes al magisterio como profesión” (Torres, 1999).

En la actualidad en lo que respecta a la formación de los maestros para los últimos años de Educación Básica y de Bachillerato, rigen las propuestas presentadas por las

diferentes universidades, de las cuales las instituciones particulares llevan la primacía, pues muchas de ellas se asesoran adecuadamente y han establecido la formación de profesionales por competencias.

Quizás estas reformas no se han dado por que para realizar una reestructuración a fondo se requiere de decisión, del recurso humano capacitado y de recursos económicos, que en muchas ocasiones han faltado en los presupuestos universitarios.

3.1.1.3 La formación inicial docente en otros países

Existen varias propuestas innovadoras que están emergiendo en América Latina y Europa (Murillo 2006), así: En Colombia, en la Universidad Pedagógica Nacional, líder en la formación de maestros en ese país, que considera clave tres fundamentos: docencia, investigación y proyección social. En Chile, en la Universidad de Artes y Ciencias Sociales, que posee un Programa Temporal Descentralizado, novísimo, con un enfoque innovador. En Argentina, en la Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS), que presenta un planteamiento renovador desde su creación, centrado en tres ejes: la investigación, la docencia y la acción con la comunidad, articulando el proyecto político institucional a las necesidades específicas de la comunidad en la que se localiza.

En Brasil la formación de docentes a través del Curso de Pedagogía desarrollado en dos instituciones diferentes: la Pontificia Universidad Católica de Minas Gerais (PUCMG) y la Universidad Federal de Minas Gerais (UFMG).

En España la Universidad Autónoma de Madrid (UAM), reconocida como uno de los mejores centros de España, por la calidad en la docencia como por la inserción profesional de sus titulados.

En Holanda la Universidad Profesional STOAS, especializada en la formación inicial de profesores de Educación secundaria de segundo grado, de formadores y de especialistas en educación y gestión del conocimiento dentro del sector agrario.

Como producto de este análisis, se puntualizan cinco características globales visibles de estos modelos estudiados, en los países y universidades, siguientes:

a. La existencia de una cultura innovadora.

Esta característica se observa, cuando la comunidad educativa: profesores, estudiantes, directivos, personal de administración y servicios, demuestran un conjunto de actitudes, expectativas y necesidades que no solo son conocidas sino compartidas por todos estos elementos humanos, observándose una actitud positiva hacia los procesos de cambio y compromiso con el mejoramiento del proceso formativo y sus resultados, haciendo que la institución educativa trabaje en equipo para lograr la visión y cumplir de forma satisfactoria la misión.

El aspecto innovador está permanentemente presente, no se asustan con el cambio, trabajan por el cambio, aplicando estrategias creativas para solucionar los problemas dando respuestas a las necesidades de la escuela actual y futura.

b. La contextualización de la propuesta en su institución de pertenencia, en su historia y en su entorno.

Las tres características de la propuesta aborda lo relacionado con tres elementos: la institución donde se sitúa, su entorno social y geográfico, y su marco histórico.

La propuesta innovadora de formación inicial demuestra una férrea relación triangular, existente entre el centro de formación de docentes, la propuesta pedagógica innovadora y la universidad donde se encuentra.

Lo estipulado en la propuesta se contextualiza en un entorno social y geográfico concreto, dando así respuesta a las necesidades y expectativas de ese entorno, el no hacerlo significaría un posterior fracaso. Por ejemplo la Universidad Profesional STOAS prepara futuros docentes procedentes de toda Holanda, por ello su oferta

consiste en formar a profesores de secundaria especializados en ciencias agrarias que laborarán en cualquier parte del país e, incluso, en cualquier lugar de Europa;

Todo proceso de transformación exige el conocimiento, la comprensión de los hechos y las circunstancias de la historia de la institución, ya que las propuestas se originan de las necesidades, problemas y expectativas del contexto educativo, social e histórico en el que se ubican, lo que asegura la consecución de los objetivos y metas (Gentili y Apple, 2004).

c. La íntima relación entre los aportes pedagógicos y los organizativos.

La propuesta pedagógica innovadora exige una nueva organización del plantel educativo, más adecuada a las nuevas exigencias. “Lo pedagógico sin lo organizativo es inviable, y lo organizativo sin lo pedagógico es ineficaz”, (Murillo, 2006), elementos considerados inseparables en toda propuesta de innovación educativa.

d. La existencia de un marco teórico que orienta el diseño y la aplicación.

En las propuestas de formación inicial de docentes, se vuelve básica la vinculación entre la teoría y práctica, es decir, el enfoque pedagógico tiene que ser coherente con el hacer o práctica que se realiza, lo que apoyará a desarrollar las capacidades buscadas en los estudiantes. Toda institución educativa que aspire a elaborar una propuesta de formación inicial docente, como primer paso para definirla, debe considerar abrir un debate sobre qué tipo de docentes se requiere formar, para qué sistema educativo y qué sociedad.

e. Un enfoque de abajo hacia arriba.

Esta característica señala que para que se alcance éxito, la propuesta de formación inicial docente, debe tener el impulso y la coordinación de los esfuerzos de cambio del interior de la institución educativa, el cambio será efectivo y real, sólo si es la comunidad educativa quien se compromete y lidera dicho cambio.

Generalmente se observa, en la formación docente inicial, que las reformas son dadas desde arriba, donde las políticas de los gobiernos han subordinado el papel de la decisión, quedando los formadores de maestros como ejecutores o aplicadores.

En el caso ecuatoriano, en lo concerniente a la formación de docentes primarios, en los últimos años, se llama a representantes de los Institutos Pedagógicos para analizar una propuesta, que sufre pequeños cambios cuando se la aprueba y entra en vigencia, por lo que “la formación docente sigue siendo impuesta desde arriba, antes que un espacio propio de las instituciones formadoras de docentes.” (Céspedes, 2007).

Se vuelve importante que la propuesta de formación considere la autonomía del plantel educativo, el respeto a las características y las demandas locales con las orientaciones nacionales. Una visión que supera las disciplinas tradicionales mediante un planteamiento transdisciplinario, es un elemento importante las propuestas innovadoras.

Otra disyuntiva se da, referente a si se deben formar maestros generalistas o docentes con formación especializada, una buena alternativa es combinar la formación generalista con la especializada, como lo ha realizado la Universidad del General Sarmiento de Argentina, donde existe un sistema unificado de docentes, pero combinado con una adecuada diversificación.

En síntesis, actualmente se vive una gran inquietud y creatividad en muchas instituciones formadores de docentes por mejorar y formar profesionales bien preparados y comprometidos con su trabajo, flexibles y capaces de dar respuesta a las demandas de su contexto, solucionando problemas para transformar su medio. Se considera muy importante que el docente no solo tenga una buena formación acerca del proceso de enseñanza y aprendizaje sino que se requiere un cambio de enfoque.

3.1.1.4 Modelos en la formación docente inicial

Los principales modelos, en la formación inicial docente son:

El modelo práctico-artesanal, que concibe a la enseñanza como una actividad artesanal, un oficio que se aprende en el taller. “Se da un neto predominio de la reproducción de conceptos, hábitos, valores de la cultura “legítima”. A nivel de formación, se trata de generar buenos reproductores de los modelos socialmente consagrados” (Martínez, 2007).

El modelo academicista, especifica que lo esencial de un docente es su sólido conocimiento de la disciplina que enseña. “El docente no necesita el conocimiento experto sino las competencias requeridas para transmitir el guión elaborado por otros, como un locutor hábil”. (Carolis, 2008). Por lo que resta libertad y creatividad para que la institución educativa responda al contexto social en que se ubica.

El modelo tecnicista eficientista apunta a tecnificar la enseñanza sobre la base de esta racionalidad, con economía de esfuerzos y eficiencia en el proceso y los productos

El modelo hermenéutico-reflexivo, supone a la enseñanza como una actividad compleja, en un ecosistema inestable, sobre determinada por el contexto —espacio temporal y sociopolítico—y cargada de conflictos de valor que requieren opciones éticas y políticas (Flores, 2006).

En este modelo el maestro puede emplear la creatividad, para resolver conflictos en el aula y educativos, vinculando su criterio con la indagación teórica. Emplea la reflexión-acción. El hermenéutico-reflexivo pretende formar un docente comprometido con sólidos valores y con competencias polivalentes. En este modelo el docente debe despojarse de los sesgos o parcialidad para que no afecte a los sujetos de la educación.

Cualquiera que sea el modelo utilizado, en la práctica no se lo da puro, por las connotaciones sociopolíticas que se relacionan con ellos, sin embargo sirven para categorizar las funciones y exigencias que se le asignan al docente en cada uno de ellos. Se debe pensar siempre, que el mejor modelo es el que orientado por enfoques

pedagógicos, epistemológicos, sociológicos y didácticos actualizados elabore la propia institución formadora de docentes.

En lo que respecta a la formación continua del profesorado “la mayoría de reformas ha invertido en la capacitación de maestros, en ocasiones fuera de un contexto de políticas, estrategias y programas de formación permanente Los recursos invertidos no han mostrado coherencia con la mejora de los resultados de aprendizaje de los estudiantes, ni con los cambios en la gestión de las escuelas. (Carolis, 2008)”

Los modelos y tendencias de formación docente predominantes en el contexto iberoamericano proporcionan ciertas pistas para responder a cuestionamientos claves y nutren con sentidos muy distintos las diversas estrategias tendientes a la profesionalización docente.

Este proceso de formación recae en mayor grado en la formación inicial, sin embargo se debe tener presente que se aprende en lo relacionado a las prácticas, la aplicación de estrategias de acción técnico-profesionales y los conocimientos, desde la vida escolar del futuro docente, ya que en este caminar por diversos niveles educativos, se interioriza modelos de aprendizaje y rutinas escolares que afloran cuando se enfrenta ante situaciones donde debe asumir el rol de profesor.

Se incluye también la socialización laboral, dado que los docentes principiantes o novatos adquieren en las instituciones educativas las herramientas necesarias para afrontar la complejidad de las prácticas cotidianas, pues existe la influencia del ámbito laboral de las instituciones educativas donde el docente se inserta a trabajar, lo que modela su forma de pensar, percibir y actuar, garantizando la regularidad de las prácticas y su continuidad a través del tiempo.

En el Ecuador, desde el Ministerio de Educación se han dirigido procesos de perfeccionamiento docente, la mayoría de ellos como base en diagnósticos realizados someramente o incluyendo temáticas de actualidad, lo que en muchos casos a pesar

de la asistencia a estos seminarios o talleres, han tenido poca productividad, pues ha faltado el seguimiento y evaluación respectivas.

En la actualidad nadie duda de la importancia de la capacitación, “como clave para cualquier mejoramiento de la calidad de la educación el problema está como hacerlo, es decir cuáles son los contenidos, quienes la van a impartir, cómo aplicar esos contenidos a la planificación curricular de cada institución educativa” (Social, 2007).

“Los contenidos de la capacitación deben de orientarse a subsanar los grandes desfases entre escuela y realidad nacional” (Contrato, 2007). Es decir que los docentes deben comprender que es lo que pasa en la realidad; manejar las TICs para diseñar procesos de enseñanza-aprendizaje que resulten efectivos para dinamizar el proceso y para que los estudiantes aprendan significativamente.

Al respecto, la Universidad de Stamford señala como “dominios” para cualquier tipo de programa de desarrollo profesional, lo siguiente:

- dominio del conocimiento pedagógico,
- dominio del conocimiento disciplinario, y
- dominio del conocimiento pedagógico de la disciplina

Categorización que debe ser revisada y analizada a la luz de las variables señaladas anteriormente y que, en conjunto tendrán incidencia en el proceso de profesionalización docente.

No se puede olvidar la Modalidad de Perfeccionamiento a Distancia cuyo objetivo es fortalecer y actualizar la profesión docente mediante procedimientos que permitan un mejor desempeño en las áreas del currículo, mediante el empleo de las TICs, que a su vez, les servirán de base para su desarrollo profesional en la sociedad de la información.

Esta modalidad se la ha utilizado como una estrategia para que los docentes que se encuentran más alejados o dispersos geográficamente, accedan a la formación en

servicio. Un ejemplo, es el servicio que ofrece la Universidad Técnica Particular de Loja, de gran prestigio a nivel nacional y pionera a nivel internacional.

Otra forma de perfeccionamiento docente es a través de becas o pasantías, las que servirá para la apropiación de conocimientos y la reflexión sobre la práctica. Teniendo presente que la práctica docente tiene una injerencia real en la transformación social y la democratización de la escuela, por lo que existe una fuerte interacción entre práctica docente, institución escolar y contexto.

3.1.2 LA CONTRATACIÓN Y LA CARRERA PROFESIONAL

En el Ecuador, la contratación de docentes está regida por la Ley de Educación, ejerciéndola el Ministerio de Educación y a través de ella las Direcciones provinciales de las diferentes provincias del país, cuyos requisitos consideran como prioritario el título profesional de la plaza a la que aspira esto rige para la Educación General Básica y el Bachillerato, puesto que las universidades se rigen por las leyes emitidas por el Consejo de Educación Superior y las propias universidades.

Mediante un proceso de selección a través de inscripciones, vía internet de pruebas presenciales en distintas áreas de las ciencias, los profesores son seleccionados para que ocupen una plaza en una escuela o colegio, contrato que tiene una vigencia de un año.

El proceso de selección de candidatos para el acceso a la función docente, es una regla que sólo tiene una excepción: Cuba, donde todos los egresados de los centros de formación de docentes tienen una plaza asegurada (Robalino M, 2009).

La Comisión Internacional de Educación para el siglo XXI, dirigida por Jacques Delors, en su informe “La educación encierra un tesoro”, señala 4 pilares maestros para la educación (Eugenia, 2008):

- Aprender a aprender y a conocer,
- Aprender a ser,

- Aprender a hacer, y
- Aprender a vivir con los demás.

La educación, básica para construir el futuro y obtener una mejor calidad de vida para nuestra sociedad y en particular para los menos desposeídos, exige al sistema escolar la entrega de un servicio que contribuya a un desarrollo humano más armonioso, que dote de competencias a todos y sirva para promover la igualdad de oportunidades.

Los Ministerios de Educación de Iberoamérica, reunidos en Concepción, Chile (24 y 25 de septiembre de 1996) en su Declaración final, sostienen:

La educación debe contribuir de una manera esencial a la gobernabilidad democrática como factor de desarrollo,...preparando personas adecuadamente calificadas y formando ciudadanos arraigados en la cultura cívica democrática”, por lo que exige, profesores que practiquen junto a sus alumnos los valores democráticos y, que la educación sea tarea de todos, donde las familias participen en la formación para una ciudadanía democrática.

Estos postulados constituyen los ejes fundamentales, donde se articulan los procesos de modernización y de reforma emprendidos por la gran mayoría de los países, a nivel mundial, impulsados por las transformaciones políticas, económicas y sociales y asumidas por los desajustes y crisis provocados por tales cambios. Por lo tanto deben ser tenidos en cuenta para la formación continua del profesorado.

3.1.3 LAS CONDICIONES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

Para Piaget el conocimiento y el aprendizaje humano son construcciones mentales, es decir “el fenómeno real, es un producto de la interacción sujeto-objeto (Bermudea, 2002).

La sociedad de hoy exige una educación en la que niños, niñas y jóvenes hayan desarrollado todas sus potencialidades, que posean una estructura cognoscitiva capaz de seguir aprendiendo, que lideren espacios para aportar a la solución de sus propios problemas y del entorno que les rodea

En el Ecuador se está dejando el tradicionalismo para entrar a nuevas corrientes como el constructivismo pedagógico, puesto que se ha comprendido, que, “el verdadero aprendizaje humano es una construcción de cada estudiante que logra modificar su estructura mental y alcanzar un mayor nivel de diversidad, de complejidad y de integración” (Bermúdez, K. 2002, p. 51), es decir, el verdadero aprendizaje es aquel que contribuye a fortalecer de manera integral el desarrollo de la persona.

El desconocimiento y apropiación de enfoques y modelos de enseñanza-aprendizaje actuales llevan a los docentes a no insertar en su labor diaria una metodología que considere al estudiante como sujeto de la educación, haciendo que resten a este proceso la pertinencia, dinámica, creatividad y veracidad del conocimiento, lo que trae indudablemente implicaciones en el interaprendizaje, en la formación de los valores, en el aspecto intelectual, en el perfeccionamiento del sujeto e inexorablemente en la necesidad de que se trabaja para consolidar un nuevo rol del docente.

Esa particular forma de trabajo, desfavorece la aprehensión de nuevos conocimientos, que los estudiantes desarrollen competencias, que impide al alumnado demostrar sus habilidades, destrezas, capacidades y valores, que se requieren en el mundo actual.

Cuando en el proceso de enseñanza aprendizaje se emplean estrategias y procedimientos conductuales para tratar las diferentes áreas o disciplinas de estudio los estudiantes no desarrollen la comprensión, reflexión, criticidad, autoestima y toma de decisiones, que le conferirán seguridad para desenvolverse por si solos,

aspectos que afectan también, el cumplimiento de tareas en el aula y el desenvolvimiento dentro de su familia y comunidad

La falta de autonomía que no poseen los estudiantes, al tener un maestro opresor, también incide en la labor del aula, disminuyendo la participación activa en la ejecución de trabajos educativos por sus propias iniciativas y la solución de problemas que afectan la convivencia diaria en la escuela y fuera de ella.

Los estímulos del ambiente, nacidos de las interacciones sociales, perturban el equilibrio interno y general, los “conflictos cognitivos”. Pero el sujeto debe haberse hecho “competente” o sensible, para percibir los estímulos del entorno. El cómo se desarrollan esos “niveles de competencia” está por explicar: si por herencia se excluirá lo social como mecanismo; si por aprendizaje: ¿Cómo se realiza? (Bermudes, 2002).

Pero mientras más personal se hace el aprendizaje significativo, más fuerte será el cambio cualitativo de la inteligencia como consecuencia de su acción de conocer.

Usando el símil de Piaget, “así como el organismo biológico toma alimento del medio, lo transforma para asimilarlo, e ingerido y transformado modifica el cuerpo que lo aloja; así la inteligencia transforma la realidad, la asimila, y al hacerlo la mente, se modifica por el contenido transformado por ella”, pues el conocimiento es una construcción mental individual y una influencia socio-cultural e histórica.

Para conocer esta realidad se requiere del desarrollo de las operaciones mentales o “procesos de exploración, selección, combinación de operaciones y acciones sensorio -motrices conforman las “estructuras lógicas” con las que el sujeto construye las representaciones de lo real, desde la discriminación y manipulación de objetos, hasta las operaciones formales más complejas.” (MEC/DINAMEP, 2004)

En efecto, el aprendizaje significativo es intrínsecamente social puesto que la persona humana, sujeto de sus aprendizajes es un ser social, donde el desarrollo de su

personalidad depende, del tipo, frecuencia y calidad de las interacciones entre él, su medio social y físico.

Por lo tanto el docente requiere de una visión que supere la disciplinaria y llegue a concretar planteamientos transdisciplinarios, que contextualicen y satisfagan las expectativas de los estudiantes y los requerimientos del entorno.

La forma de trabajo del docente trae consecuencias en los inter-aprendizajes escolares, por lo que: toda educación, incluida la formal, debe sustentarse en la independencia y debe procurar la autonomía del sujeto, de manera que la persona sea sujeto de su propio desarrollo.

El proceso de enseñanza aprendizaje debe promover la autonomía e interrelación con los otros, es decir como interdependencia activa y reciprocidad de derechos y deberes (aprendizaje de la democracia), favoreciendo el proceso que va de la dependencia casi total a la interdependencia en la igualdad. Pero es preciso que se tenga presente que el aprendizaje se da con mayor facilidad cuando se trabaja en el grupo, porque la intercomunicación se facilita. Criterio también valedero en el hacer docente.

Además esta autonomía en interdependencia implica la responsabilidad personal frente a los otros, y el compromiso con el desarrollo del yo con el de los otros. En cambio la persona heterónoma dependiente se repliega sobre su espacio vital, y privatiza los espacios sociales, por eso la construcción del conocimiento didáctico debe ser desde un modelo socio comunicativo.

De igual manera la acción docente en el aula, trae consecuencia en el aprendizaje de valores, pues “Las relaciones del sujeto con sus entornos interpersonales y ampliando, su frecuencia y calidad, inciden en forma preeminente en la reconstrucción conceptual (aprendizaje de conocimientos), en su calidad y complejidad” (Klinger, 2003).

De forma paralela, las relaciones del sujeto con sus entornos, su frecuencia y calidad, inciden de manera determinante en el aprendizaje de valores, pues “las interrelaciones se hacen según determinados principios que delimitan el campo de la interacción, el sujeto reconstruye, sobre sus estructuras afectivas, esos principios como valores guía de sus acciones de respeto obligatorio” (Klinger M. , 2003).

En otras palabras, la enseñanza de los valores se vuelve prioritaria, se aprenden a partir de las reflexiones colectivas sobre los valores culturales que se viven, donde el maestro debe ser guía de identificación para sus estudiantes.

La acción docente produce efectos en el aprendizaje intelectual, teniendo presente que el sujeto no aprende cuando recibe todos los contenidos ya elaborados o cuando carece de las estructuras previas necesarias para enlazar las construcciones y darles significación, siendo necesario “organizar el aprendizaje por procesos que salvaguarden la actividad reconstruccionista del sujeto, lo que implica también reflexión y, el desarrollo de la autonomía en interdependencia” (MEC/DINAMEP, 2005).

El docente debe ser apoyo y orientación para sus alumnos en su reconstrucción conceptual y afectiva, debe ser compañero de ruta, que explora con el estudiante diferentes maneras de solucionar el mismo problema; de motivar, que impulsa a seguir caminos divergentes e idiosincráticos hacia la reconstrucción significativa del problema y hacia sus múltiples posibles soluciones.

Una demanda de la modernidad es el conocimiento, manejo y aplicación de las TICs en el aula, que está abriendo nuevas posibilidades al facilitar el aprendizaje y acercar la formación a los estudiantes, considerando la disponibilidad horaria, haciendo el Proceso de enseñanza aprendizaje más flexible y adaptable a los estudiantes.

En la misma línea de gestión, los profesionales de la educación se verán forzados a facilitar como compromiso institucional básico de la oferta educativa, las mejores condiciones para que el estudiante se haga intelectual y moralmente persona

autónoma en solidaridad, en lugar de individuo heterónimo replegado sobre su espacio individualista antisolidario.

3.1.4 EL GÉNERO Y LA PROFESIÓN DOCENTE

3.1.4.1 Algunas estadísticas importantes relacionadas con la profesión docente y el género.

Existe disparidad en cuanto al número de hombres y mujeres que desempeñan la profesión docente, así por ejemplo, en Chile, de los más de 170 mil docentes el 71% es mujer.

En el Ecuador sucede algo similar, en el periodo lectivo 2000-2001 fue de 179 584 docentes, de los cuales el 40,13 % fueron hombres y el 59, 87 % mujer, de los cuales el 80,57 % poseen título profesional docente y el 19, 43 % sin título docente. Analizando el porcentaje de docentes con título profesional, se destaca que en el 2001, los maestros formados en las universidades ascendían al 59, 67 %, en los institutos pedagógicos el 24, 84 %, bachilleres en ciencias de la educación el 14, 46 % y, con título de post grado el 1, 02 %. Del total del personal docente el 69, 75 % presta sus servicios en la zona urbana y el 30, 25 % en la zona rural. (MEC/DINAMEP, 2006).

La apreciación demuestra que la profesión docente es eminentemente femenina y que a pesar de la aparente cualificación en su formación profesional, en las universidades e institutos pedagógicos del país, los resultados obtenidos por el sistema de medición de logros, área de Lenguaje y Comunicación y Matemática, demuestran decrecimiento en la calidad de la educación ecuatoriana.

Se debe señalar también que la profesión docente no es atractiva, debido al escaso reconocimiento social, y la baja remuneración salarial que percibe el maestro, lo que en muchos casos, le obliga a realizar otras actividades para equilibrar su presupuesto, impidiendo a la vez que su trabajo sea catalogado como el de un intelectual

profesional, por lo que, en muchos institutos pedagógicos y Facultades de Educación existan pocos aspirantes para formarse como profesores.

De acuerdo con el informe de un sindicato británico (NASUWT 2008), las mujeres docentes tienen menos probabilidades de encontrarse en una escala salarial de puestos directivos y tardan más en llegar a esta escala en comparación con sus compañeros masculinos.

3.1.4.2 Formación docente e incorporación de perspectiva de género

La formación docente ha sido uno de las áreas más débiles en la incorporación de la perspectiva de género (Guerrero, Valdés y Provoste 2006).

En el Ecuador, las acciones están retrasadas, ha pasado mucho tiempo desde que los otros países sudamericanos han irrumpido con políticas en este sentido, como en Chile que ya desde la década de los 90 la equidad de género, forma parte de la malla curricular de las universidades del país, realizándose acciones concretas.

A pesar de los cambios que se han implementado en los Institutos Superiores Pedagógicos, la equidad no ha sido considerada como un campo de importancia para la obtención de una sociedad más justa, por lo que este eje transversal ha pasado casi desapercibido.

Aún en los pensum de estudios de actualidad, en la formación de docentes primarios, no se visualizan rasgos concretos de esta inclusión, a más del tratamiento en la disciplina Realidad Socio-económica, Cultural y Ecológica del país, del tema: Equidad de género. Disciplina en la que se estudia la equidad de género, pero no se realizan acciones referentes a su práctica en las escuelas y sociedad.

A través del Ministerio de Educación y otras instituciones privadas o ONGs, se han desarrollado proyectos que tienden a la consideración del género en la vida diaria de las relaciones interpersonales, existiendo campañas en este sentido, que pretenden la

educación de la población para que se destierre el machismo y se considere la igualdad de derechos y deberes en hombres y mujeres.

En la Actualización y Fortalecimiento Curricular, documento y políticas que promulga el Ministerio de Educación, la equidad de género se la considera muy poco dentro de las áreas de la Educación General Básica,

El problema de la discriminación de la mujer maestra, se da, porque en la sociedad existen aún prejuicios referentes a la consideración de los hombres y mujeres, ya que al hombre siempre se le ha signado mayor estatus, lo que se reproduce en el campo magisterial.

En el Ecuador casi todo está por hacerse en lo referente a la equidad de género, por lo que deben implementarse políticas en todos los campos del convivir humano, para que se aplique la igualdad de derechos entre los hombres y mujeres. La Educación tiene en este campo un nuevo desafío.

3.1.5 Síntesis

- Es necesario que el Sistema educativo recoja, analice y evalúe informaciones sobre las demandas y necesidades de los docentes en cuanto a capacitación para que se generen respuestas pertinentes para que se den los cambios que se requieran.
- Mejorando la formación de los docentes se está contribuyendo de una forma decisiva a mejorar la calidad y la equidad del sistema educativo en su conjunto, por lo que los responsables de la educación en el país deben ser optimistas, tener la seguridad que los cambios son posibles, que hay opciones ciertas para generar propuestas transformadoras y exitosas.
- La mayoría de reformas educativas de los países latinoamericanos han optado por focalizar sus esfuerzos en la “capacitación” de maestros, en ocasiones fuera de un contexto de políticas, estrategias y programas de formación permanente.

- El perfeccionamiento debe orientarse al desarrollo de capacidades que permitan la generación de respuestas eficaces y válidas a las múltiples y variadas situaciones que demanda el contexto.
- El docente es el recurso humano más importante para elevar la calidad de la educación.
- Se requiere una cultura de innovación que considere las características del marco contextual.
- Se vuelve preciso diversificar la formación docente para responder a los perfiles y posibilidades de cada contexto, buscando al mismo tiempo la unidad y coherencia de la formación docente como un sistema.
- La educación del futuro se basa en favorecer los métodos de desarrollo de capacidades de estudio auto reguladas, guiadas a su vez por un docente que motive e inspire.
- Las razones que sustentan los prejuicios de género profesionales son multifacéticas y están interrelacionadas.
- La formación inicial y continua debe incorporar con mayor énfasis lo relativo a la equidad de género.

3.2 CONTEXTO LABORAL

3.2.1 ENTORNO EDUCATIVO, LA COMUNIDAD EDUCATIVA

El entorno educativo debe ser entendido (Concejo Educativo de Alicante, 2005) como el contexto social en el que se ubica como eje central la escuela, está constituido por las familias, los vecinos, el alumnado, las organizaciones e instituciones que existen dentro de ese espacio físico, donde las personas son elementos activos, que poseen conocimientos, valores, vivencias, etc. donde viven, aprenden y se desarrollan vitalmente los seres humanos.

La escuela para tener un óptimo desenvolvimiento no puede estar deslindada de su entorno, ya que éste ejerce influencia en ella, y la escuela incide en el contexto social en que se ubica.

Al reconocer “el rol histórico de la escuela como la institución destinada a la producción, apropiación y distribución de los bienes culturales en una comunidad determinada” (PIIE UNESCO s.f.), se debe resaltar la importancia del vínculo entre escuela y comunidad, ya que dicha relación se vuelve vital para el éxito de la tarea educativa, constituyéndose en inestimable ayuda para los niños y jóvenes en su tarea de aprender.

Dentro de estas connotaciones, se requiere una escuela ligada férreamente con el desarrollo social, económico, cultural y político de la comunidad. La escuela debe extender sus puentes hacia el fortalecimiento de los integrantes de su comunidad, convirtiéndose en el eje del desarrollo comunitario. La labor de la escuela no solo consiste, entonces, en enseñar a los niños y niñas que llegan a sus aulas, involucra también atender las necesidades, intereses y problemas de todos los integrantes de la comunidad educativa. Por ejemplo, dentro de una comunidad donde sus habitantes tienen problemas de salud, por contaminación ambiental, trabajar junto a organizaciones del Ministerio de Salud, de clubes u ONGs, que velan por el mejoramiento del ambiente, participando en campañas de salubridad, incluyendo en la currícula como ejes transversales estos temas. O la ejecución de proyectos participativos que beneficien a los padres de familias o moradores de la comunidad.

Todo maestro tiene una altísima responsabilidad para con los padres y madres de familia (Miranda, 2004), siendo necesario desplegar una intensa labor para involucrarlos activamente en el quehacer de la escuela.

En la escuela ecuatoriana se puede observar, que muchos padres o madres de familia se interesan por la educación de sus hijos, por el funcionamiento del plantel escolar, por el desempeño de los docentes, por lo que visitan siempre la escuela, indagan sobre el rendimiento académico de sus vástagos e intervienen en actividades culturales, sociales o cívicas que programe el plantel educativo. Pero es la actitud del docente la que debe llevar a los padres de familia a asumir junto a los maestros el mejoramiento de la educación, a ejercer el seguimiento, control y evaluación de la

labor escolar. En este sentido es poca la participación de los integrantes de la comunidad educativa.

En el Ecuador, actualmente se está llevando a cabo el proceso de Evaluación del Magisterio Nacional, en el que se involucra como miembro del tribunal calificador al presidente de padres de familia, actividad que la realiza por un mandato del reglamento, más no, como resultado del consenso de la comunidad educativa. Pero a los padres de familia aún no se le incluye en otras situaciones importantes, como en la planificación del Proyecto Educativo Institucional, donde se requieren opiniones diversas para trazar la trayectoria educativa y de desarrollo de la escuela, desestimándose así, criterios valiosos e importantes para el futuro de la escuela y la comunidad.

La conjugación de acciones entre escuela y comunidad se vuelve básica para robustecer la tarea educativa, mejorar las condiciones socio históricas de los sujetos que la transitan, y contribuir a la transformación de la comunidad en la que la escuela está inserta, pues el aprovechamiento de todos los recursos humanos disponibles en cada comunidad pueden hacer posible una genuina educación para todos.

Poe eso, se requiere (Neirotti, 2004) que la escuela se abra a la comunidad a través de las organizaciones comunitarias incorporándolas en su proyecto educativo a través de comisiones, colaboraciones o formulando especialmente iniciativas educativas. Para que produzca los efectos deseados, el vínculo debe tener como punto de partida el convencimiento de la escuela y de su personal de la necesidad de mejorar las condiciones sociales, culturales, políticas y educativas de la comunidad en la que está inserta y de la propia escuela.

Dentro de la amplia gama de acciones que fortalecen la relación escuela-comunidad, se pueden realizar actividades culturales en la escuela y en el barrio, como: ciclo de recitales, ciclo de cine-debate, creación de orquestas infanto-juveniles barriales, clubes literarios, agrupaciones teatrales, murgas, taller de juegos de matemática, campamentos educativos, bibliotecas comunitarias y rodantes, clubes de ciencias,

adecentamiento de parques, mejoramiento de viviendas, en lo deportivo: campeonatos de fútbol, básquet, vóley de fines de semana, entre otros.

3.2.2 LA DEMANDA DE EDUCACIÓN DE CALIDAD

En los tiempos presentes los sistemas educativos y con ellos las escuelas, afrontan diversos desafíos, pues tienen la responsabilidad de generar y difundir el conocimiento en la sociedad y por lo tanto, se constituyen en la instancia decisiva que define las posibilidades económicas futuras de la sociedad.

En el campo de la educación, se han casi generalizado, diferentes problemas, como la burocratización de la administración, la rutina en las prácticas escolares, el poco acierto en los contenidos curriculares, y de ineficiencia de los resultados finales, lo que ha obligado a la mayoría de países a considerar no solo la cobertura y masificación, sino a centrar sus esfuerzos para alcanzar calidad en la educación.

Si bien el término calidad dentro del aspecto educativo, ha sido tomado de la teoría de la administración, ideología de eficiencia social ligada a la corriente llamada “tecnología educativa”, donde se entiende: calidad de la educación como eficiencia, y eficiencia como rendimiento escolar o producto final. Concebida así la calidad de la educación se la transforma en una medición, para lo cual se la inscribe en un marco casi positivista, muchas veces hasta conductista, analizando sólo conductas específicas.

Para (Aguerrondo, 2008), el concepto de calidad es totalizante, multidimensional, no es un concepto neutro, es un concepto ideológico que ubica una perspectiva específica desde donde mirar la realidad.

Es un concepto que permite ser aplicado a cualquiera de los elementos que entran en el campo de lo educativo. Se puede hablar de calidad del docente, de calidad de los aprendizajes, de calidad de la infraestructura, de calidad de los procesos.

Otro elemento importante del concepto de calidad es que es socialmente determinado, tiene sus propias definiciones, y estas definiciones surgen fundamentalmente de las demandas que hace el sistema social a la educación, que cambian con el tiempo y el espacio; por ejemplo si hay que decidir sobre formación docente o sobre mejoramiento curricular, o sobre expansión para los sectores populares, los criterios concretos que se tomen para definirlo variarán en las distintas realidades.

Resulta entonces que, para poder orientar adecuadamente los procesos de transformación de la educación, se hace necesario definir cuáles de las condiciones estructurales que conforman el modelo original deben ser revisadas, y cómo deben ser redefinidas para guiar la toma de decisiones que incremente la calidad del sistema educativo.

Como estas definiciones se inscriben en un marco histórico, esto hace que su pertinencia sea específica. Es decir, lo que puede ser calidad para una realidad social puede no serlo para otra; lo que puede ser calidad para una época puede no serlo para otra. La calidad de la educación es, de hecho, el orientador de cualquier transformación.

Cuando existe coherencia entre los ejes fundamentales: ideológicos, políticos, pedagógicos, etc. y la organización del aparato educativo, se percibe consistencia y, por ende, existe “calidad” de la educación.

En términos generales, un criterio para definir en el nivel macro si el sistema educativo es o no de calidad, es reconocer si el sistema educativo alimenta al sistema cultural con los valores que este reclama para constituirse como sociedad, es decir, si cumple con su función de ayudar a la integración social.

El sistema político también hace demandas al sistema educativo, lo que se resume en la educación-democracia. Demanda valores y comportamientos específicos que deben ser transmitidos por la escuela. Una sociedad democrática, solidaria y

participativa reclama el aprendizaje de los valores, las actitudes y las conductas básicas que hagan esto posible, y para ello se debe ejercer la solidaridad y la participación desde la infancia.

En la medida en que la escuela funcione con criterios verticalistas, no responde al compromiso que tiene con los sistemas políticos de transmitir valores y comportamientos que hagan posible el funcionamiento de un sistema político democrático en la sociedad. Para cumplir con esta demanda, las instituciones educativas, desde el nivel elemental hasta el superior, deberán estar organizadas de manera que estas conductas sean no sólo posibles, sino necesarias para el buen funcionamiento de la institución.

En realidad, cuando hay consistencia entre el proyecto político general vigente en la sociedad, y el proyecto educativo que opera. Es este ajuste, lo que define la existencia de “calidad”.

Sin embargo, al dar una mirada a la educación ecuatoriana, no se puede dejar de reconocer que se tienen sistemas de baja calidad y poco eficiente, es decir que se logra poco con los medios que son asignados, aunque éstos generalmente son escasos.

En el Ecuador, el asunto de la calidad educativa había quedado siempre en aspiraciones, porque la inexistencia de evidencias objetivas recogidas sistemáticamente hicieron imposible contrastar objetivos con resultados, es decir, tener una idea realista de los niveles de eficiencia y eficacia de la educación. Por eso, con el afán de garantizar la calidad de la educación, desde el Ministerio de Educación se ha emprendido en la aplicación de políticas gubernamentales, concentradas en el Plan Decenal de Educación, donde se definen diversos aspectos básicos que serán atendidos. Así se está concretando el Programa de Evaluación al Magisterio Nacional por fases, mismo que hasta la presente fecha ha entregado estímulos económicos a los maestros con más altas calificaciones y ha obligado a los maestros

que obtuvieron bajas calificaciones a asistir a cursos de actualización en Pedagogía, Didáctica y otras ramas.

En el campo de la Educación Superior se ha iniciado, desde hace dos años, la Evaluación a las Universidades, Escuelas Politécnicas e Institutos Superiores Técnicos, Tecnológicos y Pedagógicos, para lo cual, el ya desaparecido Consejo Nacional de Educación Superior y el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación procedieron a realizar la evaluación externa y a certificar la aprobación del cumplimiento de criterios e indicadores de evaluación. Hoy muchas universidades, escuelas e institutos superiores se han centrado en la ejecución de la autoevaluación institucional, con miras a ejecutar planes remediales que eleven su calidad.

En lo que concierne a la Educación General Básica, se ha elaborado la Actualización y Fortalecimiento Curricular, con la finalidad de suministrar al maestro el manejo del currículo escolar, definiéndose destrezas con criterios de desempeño e indicadores de evaluación, lo que sin duda facilitará el proceso de enseñanza aprendizaje y permitirá elevar los niveles de desempeño docente y académicos.

La calidad de la educación se liga con la dimensión técnico-pedagógica que modela una forma concreta de cómo se organiza y cómo es el sistema educativo. Las decisiones técnico-pedagógicas son las que expresan el compromiso concreto del aparato escolar para responder o no a las demandas de los demás sectores de la sociedad. Esta dimensión abarca tres grandes áreas: El eje epistemológico, el eje pedagógico y el eje organizativo-administrativo.

El eje epistemológico considera: la definición de conocimiento, la definición de áreas disciplinarias y la definición de contenido.

La primera opción técnico-pedagógica para definir y elevar la calidad de la educación se refiere a qué definición de conocimiento existe en el sistema educativo.

La segunda opción a considerar dentro del eje epistemológico se refiere a cuáles son las áreas de conocimiento que están incluidas dentro del sistema educativo, si el sistema educativo tiene que transmitir conocimientos socialmente válidos debe intentar una adecuación entre cómo se definen las áreas de conocimiento dentro del sistema educativo y cómo las define la sociedad, o específicamente el campo académico.

Los contenidos pueden definirse como (Aguerrondo 2008) “procesos que se basan en la percepción inicial de todo, concibiendo a cada elemento y a la totalidad como un producto de un proceso”. En vez de definir los contenidos como temas o información, se los define como núcleos o ejes organizadores que permiten ver procesos dentro de áreas de conocimiento. Estos conocimientos involucran los teóricos y prácticos, los valores y actitudes. Todos estos elementos constituyen hoy los contenidos de la enseñanza.

En el Eje Pedagógico deben considerarse: Qué características definen al sujeto de enseñanza, cómo aprende el que aprende, cómo enseña el que enseña y cómo se estructura la propuesta didáctica.

El Eje de organización abarca: La estructura académica, la institución escolar y la conducción y supervisión.

El conocimiento de los aspectos mencionados para reconocer las diferentes dimensiones y los ejes fundamentales para reconocer la calidad de un sistema educativo, debe formar parte de un ineludible compromiso profesional de cada educador, para poner a disposición de los tomadores de decisiones algunas herramientas para facilitarles su tarea y para contribuir al logro de la misma en la institución educativa en la que se labore.

3.2.3 POLÍTICAS EDUCATIVAS

3.2.3.1 Constitución Política del Ecuador 2008

En el Ecuador, las políticas educativas tienen su asidero en las diversas leyes que existen, partiendo desde la Carta Magna, promulgada por la Asamblea Nacional Constituyente en la ciudad de Montecristi, en el año 2008, el Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, y la Dirección de Mejoramiento Profesional (DINAMEP), hoy DINA

En el título II de la Carta Magna, De los Derechos, Capítulo II: Derechos del Buen Vivir, Sección quinta: Educación, se señala en el Art. 26.- “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo” (Gobierno del Ecuador, 2008).

Se reconoce a la educación como un derecho primordial de todos los ecuatorianos y ecuatorianas, siendo el Estado el que garantizará y financiará su cumplimiento, constituyendo a su vez una obligatoriedad para los padres y madres de familia de que se eduquen los miembros de su familia.

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

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional” (Gobierno del Ecuador. 2008).

En este artículo se reconoce la importancia de la educación para la transformación personal y el desarrollo del país, además se alude de manera general a las características que debe poseer la educación que se imparte, por lo que los docentes deben tener presente este marco para realizar su labor educativa.

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

Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo intercultural en sus múltiples dimensiones.

El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada.

“La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive” (Ecuador 2008).

En este artículo se relievra la obligatoriedad de educarse hasta el bachillerato, la gratuidad de la enseñanza hasta el nivel superior, no puede estar supeditada a grupos ni al interés de determinados individuos, y se reconoce el derecho de relacionarse y participar con miembros de otras culturas.

Se establece en el Art. 29.- “El Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural. Las madres y padres o sus representantes

tendrán la libertad de escoger para sus hijas e hijos una educación acorde con sus principios, creencias y opciones pedagógicas” (Gobierno del Ecuador 2008).

En este artículo se promulga la libertad en la enseñanza, la autonomía que tienen los docentes de educación superior para ejercer la cátedra, la independencia de los padres de familia para escoger la escuela y la enseñanza para sus hijos, lo que sin duda se vuelve importante en la formación de las nuevas generaciones.

De igual manera en el Capítulo II, Título II, Sección octava: Trabajo y seguridad social, se señala en el Art. 33.- “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.

Este artículo, garantiza una remuneración económica justa por el trabajo que se desempeña y una vida digna, de manera que la labor docente se encuentra avalada por la Constitución de la República.

Además se determina en el Art. 34.- “El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado...” (Ecuador 2008).

De esta manera, por el trabajo docente, se goza de la seguridad social, lo que beneficia en el sentido de recibir asistencia médica oportuna y una jubilación meritoria.

3.2.3.2 El Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010

El Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010, ha sido elaborado por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo del Ecuador, siendo un plan participativo, elaborado sobre la base de un proceso de participación y consulta ciudadana.

Este plan se sustenta en diversas agendas y planes de gobierno, buscando un nuevo modelo de desarrollo, “basado en el fortalecimiento de la estructura productiva, la reconstrucción del tejido empresarial, la expansión de las capacidades humanas, la eliminación de las inequidades sociales y una vinculación favorable e inteligente con el mercado mundial” (El Comercio 2010). Pretende también buscar una vida digna para todos y todas y el bien común. Aspira a construir un modelo de país, donde se reduzcan las desigualdades e injusticias, que se respete la naturaleza que es patrimonio de las futuras generaciones, donde se viva con democracia, donde haya transparencia en las acciones públicas, ética en los funcionarios y se destierre odios y racismos entre los ciudadanos y ciudadanas.

Al buscar el Plan la equidad social, económica, ambiental, étnica, de género e intergeneracional, se pretende reorientar el desarrollo y consolidar la democracia; ya que el Estado garantizará como derecho fundamental la educación y la salud, por lo que la concreción de este Plan asegurará que a través de la educación se fortalezcan las capacidades de los individuos y las familias para que ejerzan sus derechos a lograr una vida digna, que les permita el desarrollo humano y contribuir al desarrollo de la sociedad.

3.2.3.3 Ley de Educación

La ley de Educación del Ecuador, fija los principios y fines que guían a la educación, regula las acciones del gobierno en materia educativa y las funciones del sistema educativo, fijando las normas que rigen a la educación en general.

En el Artículo 2 se recoge y resalta lo promulgado por la Constitución ecuatoriana, que la educación es un deber primordial del Estado, y es derecho de todo ciudadano ecuatoriano, por lo que el Estado vigilará el cumplimiento de este deber, teniendo los padres de familia la obligatoriedad de que sus hijos se eduquen y asistan al tipo de escuela que consideren pertinente.

El sistema Educativo considera dos niveles: el escolarizado y el no escolarizado, la educación regular comprende el nivel preprimario, primario y medio. Actualmente teniendo la escuela 10 grados, que corresponde a la Educación General Básica, se denomina Bachillerato, a los últimos años que se cursan en el colegio.

Se señalan los deberes y derechos de los docentes que realizan la labor educativa, así como las líneas de acción y capacitación del magisterio nacional.

De esta Ley se deriva la ley de Escalafón y Carrera Docente, que determina los mecanismos para la selección, reclutamiento, ascensos, formación continua, permanencia y remuneración del personal docente en Ecuador. Ahora está vigente la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Ecuatoriano, la misma que se expidió en agosto de 1990, en tanto que su reglamento inició su vigencia en marzo de 1991. La actual ley establece los deberes y derechos de los educadores, determina los lineamientos de la carrera docente, las condiciones para el ingreso al magisterio, el sistema de promociones, la estructura del escalafón, los mecanismos para los ascensos de categoría, la jerarquización de funciones, el sistema de remuneraciones, los estímulos y sanciones a los que se hace acreedor el docente y los procesos de mejoramiento profesional.

El Sistema Educativo Ecuatoriano considera: Educación Inicial, Educación General Básica, el Bachillerato y la Educación Superior.

El Escalafón Docente en Ecuador tiene diez categorías; sin embargo, las tres primeras son referenciales, porque se distribuyen a partir de la cuarta para el ingreso al Escalafón Nacional, en todos los casos, previo un concurso de merecimientos, de la siguiente manera:

- “Cuarta categoría: Bachiller en Ciencias de la Educación
- Quinta categoría: Profesor de Educación Primaria o Preprimaria
- Sexta categoría: Licenciado en Ciencias de la Educación
- Séptima categoría: Doctor en Ciencias de la Educación” (Ecuador 2009).

3.2.3.4 Plan Decenal de Educación

La Consulta Popular, del 26 de noviembre de 2006, convirtió las ocho políticas del Plan Decenal de Educación (2006 – 2015) en políticas de Estado, haciendo de la educación un compromiso de todos para cambiar la historia, por lo que el aparato gubernamental se ha visto abocado al deber ineludible de ejecutarlo.

En este Plan se recogen los compromisos internacionales educativos de los que el país es signatario, los acuerdos nacionales y el trabajo de los ex – Ministros y Ministras de Educación, permitiendo enfocar las bases para una década.

Las ocho políticas educativas del Plan Nacional de Educación son las siguientes:

- a) “Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- b) Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- c) Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- d) Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- e) Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- f) Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- g) Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- h) Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB”. (M. E. 2007).

Las políticas del Plan, postulan la construcción de un sistema educativo que ofrezca una educación de una elevada condición académica, que forme una ciudadanía socialmente responsable, plena de valores éticos y estéticos, siendo imprescindible para alcanzar estos logros, que se cumpla la política ocho: aumento del 0,5% anual

en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012 o hasta alcanzar al menos el 6% o, de lo contrario, el Plan no podrá ser totalmente ejecutado.

Este Plan propugna en la política séptima, la revalorización de la profesión docente, por lo que se propone optimizar la formación inicial, revisando el currículo de formación, ofreciendo oportunidades de ingreso a los nuevos docentes; atendiendo a los maestros y maestras con capacitación permanente, de manera que se desarrollen sus capacidades y competencias profesionales, con miras a que logre el desarrollo profesional y el éxito en el desempeño en su labor educativa; patrocina también mejorar las condiciones de trabajo y calidad de vida de los educadores, otorgándoles un salario justo, el estímulo a la jubilación voluntaria, y el acceso a beneficios que le confieran vivir dignamente, con equidad y comodidad, para que obtenga el reconocimiento de la sociedad a la que aporta.

3.2.3.5 Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional (DINAMEP)

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP-, como rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio.

A la DINAMEP le corresponde investigar, programar, organizar, direccionar, coordinar y controlar el funcionamiento del sistema nacional de Formación Docente y de Capacitación y Mejoramiento de los docentes del sector educativo en servicio, orientados a la cualificación de la educación, al desempeño docente y a los aprendizajes de los estudiantes,

Su planificación anual lo fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la Formación Docente y de la Capacitación y Perfeccionamiento Docente, en el marco de los requerimientos de la Política 7 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de

Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación –SER- Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo.

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

Para la ejecución de estas acciones, la DINAMEP previa autorización del Ministro de Educación, suscribe 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.

Lidera también varios programas, como el Programa de “Escuelas Gestoras del Cambio”, que se inserta en el Plan Decenal de Educación, tiene una cobertura en 10 provincias del Ecuador 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.

El Programa “Erradicación de la violencia de género” pretende desterrar la violencia hacia los niños, adolescentes y las mujeres, mediante la transformación de patrones socioculturales y la erradicación de delitos sexuales en el ámbito educativo, realizado a través de un sistema de registro, investigación y referencia.

La DINAMEP basada en la consideración que uno de los pilares fundamentales para el mejoramiento de la calidad de la educación es la formación de docentes de educación Básica, ha reorientado la formación docente, en los niveles de educación inicial y básica, con tres años postbachillerato en los 23 Institutos Superiores

Pedagógicos del país, como estrategia idónea para el mejoramiento no solo de la calidad, sino también de la equidad de la educación, en cuanto al desarrollo profesional y la demanda de profesores de buena calidad.

El mencionado proyecto de formación de docentes de educación básica, hoy en vigencia, se centra en el desarrollo de competencias profesionales de la carrera de maestro para atender las necesidades de las escuelas y las exigencias de la sociedad que reclama cambios en la formación del cuerpo docente para enfrentar los retos que exige la nueva sociedad del Conocimiento y del Desarrollo Tecnológico.

La División de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, tiene además como responsabilidad específica, la planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de capacitación para ascenso de categoría y méritos profesionales, organizados por la DINAMEP, través de las DIPROMEPS provinciales, atendiendo: Cursos de Ascenso de Categoría y Meritos Profesionales, Programa de Vitrinas Pedagógicas Costa y Galápagos, Sierra y Amazonia, Curso de Capacitación sobre Lectura Crítica, Cursos de Ascenso de Categoría y Meritos Provinciales y el Proyecto Luxemburgo.

Las acciones y responsabilidades que cumple este organismo benefician la profesión docente, contribuyendo al mejoramiento profesional de los educadores.

3.2.4 POLÍTICAS MICRO: INSTITUCIONALES.

Las instituciones educativas tienen la capacidad para fijar políticas que coadyuven al mejoramiento de la calidad de la educación, por eso la propia Ley de Educación le faculta, para que el cuerpo docente conjuntamente con la comunidad educativa determinen estrategias que beneficiarán el desarrollo académico, curricular, de infraestructura, socio-cultural de sus beneficiarios.

Así en el aspecto curricular, tratándose de instituciones de Educación General Básica o Bachillerato, se regirán por la Actualización y Fortalecimiento Curricular de 1° a

10° año, o por la Reforma del Bachillerato, pero en esta instancia se tiene la capacidad para que la propia escuela incluya o desagregue los contenidos fijados por el Ministerio de Educación, de esta manera podrá atender las demandas de la comunidad en la que se inserta el plantel educativo.

En el aspecto técnico-pedagógico, existe en las instituciones educativas algunos organismos internos, como el Consejo Consultivo, la Comisión Pedagógica, que deben asesorar y realizar seguimiento en lo relativo a las directrices relacionadas con el enfoque y el modelo educativo que orientará el hacer de la institución.

En el aspecto de gestión, las líneas de operatividad las fijará la escuela con la finalidad de atender las necesidades prioritarias de la institución y entorno escolar, siendo valedera la coordinación de acciones con organismos del Estado, ONGs, o privados, de esta manera la responsabilidad de educar no solo será de la escuela sino también de la sociedad.

En los colegios existe el Consejo Directivo, organismo de asesoría para que el colegio se enrumbe con acierto al logro de objetivos y metas. La Junta General de profesores, organismo fundamental, que tiene la facultad de tomar decisiones que deben cumplir las autoridades y comunidad educativa.

En fin, las políticas institucionales son decididas por el consenso de la comunidad educativa, las que, partiendo de las leyes y reglamentos educativos existentes se personalizan en cada establecimiento escolar.

3.2.5 SÍNTESIS

- La escuela está inserta en una realidad socio-histórica- cultural, por lo que debe atender las demandas de la sociedad, no solo educando a los estudiantes sino desarrollando proyecto con la comunidad para satisfacer necesidades prioritarias, en una interrelación permanente.

- La educación debe alcanzar calidad, por lo que se requiere que se analice si esta responde a los requerimientos sociales, si posee eficiencia si está incidiendo en el quehacer cultural, político y de transformación social.
- En el Ecuador se está tratando de mejorar la calidad educativa, a través de la concreción de políticas de Estado, puestas en vigencia para atender a los diferentes niveles educativos.
- Las diferentes leyes, partiendo de la Carta Magna, reconoce a la educación como un derecho primordial de todos los ecuatorianos, para que obtengan un desarrollo integral y sea capaz de generar, producir y vivir en un ambiente democrático, sano, de equidad, paz, y justicia, que reconozca y exija sus derechos y que cumpla con sus deberes, pretendiéndose así conseguir a transformación del Ecuador.
- Alude a la libertad en la enseñanza, la autonomía de los docentes de educación superior para ejercer la cátedra, la independencia de los padres de familia para escoger la escuela y la enseñanza para sus hijos. Garantiza al docente una remuneración económica justa por el trabajo que se desempeña con la finalidad que obtenga una vida digna.
- El Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010, se basa en el fortalecimiento de la estructura productiva, la reconstrucción del tejido empresarial, la valoración de las capacidades humanas, la exclusión de las inequidades sociales y una férrea vinculación con el mercado mundial, lo que sin duda reactivará la economía nacional.
- El Plan Nacional de Educación sintetiza ocho políticas para atender con prioridad la educación ecuatoriana, para que se logre mayor cobertura, pero con calidad, proponiendo atender los diferentes niveles educativos, en los aspectos de infraestructura, libros, materiales educativos y alimentación para los estudiantes de las escuelas fiscales, capacitación a los docentes, actualización curricular, disminución del analfabetismo, como principales metas.
- La DINAMEP es el organismo encargado de velar por el funcionamiento del sistema nacional de Formación Docente y de Capacitación y Mejoramiento de los docentes del sector educativo en servicio, para que los docentes mejoren su desempeño, se eleve el nivel de aprendizajes de los estudiantes y por ende la calidad educativa.

3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1 DEFINICIÓN

“Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado” (González, 2004).

Las necesidades de formación docente son los requerimientos o conocimientos técnico-pedagógicos-didácticos y tecnológicos que debe poseer todo docente para el fortalecimiento profesional y en su formación como un ser humano, con valores y principios tan necesarios en nuestra época.

Se vuelve primordial que el docente haga una reflexión sobre su práctica docente, con una visión de análisis en su desempeño, para determinar si ésta se fundamenta en la teoría y la práctica, si su metodología corresponde a las corrientes actuales del aprender- aprender, de manera que le lleven a determinar la necesidad de propiciar su actualización docente y su formación permanente en correspondencia con los contextos socioculturales del presente.

En nuestro medio educativo existen todavía muchos docentes, que son profesionales en la educación, con el título de Bachilleres o Licenciados en Ciencias de la Educación que hace treinta años o más les acreditaba como docentes y que hasta la fecha no han mejorado su título profesional, quizás han asistido a unos pocos cursos de actualización, pero se observa que en su práctica docente los fundamentos que rigen su accionar en el aula, se encuentran desfasados, provocando bajos niveles de aprendizaje en sus estudiantes, ya que “dominar el contenido de una asignatura, en la teoría y práctica, no equivale a establecer un verdadero aprendizaje; sino, que es indispensable constituir relaciones de comunicación y confianza; así como afectivas entre el alumno, unidad académica y el docente” (Martínez, 2008).

La actuación del docente, no es producto del azar ni resultado natural de las cosas; toda actuación docente es expresión de las concepciones que sobre aprendizaje, enseñanza educación, estudio y conocimiento, subyacen implícitamente de él mismo. Por ello, la reflexión sobre la práctica se vuelve imprescindible.

Gil Carrascosa, Furió y Martínez-Torregrosa (1991), señalan en su propuesta de formación para docentes de ciencias a nivel medio, la pregunta ¿Qué conocimientos deben tener los profesores y que deben hacer?, refiriéndose a los siguientes planteamientos didácticos:

1. “Conocer la materia que han de enseñar.
2. Conocer y cuestionar el pensamiento docente espontáneo.
3. Adquirir conocimientos sobre el aprendizaje de las ciencias.
4. Hacer una crítica fundamental de la enseñanza habitual.
5. Saber preparar actividades.
6. Saber dirigir la actividad de los alumnos.
7. Saber evaluar.
8. Utilizar la investigación e innovación en el campo”.

Los planteamientos evidencian que enseñar no es sólo proporcionar información, sino ayudar a aprender. El alumno desarrolla su conocimiento gracias a la interacción que existe entre él y las personas que conforman su ambiente social. El estudiante adquirirá los conocimientos, habilidades y valores necesarios para su desarrollo personal y profesional; promoviendo una actividad constructiva de él mismo.

Orientar al estudiante en la construcción autónoma de conocimientos, habilidades, competencias a desarrollar, valores y actitudes profesionales plantea nuevas exigencias al docente universitario que trascienden el dominio de conocimientos y habilidades didácticas, en tanto el profesor precisa además de una motivación profesional intrínseca, de un compromiso moral en el ejercicio de la docencia.

El manejo de las innovaciones tecnológicas educativas como la video conferencia, el correo electrónico y el Internet deben replantear la tarea de la enseñanza y el

aprendizaje, en relación a los contextos socioculturales actuales, seguramente diferentes para la mayoría de docentes en los que tuvo lugar su formación inicial.

3.3.2 COMPETENCIAS PROFESIONALES

Para Fernández, José, (2004, p. 2) la competencia se refiere “a las funciones, tareas y roles de un profesional -incumbencia- para desarrollar adecuada e idóneamente su puesto de trabajo -suficiencia- que son resultado y objeto de un proceso de capacitación y cualificación”. Es decir la competencia se refiere a al grado de conocimientos, de saber hacer, y pericia de una persona como resultado del aprendizaje.

También involucra cualificación, referida básicamente a la formación necesaria para tener la competencia profesional deseada. De manera que la competencia es el resultado del proceso de cualificación que permite “ser capaz de” realizar muy bien algo. Entonces, la competencia profesional es la capacidad de realizar las actividades correspondientes a una profesión, conforme a los niveles esperados en el empleo.

3.3.3 LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN PARA EL SIGLO XXI

La educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales:

- Aprender a conocer: 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.
- Aprender a ser: un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores.

El ser humano debe sentirse independiente para actuar y vencer sus temores para funcionar como un elemento reflexivo, útil y creativo.

El Aprender a conocer se refiere al dominio de los instrumentos mismos del saber. Este pilar puede considerarse a la vez, medio y finalidad de la vida humana. Se deben emplear los métodos deductivo e inductivo, los cuales en el proceso enseñanza-aprendizaje se presentan opuestos, pero en la concatenación del pensamiento se combinan.

El proceso de adquisición del conocimiento no concluye nunca, y debe nutrirse de todo tipo de experiencias. En este aspecto, la Escuela Básica tendrá éxito, si logra aportar el impulso y las bases que permitirán seguir aprendiendo durante toda la vida.

Aprender a hacer, está muy ligado con la formación profesional, el dominio de las dimensiones cognitivas e informativas capacita al individuo en el ejercicio de sus funciones, estrechamente ligadas a su creatividad, utilidad y productividad.

El hacer cotidiano y moderno, debe desarrollar ideas acordes con los cambios tecnológicos, para lograr el progreso de una manera global y amplia, en función al desarrollo de una sociedad substancialmente armónica de acuerdo con las exigencias del Siglo XXI.

Aprender a convivir juntos, constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea. En un mundo donde impera la violencia y la descomposición social, la escuela debe enseñar la no violencia, como instrumento para combatir las luchas y conflictos que campean en la sociedad.

La educación debe orientarse en dos niveles: primero, el descubrimiento gradual del otro, y segundo, la participación en proyectos comunes. El descubrimiento personal pasa forzosamente por el conocimiento de uno mismo, desarrollando en el niño y el joven, una visión completa del mundo. La participación en proyectos comunes, significará trabajar asociadamente en proyectos motivadores, de cooperación, de ayuda a otros grupos humanos.

Aprender a ser, es el resultado de los tres pilares anteriores. La educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual y espiritualidad. Por eso el docente debe ofrecer a niños y jóvenes todas las oportunidades posibles de descubrimiento y experimentación estética, artística, deportiva, científica, cultural y social, basándose en la innovación, la imaginación y a la creatividad,

Los cuatro aprendizajes fundamentales, son los pilares del conocimiento, sobre los cuales el individuo estructura sus acciones a lo largo de su vida, porque aprender a conocer, hacer, convivir y ser, implica aprender a aprender, de manera que el individuo se identifique plenamente con el entorno, globalice los aprendizajes de manera reflexiva e integral.

El Informe de la Comisión Internacional de la Educación para el Siglo XXI (1996), define como uno de los objetivos centrales para la educación del futuro el “aprender a aprender”, lo que supone nuevas formas de enseñar y aprender habilidades y valores. Principio importante para los alumnos, profesores y toda persona que comprenda la naturaleza del cambio, producto de los hallazgos tecnológicos incorporados al mundo del conocimiento, del trabajo y de la vida cotidiana.

Este nuevo enfoque supone que “los docentes actuarán como guía, como modelos como puntos de referencia en el proceso de aprendizaje. El actor central del proceso es el alumno apoyado por un guía experto y un medio ambiente estimulante que sólo el docente y la escuela pueden ofrecer” (Tedesco 1998).

El educador ya no es el único poseedor de los conocimientos, por lo que debe asumir la función de dinamizador de la incorporación de contenidos, siendo conveniente que maneje un horizonte de conocimientos mucho más amplio que el correspondiente a su área disciplinar.

3.3.4 COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES

La CEPAL (1992, p.9-10), al proponer una estrategia para la transformación productiva con equidad en Latinoamérica, menciona que el eje lo constituye la relación Educación – Conocimiento. Priorizando:

- “Asegurar el acceso universal a los códigos culturales de la modernidad; esto es, formar competencias para participar en la vida pública, para desenvolverse productivamente en la vida moderna y en la construcción de las bases de la educación permanente.
- Impulsar la innovación mediante la adopción de medidas para establecer relaciones entre la enseñanza, la ciencia y la tecnología, y para incentivar la innovación en las prácticas de trabajo.

Si se asiste a una nueva etapa del desarrollo educativo, es lógico pensar que el docente debe poseer un perfil que le capacite para tomar decisiones en cuanto a lo que se aprende, a cómo se enseña y a las formas organizativas, teniendo presente la dimensión ética, los avances de los conocimientos y los diversos contextos y características culturales.

Cristina Davini señala que la perspectiva formadora que sólo rescata el "aprender a enseñar en el aula" desconoce las dimensiones sociocultural y ético política. Incorporar estas dimensiones significa participar de la construcción de un proyecto pedagógico alternativo y transformador compartido, para el que se requiere nuevas competencias profesionales.

El término competencias significa “hacer con saber”, lo que implica conocimientos, modos de hacer, valores y responsabilidad por los resultados de lo hecho.

Definir el perfil que deben tener los maestros, no es tan fácil. Cecilia Braslavsky (1998), afirma que “los profesores que trabajen actualmente... deberán tener competencias vinculadas con la resolución de los problemas o desafíos más coyunturales, a las que denomina “pedagógico – didáctico” y “político – institucional”, considerando también las competencias productivas e interactivas.

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

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

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

Según (Fenández, 1999), los docentes para una mayor profesionalización de su función además, deben saber:

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

Existe consenso entre los expertos respecto al perfil profesional que deben tener los docentes en la sociedad de las próximas décadas:

- Actitud democrática, convicción de libertad, responsabilidad, respeto por todas las personas y grupos humanos.
- Principios éticos sólidos expresados en una auténtica vivencia de valores.

- Sólida formación pedagógica y académica.
- Autonomía personal y profesional.
- Amplia formación cultural con una real comprensión de su tiempo y de su medio que le permita enfrentar con acierto y seguridad los diversos desafíos culturales.
- Capacidad de innovación y creatividad.

Se pretende que los contenidos curriculares dejen de ser fines en si mismos para transformarse en los medios necesarios para alcanzar el desarrollo de las capacidades de análisis, inferencia, prospección, la solución de problemas, el aprendizaje continuo, la adaptación a los cambios, la proposición de valores favorables a la intervención solidaria en la realidad.

Para que los docentes alcancen las competencias y perfil señalado, (Fenández 1999), se hace necesario implementar dispositivos de formación y entrenamiento que los comprometa a aumentar sus capacidades de observación, de agudizar prácticas reflexivas, de fortalecer el sentido de su propia capacitación, de desarrollar inteligencias múltiples, de atender a los valores.

Siendo necesario para reconstruir la profesión docente que la sociedad del siglo XXI requiere, diseñar planes para la formación de competencias a través de: programas de capacitación y perfeccionamiento adecuados a los requerimientos del sistema educativo, de las instituciones y personales; programas de descentralización con mayor responsabilidad de los profesores ante las comunidades que atienden, el establecimiento de incentivos tanto profesionales como salariales para motivar un buen desempeño laboral, vinculando las gratificaciones, los ascensos y el reconocimiento público al desempeño.

3.3.5 NECESIDADES DE FORMACIÓN EN EL ECUADOR

En el Ecuador, la formación de docentes para los niveles Inicial y Básico está confiada a los Institutos Superiores Pedagógicos, los cuales dependen del Ministerio de Educación.

Su visión considera: “Liderar la formación docente inicial y permanente de maestros de educación preprimaria, primaria y áreas especiales, de acuerdo con los avances científicos, tecnológicos y las necesidades de la comunidad educativa en su contexto, para mejorarla educación que promueve el desarrollo sustentable del país” (DINAMEP, 2000). A la vez involucra aportar al sistema educativo nacional con investigaciones e innovaciones pedagógicas que permitan mejorar la práctica educativa del docente ecuatoriano.

La formación de docentes para el bachillerato está a cargo de las Universidades del país.

Si bien a partir del año 2006 se reformuló la formación inicial de docentes, fundamentado en el enfoque de análisis crítico, planteando un nuevo currículo de formación de profesores, basando su perfil en el modelo por competencias, considerando las dimensiones académicas, laboral y de investigación y los cuatro pilares de la educación que demanda el presente siglo.

Esta propuesta se halla en vigencia, restando se realice la evaluación para conocer los resultados de su aplicación.

Por otra parte en el reglamento de la Ley de Educación, se considera el mejoramiento profesional como el crecimiento cualitativo de los docentes a través de programas de profesionalización, capacitación y perfeccionamiento.

La capacitación tiene el propósito de (Educación, 1990) “habilitar al profesional de la educación en servicio para el desempeño de funciones específicas en la carrera docente y el perfeccionamiento se entiende como la posibilidad de revisar, completar o renovar conocimientos, destrezas y actitudes, para satisfacer necesidades de actualización acordes con el avance de la ciencia y la tecnología.

En 2001 se organizó el Sistema Nacional de Mejoramiento de los Recursos Humanos del Sector Educativo (SINAMERHE), que tiene como propósito: atender el mejoramiento científico y técnico de los recursos humanos que laboran en los diferentes niveles y funciones del sistema educativo nacional.

El Sistema Nacional de Mejoramiento de los Recursos Humanos del Sector Educativo se define como “un conjunto de elementos y procesos estructurados de manera orgánica, funcional e interdependiente, que desarrolla acciones de carácter permanente, con el objeto de mejorar los recursos humanos que laboran en las instituciones educativas”. (Educativo, 2001).

Este organismo establece que el currículo básico de la capacitación será diseñado partiendo de un diagnóstico que refleje las reales necesidades de mejoramiento profesional de los docentes y que serán los institutos pedagógicos los encargados de diseñar y desarrollar el currículo básico de la capacitación provincial.

En el marco operativo del SINAMERHE, se establecen cuatro niveles para el desarrollo de los procesos de mejoramiento profesional:

1. Nivel Central: lo constituye el Ministerio de Educación y Cultura, por medio de la DINAMEP, organismo encargado de fijar las políticas de mejoramiento profesional, diseñar las investigaciones y estudios que permitan establecer las necesidades de mejoramiento profesional.
2. El nivel regional lo constituye la Dirección Regional de Mejoramiento Profesional que es una unidad técnico-administrativa, órgano de planificación y programación de las acciones regionales.
3. El nivel provincial: en el que se encuentra la División Provincial de Mejoramiento Profesional, órgano de ejecución, supervisión, evaluación y seguimiento de las políticas, planes y proyectos de mejoramiento.
4. El nivel institucional: está conformado por las Unidades Territoriales Educativas (UTE), las redes educativas y los establecimientos educativos. Son organismos de ejecución, supervisión, evaluación y seguimiento del mejoramiento profesional.

El sistema ha previsto varias estrategias, como el desarrollo de los círculos de estudio, a fin de trabajar cooperativamente y llegar a la solución del problema, a la adopción del nuevo plan o al conocimiento colectivo de la nueva teoría. Las otras estrategias son cursos, seminarios, talleres, conferencias, simposios, mesas redondas.

Como modalidades se plantean: la presencial, semipresencial y a distancia. Todas estas modalidades son evaluadas, requiriéndose un 70% de aprendizajes para su aprobación.

3.3.6 SÍNTESIS

- El docente de hoy debe tener presente que jamás termina de aprender. Siendo su tarea, hacer, que aquello que al estudiante inicialmente le parecía difícil llegue a parecerle accesible e interesante. No basta una sólida preparación profesional, también es importante tener pericia, destreza y sobre todo voluntad para desempeñarse en diversas funciones relacionadas con la docencia.
- La educación de hoy requiere asentarse en los cuatro pilares básicos: aprender a ser Aprender a conocer, Aprender a hacer y aprender a vivir juntos, ya que la formación de los estudiantes debe ser integral.
- Requiriendo atender las necesidades de formación docente, en las que se incluye la formación inicial, la formación en servicio y la capacitación. El docente debe desarrollar competencias profesionales, no solo vinculadas al quehacer didáctico sino al aspecto pedagógico, técnico, epistemológico.
- En el país las necesidades de formación están a cargo de los Institutos Superiores Pedagógicos y de capacitación y mejoramiento profesional a través de la SINAMERHE.

4 METODOLOGÍA

4.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

En la investigación se utilizó el diseño mixto, en lo cuantitativo se manejó datos estadísticos y en el aspecto cualitativo se procedió al análisis de los datos numéricos apoyado en el marco teórico referencial.

El método utilizado fue de tipo descriptivo, ya que se buscó especificar las características importantes y luego medirlas cada una de ellas por separado, para investigar: si el titulado de la escuela de ciencias de la educación de la UTPL, está actualmente laborando en el ámbito de su formación profesional

4.2 PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

Las personas investigadas, fueron los titulados en Ciencias de la Educación, sugeridos por el equipo de planificación de la Universidad Técnica Particular de Loja, mismos que realizaron la selección de los participantes considerando el lugar de procedencia de los investigados y de los seminaristas.

4.3 INSTRUMENTOS Y RECURSOS

4.3.1 INSTRUMENTOS

Los instrumentos utilizados en la investigación: cuestionarios, fueron tomados de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, a la reglamentación y entorno nacional, siendo los siguientes:

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

La técnica empleada en la investigación fue la observación directa, realizada por medio de un registro sistemático y confiable para recopilar la información necesaria en relación a los centros de computación del centro educativo y desde ese conocimiento poder describir y sostener el problema de investigación. Para la observación, se utilizó la lista de control y la codificación necesaria para poder analizar los datos y así lograr los resultados vinculados con los objetivos planteados en la investigación.

La técnica estadística del cálculo del porcentaje se empleo en los resultados, se elaboraron tablas, a las que se les realizó en el análisis e interpretación la triangulación de datos.

4.3.2 RECURSOS

4.3.2.1 HUMANOS:

El personal investigado estuvo integrado por 5 titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, de los cuales 3 ejercen la función laboral docentes y dos son directivos de instituciones educativas.

4.3.2.2 MATERIALES

Se pueden citar: material bibliográfico, como libros, folletos, separatas; material hemerográfico, como periódicos, y de la red de internet se bajaron varios documentos de la web.

Se empleó también materiales como: cámara fotográfica, computadora, impresora y material de oficina.

Los materiales técnicos fueron cuestionarios y entrevistas.

4.3.2.3 ECONÓMICOS

El costo de la investigación ascendió a la suma de \$1200,00. Que fue financiado por la autora de la investigación. Esta cantidad se invirtió principalmente en la adquisición de libros, empastado de la tesis, copias, anillado, movilización, fotografías.

4.4 PROCEDIMIENTO

La elaboración del trabajo de grado se inició mediante sesiones de trabajo donde se planteó el diagnóstico y las orientaciones para la investigación. Se inició con la elaboración del marco teórico, mismo que fue presentado acorde al cronograma. La aplicación de la localización de los titulados/investigados se la realizó primeramente para realizar contactos con ellos e informarles del particular, posteriormente en otra sesión se les aplicaron los cuestionario respectivos a los empleadores como a los docentes titulados, como producto de este trabajo se recabaron datos básicos para el estudio. Los datos fueron procesados en las respectivas tablas, se aplicó el cálculo del porcentaje y luego el correspondiente análisis e interpretación.

En la fecha prevista por la UTPL, el docente tutor procedió a revisar el trabajo escrito, corregirlo y devolver al estudiante, después de realizar las sugerencias dadas se devolvió vía electrónica para su respectiva verificación, estando listo ya el informe de tesis para empastar y presentarlo a la universidad, quienes proporcionaron las respectivas fechas de defensa del trabajo de grado, posteriormente se realizó la incorporación.

5 ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

5.1 RESUMEN DE DATOS

OBJETIVO 1:

- Caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados en la Escuela de CC.EE. de la UTPL.

Tabla N° 1

Titulación de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	-	-
Educación Básica	4	80
Lengua y Literatura	-	-
Químico Biológicas	1	20
Físico Matemáticos	-	-
Ciencias Humanas y Religiosas	-	-
Otra mención	-	-
En otra universidad	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	5	100,0
NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA)	f	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo	-	-
Maestría en Pedagogía	-	-
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	-	-
Otro Postgrado	-	-
En otra universidad	-	-
No contesta	5	100
TOTAL	5	100,0
NIVEL DE POSTGRADO	f	%
Especialidad	-	-
Diplomado	-	-
En otra universidad	-	-
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	5	100,0
TOTAL	5	100,0

Fuente: Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz

La mayoría de los docentes investigados/titulados en pregrado (80%) lo han hecho en la mención de Educación General Básica y el 20 % se tituló en Químico Biológicas. Pero ninguno de los docentes, hasta la presente fecha, ha alcanzado un título de posgrado. En el último quinquenio, la demanda del Estado de profesores del nivel básico se acrecentó, pues en el Plan Decenal de la Educación, dentro de sus políticas se señala la universalización de la Educación General Básica de primero a décimo, como el incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75%.

El interés en la profesionalización del docente ha estado presente en el logro de una licenciatura, porque en nuestro medio existe la posibilidad de realizarla a distancia, en cambio los estudios para el nivel de posgrado son más escasos y si existen no compaginan con las aspiraciones del aspirante, a lo que se suma la inversión económica que deben realizar.

Tabla No. 2

Sector geográfico donde se ubica la institución educativa en la cual laboran los investigados/titulados

Sector	f	%
Urbano	-	-
Rural	4	80
No contesta	1	20
TOTAL	5	100,0

Fuente: Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz.

El 80 % de los investigados/titulados laboran en el sector rural, ya que en los últimos años el Ministerio de Educación ha atendido a esta zona creando escuelas en distintos puntos alejados de la zona urbana, a veces de difícil acceso, y transformando las escuelas unidocentes en pluridocentes y a estas en completas, y cuando el caso lo amerita han extendido el funcionamiento de centros educativos de diez años.

Pero la labor del maestro rural en muchas ocasiones se complica, porque si bien los Institutos Superiores Pedagógicos del país o las universidades orientan a sus estudiantes sobre los fundamentos teóricos- prácticos para trabajar en este tipo de escuelas, la falta de una formación específica del docente para laborar de manera simultánea con dos o tres años de básica, a lo que se añade la falta de una infraestructura adecuada, de mobiliario, talleres, laboratorios, disminuyen la labor educativa y el éxito escolar.

Tabla No3

Datos de clasificación: Género

Hombre		Mujer		Total	
f	%	f	%	f	%
3	60	2	40	5	100

Fuente: Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz.

El 60% de los investigados/titulados pertenecen al género masculino y el 40% al género femenino. Estos resultados demuestran la preferencia de los ciudadanos y ciudadanas o docentes por estudiar en la modalidad a distancia en la prestigiosa Universidad Técnica Particular de Loja.

Tabla No4

Datos de clasificación: Edad en años cumplidos

20-30 AÑOS		31-40 AÑOS		41-50 AÑOS		51-60 AÑOS		61- + AÑOS		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	20	1	20	2	40	1	20	-	-	5	100

Fuente: Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz.

El 40% de los investigados/titulados del presente estudio oscilan entre 41-50 años de edad, otro 20% se ubican en los intervalos 20-30, 31-40 y 51 -60 años, lo que demuestra que la edad no se considera un impedimento para iniciar estudios profesionales dentro del campo de la docencia

Tabla N° 5

Datos de clasificación: Provincia de residencia y Centro asociado donde estuvo matriculado

Provincia de residencia			Centro asociado donde estuvo matriculado			
Manabí		Otra provincia	Total	Portoviejo	Otro Centro	Total
f	5	-	5	5	-	5
%	100	-	100	100	-	100

Fuente: Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz.

Todos los investigados/titulados en esta indagación son residentes en diferentes cantones de la provincia de Manabí, donde laboran; perteneciendo durante su etapa de estudios en la UTPL al Centro Asociado ubicado en Portoviejo. En la provincia de Manabí existe un marcado interés de los docentes por cursar estudios en la Universidad Técnica Particular de Loja, debido al prestigio alcanzado por esta alma máter especialmente en la modalidad a distancia.

OBJETIVO 2

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

Tabla N° 6

Situación laboral actual de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Tipo	f	%
Trabaja como docente	3	60
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área, etc.)	2	40
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia		
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	-	-
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	-	-
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	-	-
Otras situaciones (especifique)	-	-
TOTAL	5	100,0

Fuente: Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz.

Un porcentaje significativo de los investigados/titulados 60%, se encuentra actualmente desempeñando un puesto docente, pero el 40% labora en un puesto profesional relacionado con la docencia, esto sucede porque en la actualidad el Estado está tratando de cumplir con lo especificado en la política séptima del Plan Decenal de Educación, ofreciendo oportunidades de ingreso a los nuevos docentes. Si los docentes titulados laboran en su campo o desempeñan cargos vinculados con el magisterio, se están aprovechando los talentos humanos para que se ponga al servicio de la niñez y juventud el personal idóneo, sea rentable la inversión estatal o personal del propio maestro y la educación alcance calidad.

Tabla N° 7

Los profesionales investigados/titulados han trabajado antes como docentes

Alternativas	f	%
Si	3	60
No	-	-
No contesta	2	40
TOTAL	5	100,0

Fuente: Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz.

El 60 % de los investigados/titulados, antes de ejercer el actual cargo si han trabajado como docentes, pues su título a nivel tecnológico o de bachilleres en Ciencias de la Educación, les ha acreditado ejercer la rama de la docencia, siendo siempre preferidos en las instituciones educativas de carácter particular frente a los bachilleres en distintas especializaciones. El trabajo dentro de la línea de docencia les ha permitido ganar experiencia, la que se vio acrecentada con la adquisición de un nuevo título profesional de mayor jerarquía y formación.

Tabla No.8

Trabajan/trabajaba en otro puesto profesional no relacionado con la docencia los profesionales investigados/titulados

Alternativas	f	%
Si	1	20
No	3	60
No contesta	1	20
TOTAL	5	100,0

Fuente: Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz

Actualmente el 60% de los investigados/titulados no trabajan en otro puesto que no sea el relacionado con la docencia, solo se desempeñan dentro del campo educativo, pero el 20 % si ha laborado en otro puesto profesional alejado de la docencia, pues las oportunidades de ingreso al magisterio en lo que corresponde a la provincia de Manabí estuvieron restringidas.

Al trabajar la mayoría de los investigados/titulados dentro de la rama de su profesión, significa que los conocimientos relacionados con la enseñanza-aprendizaje y competencias educativas de la profesión docente, están siendo aplicados directamente en el trabajo escolar, retribuyéndose así la inversión de los recursos del Estado en la educación.

Tabla No9

Los investigados/titulados trabajan/trabajaban en el ámbito de su especialidad

Alternativas	f	%
Si	5	100
No	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	5	100,0

Fuente: Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz

Se puede afirmar que acorde a los resultados, todos los investigados/titulados 100%, labora en el ámbito de su especialidad, lo que beneficiará su desempeño profesional, facilitándose aplicar modelos educativos y estrategias acorde a las características de la ciencia que enseña y se aprende, beneficiando la calidad del plantel escolar.

Tabla No.10

Ámbito en el que los investigados/titulados ejercen/ejercían el trabajo en su especialidad

Alternativas	f	%
Educación Infantil	-	-
Educación Básica	4	80
Lengua y Literatura	-	-
Químico Biológicas	1	20
Físico Matemáticos	-	-
Ciencias Humanas y Religiosas	-	-
Otras (especifique)	-	-
TOTAL	5	100,0

Fuente: Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz

Todos los investigados/titulados laboran en el ámbito de su especialidad, siendo los porcentajes como se detallan a continuación: el 80% trabaja en su especialidad Educación Básica y el 20% lo hace en su especialidad Químico-Biológicas del Bachillerato. Si los investigados/titulados son competentes para laboran dentro del nivel de Educación Básica que es su especialidad, las funciones, tareas y roles que les incumben serán asumidas con responsabilidad e idoneidad, favoreciendo la consecución de los fines y objetivos educacionales trazados en las directrices nacionales y establecimientos educativos. De igual manera al sumir un especializado en Ciencias Químico-Biológicas esa cátedra, el docente poseerá un alto grado de conocimiento teórico-práctico que demostrará en el ejercicio de su labor docente diaria. De esta manera, un maestro cualificado se desenvolverá conforme a los niveles esperados en el empleo.

Tabla No.11

Tiempo que llevan laborando en el puesto actual los investigados/titulados

Intervalos en años	f	%
0 - 5	2	40
6 - 10	1	20
11 - 15	-	-
15+	2	40
No contesta	-	-
TOTAL	5	100,0

Fuente: Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz

El 40% de los investigados/titulados en la UTPL, laboran en el puesto actual en el intervalo 0 – 5 años, se trata de personas jóvenes que tienen poco tiempo de ser profesionales en la docencia, pero que han demostrado interés por alcanzar su profesionalización en la rama del magisterio. De igual manera otro porcentaje similar tiene ejerciendo la docencia más de 15 años, siendo en los últimos años de su desempeño, donde se han preocupado por alcanzar un título de pre-grado, que actualmente con la Nueva Ley de Educación le acreditará una mejor escala salarial. Si con los años se adquiere experiencia, no es menos cierto que esta continuará igual,

si el docente no se actualiza en el conocimiento de las nuevas visiones de la pedagogía, didáctica, psicología y sociología, por lo que la adquisición del título de Licenciado en Educación General Básica o Bachillerato fortalecerá el ejercicio docente.

Tabla No.12

Estuvieron trabajando los investigados/titulados cuando iniciaron sus estudios

Alternativas	f	%
Si	5	100
No	-	-
No contesta	-	-
TOTAL	5	100,0

Fuente: Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz

El 100% de los investigados/titulados afirmaron estar trabajando cuando iniciaron sus estudios universitarios en la UTPL, condición laboral que concedió oportunidades para realizar con mayor facilidad diversas tareas relacionadas con la carrera, además permitió la asunción de la inversión en la educación, en los que se incluyen: gastos de movilización, adquisición de los materiales de trabajo, costos del empleo de tecnología, entre otros.

Pero, lo más relevante constituyó, que al estudiar en una universidad clase A, se adquirió garantía en la adquisición de conocimientos y respetabilidad en la titulación.

Tabla No.13

Tiempo que se tardó en conseguir el primer empleo en un puesto de trabajo no docente desde que se obtuvo la titulación

Mención	f	%
0 - 1	2	40
1 - 2	-	-
3 + años	-	-
No contesta	3	60
Ya trabajaba cuando obtuvo la titulación		
TOTAL	5	100,0

Fuente: Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz

El 40% de los investigados/titulados consiguieron su primer empleo en un puesto no docente en el tiempo de un año, lo que demuestra que las oportunidades de empleo para los profesionales de la docencia son escasas en la provincia de Manabí. Si se tiene presente que en la mencionada provincia, en las facultades de Ciencias de la Educación de cada una de las universidades de Manabí y del Instituto Superior Pedagógico de Montecristi y Chone egresan anualmente más de 500 profesionales en el campo de la educación, número que no puede ser absorbido por la demanda local, ya que sobrepasa las expectativas y necesidades de los planteles educativos. El 60% de los investigados/titulados no contestó, porque su primer empleo fue en el ámbito docente.

Tabla No.14

Tiempo que el investigado/titulado ha trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación

Mención	f	%
0 – 1 años	2	40
1.1 – 2 años	1	20
2.1- 3+ años	1	20
3.1 – 4 años	1	20
4.1- 5 años	-	-
No contesta	3	60
TOTAL	5	100,0

Fuente: Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz

El 40% de los investigados/titulados llevan laborando un intervalo de 0 -1 año después que se ha recibido la titulación, un 20% aseguró laboral periodos de 1.1 – 2 años, 2.1- 3 años o 3.1 – 4 años respectivamente. Estos resultados permiten expresar que existen deseos de mejoramiento profesional en muchos docentes, constituyendo la profesionalización una prioridad.

Deduciéndose que los docentes poseen conocimientos pedagógicos, técnicos, tecnológicos y didácticos actualizados, que se están poniendo en práctica en los respectivos planteles educativos de la provincia de Manabí donde se labora, ganando así la educación.

Tabla No.15

Tiempo total que se llevó laborando en un puesto profesional no docente desde que se obtuvo la titulación

Alternativas	f	%
0 – 1 años	1	20
1.1 – 2 años	1	20
2.1- 3+ años	-	-
3.1 – 4 años	-	-
4.1- 5 años	-	-
No contesta	3	60
TOTAL	5	100,0

Fuente: Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz

Antes de ejercer la carrera de docente los investigados/titulados ejercieron cargos no docentes, un 20% se desempeñó por el lapso de 0 – 1 años y otro porcentaje similar lo efectuó por 1.1 – 2 años, tiempos relativamente cortos hasta que tuvieron la oportunidad de ingresar a la carrera docente, pero que sin embargo no aportaron significativamente en la experiencia en el aula.

Al prepararse en una carrera profesional, el desempeño idóneo se dará cuando se ejerce en la carrera de la formación, contribuyendo a la educación de la patria y contexto específico.

Tabla No16

Mejoramiento de la condición de vida luego de titularse en la UTPL

Alternativas	f	%
Definitivamente si	4	80
Probablemente si	-	-
Indeciso	1	20
Probablemente no	-	-
Definitivamente no	-	-
TOTAL	5	100,0

Fuente: Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz

Para el 80% de los investigados/titulados en la UTPL ha mejorado definitivamente la condición de vida, dato importante porque debe considerarse que el principal fin de la educación consiste en aportar a la obtención de la calidad de vida del ser humano, premisa que se considera entre los fines de la UTPL, en concordancia con la política séptima del Plan Nacional de Educación del Ecuador que promulga mejorar las condiciones de trabajo y calidad de vida de los educadores, otorgándoles un salario justo, el estímulo a la jubilación voluntaria, y el acceso a beneficios que le confieran vivir dignamente, con equidad y comodidad para que obtenga el reconocimiento de la sociedad a la que aporta.

OBJETIVO 3

- Reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Tabla N° 17

**Tipo de institución en la que desarrolla/desarrollaba su trabaja los
investigados/titulados**

Mención	f	%
Institución educativa fiscal	3	60
Institución educativa municipal		
Institución educativa particular	1	20
Institución educativa fiscomisional	1	20
TOTAL	5	100,0

Fuente: Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz

Más de la mitad de los investigados/titulados 60%, desarrollan/desarrollaban su trabajo en una institución perteneciente al fisco, otro 20% lo realizan en instituciones particulares o fiscomisionales respectivamente. Trabajar para el Estado ecuatoriano ha reportado pocos beneficios económicos para los docentes, aunque se debe reconocer que los salarios siempre han sido más elevados que los que se perciben en instituciones particulares, en cambio se ha tenido en el nivel Básico la seguridad de que sus aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social fueron acreditados, recibiendo compensaciones como atención en la salud y maternidad, créditos quirografarios e hipotecarios, entre otros. Los maestros que laboran en los establecimientos fiscomisionales reciben los mismos beneficios que los docentes fiscales.

La educación particular en el Ecuador está asumida por empresas donde los salarios retribuidos a los docentes son bajos, con pocas excepciones dadas en establecimientos educativos de élite, desfavoreciendo el ingreso de una renta mensual que le permita vivir con comodidad y tranquilidad.

Con la puesta en práctica de las políticas nacionales dentro del campo de la educación se espera mejoramiento en el cumplimiento de la labor educativa.

Tabla N° 18

Incentivos que ofrecen los empleadores de las instituciones educativas a los investigados/titulados.

Encuestados Indicadores	Primer encuestado	Segundo encuestado	Total
	f	f	
Paseos trimestrales	1	-	1
Capacitación en temas específicos	1	-	1
No contesta		1	1

. *Fuente:* Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz

Los directivos/empleadores de las instituciones educativas investigadas, ofrecen a los docentes incentivos como: paseos trimestrales y capacitación en temas específicos, lo que significa un estímulo al trabajo docente, y serán siempre bienvenidos, pero se observa también que otro empleador no contesta.

La labor docente cuando se la realiza con vocación, responsabilidad, entrega, dinamismo debe tener reconocimientos, por lo que actualmente en la nueva Ley de Educación se estipula con claridad los estímulos que deben entregarse a los docentes cuando destacan; un ejemplo claro es el que se encuentra entregando el Ministerio de Educación a los maestros de Educación Básica y Bachillerato, quienes al alcanzar determinado puntaje en las pruebas de evaluación se han hecho acreedores a estímulos económicos, lo que sin lugar a dudas constituye un aliciente en el desempeño de la abnegada labor.

Sin embargo, en muchas instituciones educativas particulares exigen cumplimiento, pero no otorgan estímulos, lo que en muchos casos genera descontentos en el profesorado.

Tabla No 19

Expectativas y demandas de los empleadores al personal docente

Encuestados	Primer encuestado	Segundo encuestado	Total
	f	f	
Alternativas			
Que continúe procesos de profesionalización	1	-	1
Multiplique sus conocimientos a compañeros y conglomerado social	1	1	2
Alegría y dinamismo	-	1	1
Eficacia y eficiencia	-	1	1

Fuente: Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz

Varias son las expectativas que tienen los empleadores con relación al personal docente que labora en su escuela, señalándose principalmente la multiplicación de conocimientos a compañeros y conglomerado social, criterio en el que coinciden los 2 empleadores; si se multiplicaran todos los conocimientos aprendidos, los docentes de las instituciones educativas estarían actualizados en su profesión, por lo que esta política escolar se vuelve beneficiosa para todos. Las otras demandas que se señalaron conciernen a que los docentes laboren con alegría y dinamismo, eficacia y eficiencia, es decir que logren calidad en su hacer diario.

Todas las expectativas señaladas otorgan al trabajo docente energía, vigor y validez, siendo deseables que se alcancen para que la escuela cumpla su fin primordial: formar a niños y niñas de manera integral, es decir que los educandos adquieran los instrumentos para la comprensión, aprendan a participar y cooperar con los demás en todas las actividades, sintiéndose libre, actuando reflexivamente, de manera creativa para poder influir sobre su propio entorno.

Tabla N° 20

Otras actividades que realiza el profesional

Encuestados Indicadores	Primer encuesta do	Segundo encuestado	Total
	f	f	
Cultura tributaria	1	-	1
Visitar los hogares de los alumnos	1	-	1
Excelente tutoría	1	-	1
Asesoría pedagógica	-	1	1
Catequesis	-	1	1

Fuente: Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz

Múltiples y variadas son las acciones educativas en las que se responsabiliza el investigado/empleador, citándose la visita a los hogares de los estudiantes, acción que permitirá conocer in situ la realidad en la que viven y se desenvuelven los alumnos, facilitando a los maestros la toma de decisiones para ayudar a solventar dificultades y beneficiar a los alumnos.

De igual manera al realizar una excelente tutoría y asesoría pedagógica, se apoyará a los estudiantes a mejorar su nivel académico y por ende sus valores como autoestima y seguridad. La acción de la catequesis contribuye también a la formación espiritual de niños, niñas y adolescentes, apoyándoles en el aspecto moral y ético.

Tomar responsabilidad en la cultura tributaria beneficia al ciudadano y al plantel escolar, especialmente cuando se trata de un plantel particular, que como toda empresa está regida por las leyes.

Tabla N° 21

Habilidades adicionales de los docentes graduados en la UTPL

Encuestados Indicadores	Primer encuestado		Segundo encuestado		Total
	SI	NO	SI	NO	f
Creatividad	1	-	-	-	1
Relacionarse con los demás	1	-	-	-	1
Capacidad receptiva y analítica	1	-	-	-	1
Artísticas (canto, dibujo, artesanías)	-	-	1	-	1

Fuente: Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz

Se consideran habilidades adicionales de los docentes investigados/titulados en la UTPL las siguientes: Creatividad, es decir ser ingenio, innovador, habilidad que se vuelve importante para la ejecución de tareas y solución de problemas; relacionarse con los demás, esta habilidad facilita las destrezas y capacidades comunicacionales, lográndose armonía con los otros; capacidad receptiva y analítica, habilidad que significa alto grado de comprensión y análisis de las diversas situaciones que se presentan; habilidades artísticas para el canto, baile, dibujo y elaboración de artesanías, componentes artísticos que dicen de una persona con un alto grado de sensibilidad y que son necesarios en el trabajo docente.

Al poseer el docente otras habilidades adicionales a las profesionales básicas y específicas, tendrá la oportunidad de desenvolverse con mayor acierto en las variadas funciones que le competen, contribuyendo así en el logro de los objetivos educacionales de la institución a la cual pertenece.

Tabla N°22

Nivel de la institución educativa donde trabajan los investigadores/titulados

Mención	f	%
Inicial	-	-
Básica	4	80
Bachillerato	1	20
Superior	-	-
TOTAL	5	100,0

Fuente: Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz

La mayoría de los investigadores/titulados trabajan en el nivel de Educación General Básica, en la cual han obtenido su título profesional, de manera que están en capacidad de desempeñarse en las distintas funciones que les corresponde: curricular, didáctica, de relación con la comunidad educativa, entre otras; de igual manera el 20% que labora en el Bachillerato labora en nivel educativo y especialidad para la que se preparó, favoreciendo la calidad y calidez educativa.

Tabla N° 23

Tipo de relación laboral que los investigadores/titulados tienen/tenían con la institución

Alternativas	f	%
Nombramiento	2	40
Contrato	2	40
Contrato Ocasional	1	20
Reemplazo	-	-
TOTAL	5	100,0

Fuente: Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz

El tipo de relación laboral que tienen/tenían con la institución educativa, para el 40% de los investigados/titulados se da por nombramiento, que es otorgado por el Ministerio de Educación, lo que estaría asegurando una relación laboral más sólida, percibiendo el docente los beneficios señalados por la ley, su afiliación al Seguro Social, el monto del bono educativo, de la canasta familiar y los décimos tercero, cuarto y quinto sueldos, que en alguna medida compensan ciertos desfinanciamientos producidos por crisis financieras dentro del país y que en su momento paliaron en alguna medida la situación económica.

Para otro 40%, el tipo de relación laboral que tienen/tenían con la institución educativa es por contrato, documento que se lo otorga generalmente por un año lectivo, por lo que los maestros solo poseen una parcial seguridad en su trabajo, este tipo de relación se la viene utilizando, casi siempre, en los establecimientos particulares, pero en la actualidad también el Ministerio de Educación la está concediendo a los docentes que ingresan al magisterio, en esta situación el docente dentro de lo económico, si gana los beneficios señalados por la ley durante el tiempo estipulado en el convenio. La forma de trabajo docente por contrato ocasional, es una forma de relación laboral que otorga incertidumbre e inestabilidad al maestro, pero en muchos casos les obliga a seguir preparándose para obtener un desempeño acertado, que le califique para seguir siendo contratado.

Tabla No.24

La relación laboral de los investigados/titulados es/era

Alternativas	f	%
A tiempo completo	3	60
A tiempo parcial	1	20
Por horas	1	29
Otras (especifique)	-	-
TOTAL	5	100,0

Fuente: Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz

Se observa en los datos de la tabla que el 60% de los investigados/titulados labora a tiempo completo, lo que comprende en la Ley en vigencia ocho horas diarias, seis periodos con los estudiantes y dos horas que debe dedicar a los trabajos complementarios. Esta forma de trabajo da oportunidades al docente para que ejecute dentro de la institución educativa trabajos en equipo, acciones que le dan la oportunidad de mejorar sus conocimientos técnicos- pedagógicos, como los relacionados con los instrumentos curriculares, los referidos al proceso de evaluación, el diseño y estructuración de proyectos de aula y comunitarios o la planeación de actividades que apoyen la labor educativa. Laborar a tiempo completo presenta ventajas al educador, pues no solo mejorará su remuneración económica sino que organizará con mayor acierto su trabajo docente; la institución educativa recibe directamente estos beneficios y por lo tanto se obtendrá el mejoramiento de la calidad y calidez de la educación y el desarrollo del contexto escolar.

Pero si existe un 20% que posee una relación laboral a tiempo parcial o por horas, respectivamente, en estos casos, a los docentes solo les compete el trabajo en el aula y la elaboración de planes de trabajo, restando a este personal la oportunidad de aprender de los otros y de mejorar como profesional de la docencia.

Tabla No25

Tipo de institución/empresa donde desarrolla/desarrollaba su trabajo como no docente

Alternativas	f	%
Administración Pública	-	-
Empresa privada	1	20
Empresa familiar	-	-
Trabajador/trabajadora por cuenta propia	1	20
No contesta	3	60
TOTAL	5	100,0

Fuente: Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz

El 20% de los investigados/titulados desarrolla/desarrollaba su labor docente en una empresa privada y otro porcentaje similar trabajaba por cuenta propia dentro de la rama del comercio, de lo que se evidencia que en varios casos los investigados/titulados al laborar o haber laborado en el tipo de instituciones que no son docentes, la obtención de su título profesional está siendo subutilizada, desperdiciándose la inversión en los estudios, el esfuerzo de la universidad por prepararlo, el esfuerzo del propio docente en los estudios, de tiempo y los gastos económico

La mayoría de encuestados 60%, no respondió a la pregunta.

Tabla No26

Titulación exigida en la institución/empresa donde trabaja/trabajaba para el puesto que ocupan/ocupaban los investigados/titulados

Alternativas	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	-	-
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	-	-
Ninguna/No se exige titulación	1	20
No contesta	4	80
TOTAL	5	100,0

Fuente: Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz

El mayor porcentaje de los investigados/titulados 80% no contesta, pero el 20% afirmó que en la institución o empresa donde trabaja/trabajaba no le han exigido una titulación específica; al relacionar este porcentaje con los resultados anteriores se tiene que el puesto en la empresa privada donde trabaja/trabajaba ocuparía un puesto más operativo que ejecutivo, donde lo más importante era el hacer, mismo que ya estaba precisado con anterioridad. Por otra parte, la falta de puestos de trabajo en el ámbito educativo, lleva a muchos profesionales en la educación a desempeñar otros puestos para ganar el sustento diario que se requiere en la familia.

Tabla No27

Tipo de relación que tienen/ tenían los investigados/titulados en un puesto no docente

Alternativas	f	%
Laboral indefinida	1	20
Laboral de duración determinada	-	-
Otras situaciones (especifique)	-	-
No contesta	4	80
TOTAL	5	100,0

Fuente: Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz

Solo el 20% de los investigados/titulados aseguró poseer una relación laboral indefinida con la empresa o institución en la cual trabajaba. El 80% no contestó la interrogante. Si la relación se dio como laboral indefinida, esta fue abandonada cuando obtuvo un puesto docente, que le ofrecía mayor seguridad social y laboral, pues ese era la rama de su profesión.

OBJETIVO 4

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

Tabla No 28

El investigado/titulado se comunica con soltura en una segunda lengua distinta al español

Alternativas	f	%
Quichua	-	-
Inglés	1	20
Francés	-	-
Portugués	-	-
Otros (especifique)	-	-
No	4	-
TOTAL	5	100,0

Fuente: Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz

La mayoría de los investigados/titulados 60% solo habla la lengua materna, el español, pero un 20% si habla el inglés, idioma que en los tiempos actuales es una necesidad ya que la mayoría de libros científicos se encuentran escritos en esta lengua, además la globalización exige la intercomunicación con otras personas que hablan un idioma distinto al nuestro.

Sin lugar a dudas, el dominio de una segunda lengua permitirá al docente acceder a una amplia bibliografía, intercomunicarse con otras personas de distintas nacionalidades y cultura, lo que favorecerá su acervo de conocimientos, visión más amplia de los sucesos y procesos mundiales y su cultura.

Tabla No29

Manejo de la informática a nivel de usuario

Alternativas	f	%
Si Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google), facebook, twiter).	4	80
No	1	20
No contesta	-	-
TOTAL	5	100,0

Fuente: Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz

Al igual que el manejo de otros idiomas, se vuelve muy importante el dominio de la informática a nivel de usuario, de los investigados/titulados, el 80% aseguró que si maneja los programas básicos como Word, Excel, Power Point, Acces y Paint, lo que como docente le facilitará diagramar y preparar clases que despierten el interés de los estudiantes.

De igual manera los investigados/titulados afirmaron que manejan el internet: facilitándoles la comunicación escrita y gráfica a través del correo electrónico, del

facebook y twiter, como el empleo de los buscadores yahoo, gmail y google. Si los docentes poseen estas destrezas de la informática su trabajo docente se facilita, ya sea para dinamizar sus clases, para intercomunicarse con sus estudiantes, padres da familia y directivos del centro escolar, así el beneficio será mutuo y acrecentará la calidad educativa.

Tabla No30

Cursos de capacitación en los que se requiere actualización profesional

Alternativas	Total
Didáctica y Pedagogía	2
Manejo de herramientas relacionadas con Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC)	4
Temas relacionados con su área de formación (Especifique)	2
Organización y Gestión de centros educativos	1
Diseño y planificación Curricular	3
Educación en valores	1
Otros (Multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento), Especifique	1

Fuente: Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz

Existe avidez de los investigados/titulados por capacitarse, prefiriendo se desarrollen capacitaciones referente al manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, pues en este campo las innovaciones son constantes, de igual manera requieren actualizaciones sobre Diseño y Planificación Curricular, si se tiene presente que el Ministerio de Educación ha elaborado el meso-currículo de la Educación General Básica, es un imperativo capacitarse en este campo. Los docentes investigados/titulados consideran también capacitaciones en el ámbito de la Didáctica y Pedagogía como en temas relacionados a su especialidad.

La capacitación docente y actualización técnico-pedagógica debe constituir una prioridad para todo docente por lo que en la actualidad el Ministerio de Educación se ha centrado en esta línea de trabajo, incluyéndolo como requisito básico para l

ascenso de categoría, lo que resulta saludable para el docente y los fines y objetivos de la educación.

Tabla N° 31

Requisitos exigidos en su institución para postular un cargo docente

Encuestados Indicadores	Primer encuestado	Segundo encuestado	Total
Título de profesor y documentos que le acrediten	1	-	1
Por lo menos dos años de experiencia docente	1	-	1
Vocación docente	-	1	1
Valores: responsable, solidarios, comprensivo, dinámico	-	1	1

Fuente: Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz

Las instituciones en las que prestan los servicios como directivos los investigados/titulados, consideran como requisitos para acceder al ejercicio docente, el título de profesor, dos años de experiencia como mínimo, valores personales y profesionales propios de la carrera: vocación, dinamismo, entre otros. Parámetros resultan importantes para asegurar un buen desempeño profesional docente, ya que se requieren atributos pedagógicos y personales en la carrera magisterial.

Tabla N° 32

Número de solicitudes de empleo recibidas en la institución educativa

Encuestados Indicadores	Primer encuestado	Segundo encuestado	Total
0 - 5	-	1	1
6 - 10	-	-	-
11 - 15	-	.	-
16 - 20 +	1	-	1

Fuente: Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz

Existe disparidad en cuanto al número de solicitudes recibidas en los establecimientos educativos para desempeñarse como docente, mientras en una de ellas se ha recibido 3 solicitudes en la otra son 20, lo que demuestra la aspiración de los profesionales en docencia para optar por un cargo en una determinada institución educativa; además revela que existe un alto porcentaje de docentes que aún no desempeñan su profesión y se encuentran anhelantes por ingresar a las filas del magisterio nacional. En ocasiones el prestigio de una institución provoca motiva a los docentes a aspirar trabajar en ese lugar.

Tabla N° 33

Necesidad de personal docente y características de desempeño de los investigados/titulados en la institución educativa

Encuestados Indicadores	Docentes con experiencia		Docentes sin experiencia		Total
	SI	No	SI	No	
Necesidad de docentes	-	1.	-	1	
Muy Buena	1		1		
Con muchos conocimientos					
Estrictos					
Prácticos					
Llenos de expectativas					
Flexibles					
Aceptan sus errores					

Fuente: Investigación de campo. Ketty Luna Quiroz

En las instituciones educativas donde laboran los investigados/titulados, no existe la necesidad de incremento de personal. El personal directivo considera muy bueno el desempeño de los docentes investigados/titulados, reconociendo en ellos características como: ser poseedores de muchos conocimientos, estrictos, prácticos, flexibles y que aceptan sus errores; todas estas características son importantes para un buen desempeño docente, ya que el mundo contemporáneo exige flexibilidad, personas de mente abierta, hábiles, con expectativas de mejoramiento, de esta manera estarán capacitados para atender las demandas de los estudiantes y entorno que les rodea.

6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

- Los profesionales de la docencia graduados en la UTPL lo han hecho con mayor incidencia en la mención de Educación General Básica, licenciatura que la han realizado porque la universidad les brinda la oportunidad de estudiar a distancia, ofreciendo calidad universitaria, que les acredita para el ejercicio profesional docente.
- Los investigados/titulados no han cursado ningún tipo de estudios a nivel de posgrado, ya que en nuestro medio son más escasos y si existen no compaginan con las aspiraciones del aspirante, a lo que se suma la inversión económica que deben realizar.
- La mayoría de los docentes investigados laboran en la zona rural, lo que les acarrea serias dificultades personales, familiares y laborales, debido a la distancia en que se encuentran la gran parte de las instituciones educativas en la provincia de Manabí, y a la escasa atención en infraestructura, materiales educativos, de capacitación, etc. que reciben las escuelas de este sector.
- Aunque la edad no es un limitante para poder estudiar, los investigados/titulados que residen en la provincia de Manabí, han cursado sus estudios de licenciatura matriculándose en el Centro Asociado de Portoviejo, entre los 41 y 50 años, lo que resalta el deseo de mejorar profesionalmente a pesar de la edad.
- Todos los investigados/titulados laboran actualmente en un puesto docente o en uno relacionado con la docencia y su especialidad: Educación Básica y Químico-Biológicas, aprovechándose el personal idóneo para la formación de la niñez o juventud, aunque antes- en menor porcentaje- si habían trabajado en otro puesto no docente. Actualmente se encuentran laborando entre 0-5 años o más de 15 años en el puesto actual.
- Todos los profesionales investigados se encontraban trabajando cuando iniciaron en la UTPL sus estudios de licenciatura modalidad a distancia, demorándose poco tiempo en encontrar empleo, de igual manera poseen poco tiempo laborando desde su titulación 0-1 año, siendo importante señalar que, a casi todos, alcanzar el título

profesional les ha significado mejorar su calidad de vida, cumpliéndose de esta manera el propósito final de la educación en general y de la UTPL en particular.

- El prestigio alcanzado por la UTPL hace que sus titulados sean reconocidos en el ámbito laboral por lo que se les facilita encontrar un puesto de trabajo.
- La mayoría de los titulados trabaja en una institución fiscal, por las garantías que presenta del Seguro social, ligado con beneficios en la salud, vivienda y préstamos para solventar necesidades familiares.
- Son pocos los incentivos que ofrecen las instituciones educativas a los docentes, entre ellos se señalan paseos trimestrales y capacitaciones, lo que se considera un estímulo a la labor docente.
- Entre las expectativas que poseen los empleadores con relación al personal docente, se cuentan: la multiplicación de lo aprendido, eficacia y eficiencia en su labor, como dinamismo y que se siga preparando, expectativas que al ser cumplidas conferirán calidad al trabajo docente diario.
- La creatividad, relacionarse con los demás, la capacidad receptiva y analítica y las destrezas artísticas, son habilidades adicionales que se consideran poseen los profesionales graduados en la UTPL, lo que les ofrece la oportunidad de desenvolverse con mayor acierto en las variadas funciones que le competen.
- Los investigados/titulados trabajan en el campo educativo porque poseen nombramiento o contrato con el Estado, en menor porcentaje trabajan con un contrato ocasional, forma de relación laboral que les otorga incertidumbre e inestabilidad en su puesto de trabajo. Por tal motivo la relación laboral también varía: a tiempo completo, a tiempo parcial o por horas.
- Antes de desempeñarse como docente uno de los investigados/titulados laboró en una empresa privada para lo cual no le exigieron una titulación específica; otro investigado/titulado trabajó por cuenta propia.
- La mayoría de los investigados/titulados habla la lengua materna, el español, solo un 20% habla el inglés, a pesar que en los tiempos actuales de intercomunicación en otro idioma es una necesidad. Por el contrario la mayoría de docentes si maneja la informática a nivel de usuario, lo que les facilita la comunicación a través de la red de internet y el empleo de la Infopedagogía en el aula.

- A pesar de conocer sobre informática, desean seguir capacitándose en el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, pues en este campo las innovaciones son constantes, de igual manera requieren actualizaciones sobre Diseño y Planificación Curricular, Pedagogía y Didáctica.
- Entre los requisitos que se exigen para optar por un cargo docente se señalaron: título de profesor, como mínimo dos años de experiencia, que posea valores vocación y que sea dinámico, aspectos que contribuirán a un buen desempeño profesional docente.
- Se considera muy bueno la labor de los docentes investigados/titulados, reconociendo en ellos características como: ser poseedores de muchos conocimientos, estrictos, prácticos, flexibles y que aceptan sus errores; todas estas características aportan a una actuación docente de calidad.

6.2 RECOMENDACIONES

- A la UTPL continuar brindando el servicio de la licenciatura y estudios en posgrado con la modalidad a distancia, de esta manera se abren posibilidades para que los titulados a nivel tecnológico o técnico, de cualquier edad y que laboran en la zona rural, que aspiren a alcanzar un título profesional en el ámbito de la docencia u otras ramas se sigan preparando con calidad en su ámbito de acción.
- Mantener la calidad educativa, para que la UTPL siga conservando su calificación clase A, siendo menester continuar aplicando las políticas educativas y las líneas de acción, como la presente, que realiza el seguimiento a los graduados.
- El Ministerio de Educación del Ecuador debe ampliar el acceso a todos los profesionales de la docencia, siendo necesario cumplir los principios señalados en la Constitución, Ley de Educación, Plan Decenal y DINAMEP, para que se mejore la calidad profesional, relacionados con la capacitación, estímulos y promoción de los docentes y calidad de vida del profesorado.
- Las instituciones educativas deben también normar a lo interno, lo relacionado a los estímulos que ofrece la institución por un buen desempeño en el aula, entorno y colectividad, de manera que se incentive el profesorado a esforzarse para destacar.

- De igual manera debe incluirse en el manual de convivencia la necesidad que todo aprendizaje recibido en una capacitación, curso o carrera debe ser multiplicado en sus aspectos esenciales, para que crezca todo el personal docente que labora en la institución.
- Aprovechar las habilidades especiales que poseen o han desarrollado los titulados en la UTPL para que lideren grupos, asambleas, organicen eventos de distinta índole, prestando todo apoyo para el éxito de las mismas.
- Se considera importante el proceso de evaluación al docente, por lo que también el Ministerio de Educación debe evaluar el trabajo del personal contrato para que se efectivice el nombramiento del docente que responda a las expectativas de la institución educativa.
- La UTPL debe liderar procesos de capacitación docente en las distintas disciplinas del currículo, especialmente en las áreas técnico- pedagógicas, al igual que en informática e inglés, debiéndose considerárselas obligatorias.
- A las instituciones particulares, municipales exigir requisitos teóricos-prácticos señalados por la ley para la provisión de cargos dentro de su plantel educativo.

BIBLIOGRAFÍA

- Bermudez, K. (2002). Las condiciones de enseñanza y aprendizaje. Quito, Ecuador.
- Contrato Social de la Educación en el Ecuador. (2007). La Educación ¿Para qué? Quito, Ecuador.
- Céspedes, Arturo. (2007). La formación docentes de profesores primarios. Quito, Ecuador.
- DINAMEP. (2006). La Formación Docente Inicial de Educación Básica en los Institutos Superiores Pedagógicos. Quito, Ecuador.
- Delgado (2004). Las carreras de Ciencias de la Educación. Bogotá, Colombia.
- Nordenflycth, Eugenia (2008). Formación continúa de educadores. Buenos Aires, Argentina.
- Farnós Miró, Juan Domingo. (2003).Tendencias en la Formación Docente. Buenos Aires, Argentina.
- Flores , I. (2006). ¿Cómo estamos formando los educadores en América Latina?
- Gentili y Apple (2004). Cultura, Política y Currículo. Quito, Ecuador.
- Klinger, M. (2003). El modelo constructivista en la escuela. Santiago.
- MEC/DINAMEP (2004). Las competencias educativas en la escuela.
- MEC/DINAMEP. (2005). Las competencias en la educación general Básica. Quito, Ecuador.
- Neirotti, N.,Poggi, M., Alianzas e Innovaciones en Proyectos de Desarrollo Educativo Local. Evaluación Integral de la Iniciativa Comunidad de Aprendizaje, Buenos Aires, IIPÉ-UNESCO Sede Buenos Aires 2004.
- Paredes, Ulbio. (2008). La Formación Docente en el país.Montecristi, Ecuador.
- Programa Integral para la Igualdad Educativa (PIIE).
- Robalino, Magaly. (2009). El proceso de la selección docente. Quito, Ecuador.
- Samaniego Torres, David. (1999). Visión a futuro de la educación. Quito, Ecuador.
- Samaniego Torres, David. (1999). La transición del colegio a la Universidad: Un salto al vacío. Quito, Ecuador.

Páginas electrónicas

Martínez Olivier, Norma. (2007). Modelos educativos innovadores, pensamiento crítico y creatividad.

<http://www.monografias.com/trabajos35/modelos-educativos/modelos-educativos.shtml>

Fecha de consulta. Noviembre 30 de 2010.

Carolis, Joseph. (2008)

Modelos y tendencias, Implicaciones a nivel de formación

<http://socioeducacion.blogspot.com/2008/02/modelos-educativos.html>

Fecha de consulta. Noviembre 30 de 2010.

Murillo Torrecilla, F. Javier (2006). www.uam.es/javier.murillo. La formación de docentes: una clave para la mejora educativa.

Fecha de consulta. Noviembre 30 de 2010.

Los prejuicios sexistas de la profesión docente

<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/feature4%20-%20100413%20-%20teachers%20-%20final%20SP.pdf>

Fecha de consulta. Noviembre 30 de 2010.

Escuela y entorno sociocultural 2008

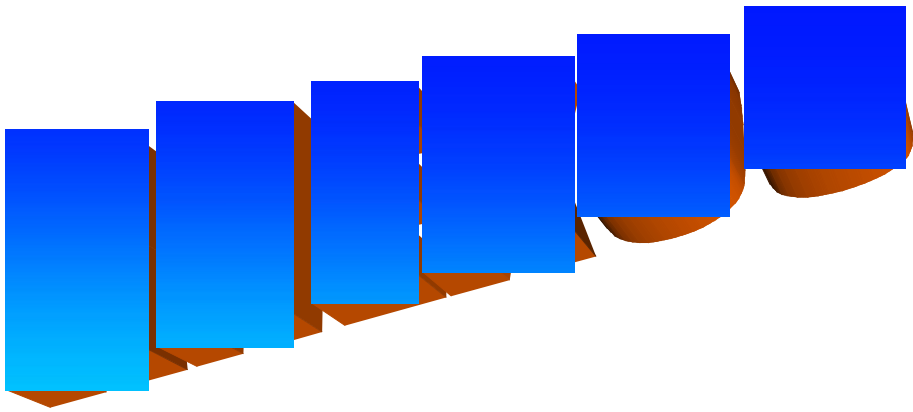
<http://www.piie.mendoza.edu.ar/documentos/comunidad.pdf>

Fecha de consulta: 23 de febrero de 2011.

Ministerio de Educación del Ecuador

http://www.educacion.gov.ec/_upload/PlanDecenaldeEducacion.pdf

Fecha de consulta: 25 de febrero de 2011.



<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

4 Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

-
-
-

-
-
-
-
-
-

-
-
-
-
-
-
-

Código titulado: 5 Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

-
-
-

-
-
-

-
-
-

-
-
-

-
-
-

-
-
-

-
-
-

ANEXO 2.

Lcdo. Oscar Eloy Montesdeoca Vera



Lcdo. Odón Cesáreo Moreira Macías



Lcda. Bárbara Aspacia Obregón



Lcdo. José



Lcda. Josefa E. DIRECTORA DE LA ESCUELA FE Y ALEGRÍA



DIRECTORA DE LA ESCUELA BENITO JUAREZ





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.

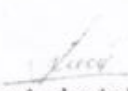
De mi consideración:

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, periodo 2005-2010, razón por la cual, le solicito comedidamente su autorización para que nuestros egresados realicen una encuesta a profesionales titulados en la UTPL y que laboran en la institución que acertadamente dirige, así como facilitarnos su valioso aporte, que estamos seguros, fortalecerá la oferta formativa que va en beneficio de la sociedad ecuatoriana.

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA


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



Recibido 14-01-11




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, periodo 2005-2010, razón por la cual, le solicito comedidamente su autorización para que nuestros egresados realicen una encuesta a profesionales titulados en la UTPL y que laboran en la institución que acertadamente dirige, así como facilitarnos su valioso aporte, que estamos seguros, fortalecerá la oferta formativa que va en beneficio de la sociedad ecuatoriana.

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


Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA


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



RECIBIDO:
19-01-11

Datos generales de los egresados



CÓDIGO DE LOS TITULADOS	APELLIDOS Y NOMBRES	INSTITUCIÓN/EMPRESA EN LA QUE TRABAJA	DIRECCIÓN DOMICILIARIA (Provincia, cantón, parroquia, calles)	TELÉFONO		email
				Trabajo	Empresa	
MAN91	Montesdeoca Vera Oscar Eloy	Colegio Bachillero	Ciudadela Magisterio 2, sitio Negrital			alexa_1109@hotmail.com
MAN92	Moreira Macías Odón Cesáreo	Escuela fiscal mixta "27 de Octubre"	Calle Bolívar entre Espejo y Juan Montalvo	52631082		odonmoreira@hotmail.com
MAN93	Obregón Meza Bárbara Aspacia	Escuela Fe y Alegría	Calle Quito y García Moreno	52634687		mateosebatan@hotmail.com
MAN94	Pibaque Vincés José Leonardo	Plan Internacional	Avenida La Merced Sucre 24 de Mayo	52632558		jpibaque@hotmail.com
MAN95	Toala Palma Josefa Katuska	Escuela Benito Juárez	Avenida Metropolitana km 6 1/2 vía a Manta			joskate@hotmail.com