



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

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

***“SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESTUDIO REALIZADO EN LA CIUDAD DE TULCÁN PROVINCIA DEL CARCHI EN
EL AÑO 2011”***

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

AUTOR:

Álvarez Rosero Franklin Hernán

MENCIÓN:

Físico - Matemática

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo S.

DIRECTORA DEL TRABAJO FIN DE CARRERA:

Mgs. Alicia Capa A.

CENTRO UNIVERSITARIO TULCÁN

2011

CERTIFICACIÓN

Mgs. Alicia Capa A.

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

CERTIFICA:

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

(f) _____

Loja, junio del 2011

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Franklin Hernán Álvarez Rosero, declaro ser autor del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f) _____

C. I.

AUTORÍA:

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

(f) _____

C. I.

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo de investigación solo a una persona, mi amada esposa quien desde un principio fue el artífice en la consolidación de tantos éxitos durante el transcurso de mi carrera universitaria, mi mano amiga, el consejo oportuno y la voz de aliento cuando yo más lo necesité.

Gracias amor.

AGRADECIMIENTO

Con mucho respeto, quiero agradecer en primer lugar a las Autoridades y Personal docente de la Universidad Técnica Particular de Loja, institución que personalmente me ha permitido alcanzar uno de los sueños más anhelados, el de obtener un título profesional de tercer nivel como inicio y parte de una fecunda carrera en la docencia, profesión de la cual me siento el hombre más orgulloso por su enorme importancia en la formación del ser humano y la construcción de nuevas sociedades.

A mis maestros, quienes con su dedicación y sabiduría supieron guiar mis talentos por el camino de la ciencia, reafirmando a cada paso mi vocación por la docencia.

A mi Directora de Tesis, la Magister Alicia Capa, quien me brindó su apoyo durante el desarrollo de esta investigación, y supo orientar mis pasos en la elaboración de éste documento junto con todas las personas anónimas del grupo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

A las Autoridades de los planteles educativos y titulados de la UTPL que de forma diligente colaboraron para que el presente trabajo, previa obtención del Título de Licenciado en Ciencias de la Educación, sea una realidad.

A mi amada Esposa, soporte fundamental en todo sentido, sobre todo en la parte anímica y afectiva, pulmón de mi lucha diaria y fuente de descanso en los momentos más críticos de ésta ardua tarea.

Y finalmente a mi querido padre, que ha sido, es, y será siempre la luz de mi universo.

ÍNDICE

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
AUTORÍA	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE	vii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO TEÓRICO	5
CAPÍTULO 1. Situación laboral docente	5
1.1 Formación inicial docente y formación continua	5
1.1.1 La función docente	5
1.1.2 Una mirada histórica a la formación de los docentes	6
1.1.3 Formación de Docentes en Ecuador	8
1.1.3.1 Nueva Gestión de los Institutos Formadores de Maestros: DINAMEP	9
1.1.3.2 El Perfil del Docente Ecuatoriano	10
1.1.4 El Mejoramiento de los Recursos Humanos del Sector Educativo en el Ecuador	14
1.2 La Contratación y la Carrera profesional	19
1.2.1 Acceso a la Profesión	19
1.2.2 Escalafón Docente	20
1.2.3 Desarrollo profesional	21
1.2.4 Funciones	22
1.2.5 Remuneraciones	22
1.2.5.1 Remuneración variable por eficiencia	23
1.2.6 Jornada laboral	23

1.2.7 Jubilación	24
1.2.8 Organización Sindical	25
1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje	25
1.3.1 El Plan Decenal del Ministerio de Educación	26
1.3.2 Bases Pedagógicas del Diseño Curricular	27
1.3.3 La Evaluación Integradora de los Resultados del Aprendizaje	30
1.3.4 El perfil de salida de las estudiantes y los estudiantes de la educación básica	32
1.3.5 Los Ejes Transversales dentro del proceso Educativo	33
1.4 El Género y la Profesión Docente	34
1.5 Síntesis	37
CAPÍTULO 2. Contexto laboral	41
2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa	41
2.2 La demanda de Educación de Calidad	44
2.3 Políticas Educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación Intercultural Bilingüe, Plan Decenal de Educación, DINAMEP	48
2.4 Políticas micro: Institucionales	72
2.5 Síntesis.	74
CAPÍTULO 3. Necesidades de formación docente.	77
3.1 Definición.	77
3.2 Competencias Profesionales.	81
3.2.1 La formación de la competencia profesional	84
3.2.2 Tipología de Competencias.	85
3.3 Los cuatro pilares de la Educación para el siglo XXI.	86
3.3.1 Aprender a conocer.	89
3.3.2 Aprender a hacer.	90
3.3.3 Aprender a vivir juntos.	90
3.3.4 Aprender a ser.	92
3.4 Competencias Profesionales Docentes.	94

3.5 Necesidades de Formación Docente en el Ecuador.	100
3.6 Síntesis.	106
4. METODOLOGÍA	108
4.1 Diseño de la Investigación	108
4.2 Participantes de la investigación	108
4.3 Técnicas e Instrumentos de investigación	110
4.4 Recursos	110
4.5 Procedimiento	112
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	115
5.1 Resumen de Datos.	115
5.2 Análisis y discusión de resultados	148
5.2.1 Análisis descriptivo	148
5.2.1.1 Caracterización Sociodemográfica	148
5.2.2.2 Situación laboral	150
5.2.2.3 Contexto laboral	153
5.2.2.4 Necesidades de formación	155
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	158
6.1 Conclusiones	158
6.2 Recomendaciones	160
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y RECOMENDADAS	162
8. ANEXOS	167

1. RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, localizados en la ciudad de Tulcán, provincia del Carchi, caracterizando las situaciones socio-demográficas de los titulados, la relación entre su formación y el ámbito laboral, analizando el contexto institucional-laboral e identificando sus necesidades de formación en base al mercado laboral desde el punto de vista de los directivos de las instituciones educativas o empleadores.

La muestra está conformada por ocho titulados/as de la Escuela de Ciencias de la Educación en el periodo 2005 – 2010, en todas sus menciones vigentes y dos directivos, autoridades de los planteles educativos o empleadores, donde desempeñan su función docente los titulados de la UTPL.

Los datos se obtuvieron a través de encuestas dirigidas tanto a los titulados y a los directivos de las instituciones educativas o empleadores, cabe señalar que los dos cuestionarios de encuesta utilizados para la recolección de datos como técnica de investigación fueron tomados de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), adaptados al contexto nacional y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Los resultados se registraron de manera digital en el formato (Excel), preestablecido por el equipo planificador y se enviaron por correo electrónico a la UTPL (matriz), en la ciudad de Loja, para ser analizados y certificados por los responsables del Programa Nacional de Investigación (programadeinvestigacion@utpl.edu.ec).

2. INTRODUCCIÓN

El tema de calidad de la educación superior no sólo que es un tema actual y pertinente con el Plan de Desarrollo Nacional, sino, y visto desde la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, es un componente trascendental que nos permitirá responder a las necesidades del sistema educativo ecuatoriano y sociedad en general con una propuesta de formación que sienta las bases para definir un perfil básico/general del profesor ecuatoriano y de sus aplicaciones académicas.

La UTPL, a través de la Escuela de Ciencias de la Educación, inicia un proceso de replanteamientos y reformulaciones históricos que marcarán el hito para contar con profesionales competentes de acuerdo a las demandas de la sociedad del siglo XXI.

La presente investigación se realiza con el fin de determinar la situación laboral actual de los/as titulados/as de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, localizados en la ciudad de Tulcán, provincia del Carchi, que ejercen o han ejercido la docencia en los niveles de Educación Inicial, Básica y Bachillerato del Ecuador, durante el período 2005-2010.

Esta temática de investigación permitirá realizar un diagnóstico de la situación laboral y de las necesidades básicas de formación docente y así definir el perfil y competencias profesionales de los/as docentes que la Escuela de Ciencias de la Educación pone al servicio del Sistema Educativo y de la Sociedad, permitiendo establecer los elementos de integridad, coherencia y eficacia en sus procesos vinculantes de formación y de servicios, de acuerdo a expectativas y realidades concretas, tanto a nivel personal y profesional.

Se ha planteado caracterizar la situación sociodemográfica, de los/as titulados/as, determinar la relación entre la formación de los/as titulados/as con el ámbito laboral, reconocer el contexto institucional-laboral e identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral desde el punto de vista de los directivos y/o empleadores.

Se debe señalar que la presente investigación fue factible de realizar ya que el equipo planificador de la UTPL, hizo la distribución de las muestras a investigar tomando en cuenta el lugar de residencia del investigador.

Cabe indicar que existieron también algunas limitantes, como el cambio de residencia de tres de las tituladas a encuestar, de las cuales se localizó a dos después de un largo periodo de búsqueda, una de ellas fue ubicada en la ciudad de Ambato, provincia del Tungurahua, otra titulada de nacionalidad colombiana fue localizada en la ciudad de Pasto, departamento de Nariño, Colombia y la titulada que no se pudo ubicar posiblemente haya cambiado su residencia también a Colombia según la escasa información que se pudo obtener de ella.

Metodológicamente esta investigación es de diseño mixto, ya que es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio, para responder al planteamiento del problema.

Las técnicas de investigación que se utilizaron para la recolección de datos fueron la entrevista y la encuesta, aplicando dos modelos de cuestionarios que fueron tomados de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación) y que fueron dirigidos, tanto a los/as titulados/as de la UTPL, como a los/as directivos/as de las instituciones educativas donde desempeñan la labor docente dichos titulados.

Con el propósito de simplificar la terminología en el desarrollo del informe, en ocasiones se usa el término “profesional” en su sentido comprensivo, como “titulado/a en la Escuela de CC.EE. de la UTPL”. Por otro lado, en el documento, sin ánimo de desconocer la importancia del enfoque de género en los documentos académicos, se utiliza los términos, "graduados", "egresados", “titulados”, “profesionales”, “maestros”, “docentes”, “profesores”, “alumnos” para referirnos a ambos sexos.

La investigación consta de ocho apartados:

En el primer apartado se resume de manera general la estructura y procedimientos de la investigación.

En el segundo a manera de introducción se hace una breve exposición del problema, justificación de la investigación, objetivos y metodología.

En el tercero se presenta el marco referencial en donde se destacan los elementos teóricos básicos utilizados en el desarrollo de la investigación.

En el cuarto apartado se detalla la metodología utilizada en el desarrollo del trabajo.

En el apartado quinto se expone un análisis de la situación ocupacional, con base a los resultados de las encuestas aplicadas a los titulados y autoridades de las instituciones educativas. El análisis se hace considerando variables, tales como, formación profesional, situación laboral actual, campo ocupacional en relación a la formación profesional, sector y actividad laboral, ingreso mensual, lugar de trabajo, cargo que desempeña, estabilidad laboral, promoción laboral y carrera profesional, grado de satisfacción en la profesión e inserción laboral.

El apartado sexto contiene las conclusiones y recomendaciones.

Y finalmente en los apartados séptimo y octavo se incluye el índice bibliográfico y los anexos.

El desarrollo de esta investigación pretende sentar las bases de un sistema permanente de seguimiento de graduados a efecto de contar con información actualizada sobre la relación entre el mercado laboral y la educación universitaria.

3. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO 1. Situación laboral docente.

1.1 Formación inicial docente y formación continua.

1.1.1 La función docente.

Los últimos estudios acerca del desarrollo de la educación señalan que la calidad de un sistema educativo depende en gran medida de los docentes y que sin reforma de la formación docente, no habrá reforma educativa.

Hasta hace poco tiempo, la formación docente se limitaba a reproducir los modelos para que el maestro sea apto para “dar clase”, “de impartir la enseñanza”, reduciendo así la acción de la educación a la sala de clase.

Desde esta perspectiva el maestro se convierte en un instructor, un transmisor de saberes, un expositor de contenidos, para que estos sean retenidos y repetidos por los alumnos, limitando así también la función del educando a seguir instrucciones planificadas por otras personas.

En la actualidad la concepción del docente tiene rasgos sumamente diferentes, se identifica al docente como un profesional que propone y orienta acciones que relacionan directamente el proceso de enseñanza – aprendizaje con la formación ético – social del ciudadano, promoviendo también su creatividad en todos los campos. BERNARDO TORO, IDEP (1997).

La docencia es la profesión de mayor acceso directo a la sociedad, considerando que los educadores deben permanecer cerca de doscientos días al año, y en un promedio de cinco a seis horas diarias, con miles de niños y jóvenes.

Todo educador tiene un público propio y cautivo (los alumnos) frente al cual puede proponer, modificar o negar mensajes. Esta capacidad le permite crear formas de pensar, de sentir y de actuar, es decir, le permite crear cultura. Esta capacidad cultural existe para todo educador, sea competente o no. IDEP (1997)¹.

A esto se suma un factor psicológico – social: el maestro dentro del aula goza del más alto prestigio, pues se constituye en referente y modelo de identificación para los/as niños/as y jóvenes.

Lamentablemente y debido a varios aspectos, en los últimos años ha bajado significativamente el reconocimiento de la sociedad a la función del maestro. El tratamiento salarial se ha deteriorado de una manera alarmante, transformando a la docencia en una profesión que ahora tiene bajo prestigio, no es lucrativa y no goza del aprecio de los conciudadanos.

En consecuencia, ha bajado la autoestima de los/as docentes y por ende sus resultados profesionales. Los/as profesores/as no están satisfechos/as por los resultados académicos logrados en las pruebas nacionales que se aplican en el país y hacen muy poco para transformar esta realidad.

1.1.2 Una mirada histórica a la formación de los docentes.

Como resultado de la revolución liberal se estableció en el país la educación laica, se crearon los colegios normales Juan Montalvo (1900) para varones y Manuela Cañizares (1901) para señoritas, los mismos que formaron a los normalistas durante más de 70 años y recibieron el apoyo de las misiones alemanas que llegaron al Ecuador desde 1913 en adelante. UZCÁTEGUI (1981).

¹ IDEP. “Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico (1997)”

Cuando la Educación Media comenzó a extenderse por los territorios nacionales (a partir de los años treinta), se empezaron a crear los institutos normales superiores o los institutos pedagógicos superiores, que después devinieron en las universidades pedagógicas o en las facultades de educación, las cuales forman docentes especializados en las diferentes disciplinas del pensum de estudios de la educación secundaria.

En 1938, el gobierno del General Alberto Enríquez Gallo, creó las escuelas normales rurales con estudios en el nivel secundario para atender preferentemente a la población indígena y campesina, que en ese tiempo era mayoritaria en el país.

A partir de los años sesenta, las antiguas normales son transformadas en instituciones de educación superior no universitaria, que con dos o tres años de estudio posterior al bachillerato, confiere el título para el ejercicio profesional en la educación básica.

Posteriormente también forman para la docencia en la educación preescolar y en algunos casos en áreas específicas, como música, artes, cultura física, entre otras.

La supresión de las antiguas normales y la creación de nuevos institutos de formación docente, originó una gran polémica, un debate nacional que todavía no ha terminado. Grandes sectores del magisterio rechazaron esta medida, la que a la larga se impuso por una dictadura; sin embargo, otros sectores, especialmente jóvenes, pensaban que las normales habían cumplido su ciclo vital y que era necesario un recambio.

Parece existir una vieja añoranza por lo que fueran las escuelas normales, ya que al comparar con lo que se estudia en los actuales normales superiores o en las facultades de educación, hay el criterio de que la verdadera pedagogía se aprendía en las normales y no en las universidades. Posiblemente las cosas se hacían con mayor mística, con gran entrega, con verdadera vocación, que son las que faltan ahora, aunque la técnica actual es más avanzada.

1.1.3 Formación de Docentes en Ecuador.

Para los niveles inicial y básico, la formación docente está confiada a los institutos pedagógicos, los cuales dependen del Ministerio de Educación y Culturas. Actualmente existen 25 Institutos Pedagógicos (IPED) y 8 Interculturales Bilingües (IPIB). Estos fueron creados para atender las demandas de docentes de manera sectorizada, existen uno por provincia y dos o más en las provincias de mayor concentración poblacional, en tanto que los IPIB están ubicados en lugares de mayor población indígena, por lo que estos toman en cuenta la existencia de diferentes grupos lingüísticos.

Los institutos pedagógicos han formulado su visión, misión y mecanismos de gestión pedagógica, administrativa y financiera. Estos son:

Visión: Liderar la formación docente inicial y permanente de maestros de educación preprimaria, primaria y áreas especiales, de acuerdo con los avances científicos, tecnológicos y las necesidades de la comunidad educativa en su contexto, para mejorar la educación que promueve el desarrollo sustentable del país. DINAMEP (2000).²

Misión: Formar docentes en pre-servicio y en forma continua para los niveles preprimaria, primaria y áreas especiales afines, con criterio abierto, pensamiento crítico, auto-gestionado, innovador y creativo, con elevada autoestima y valores éticos y morales, capaces de potenciar el desarrollo de la inteligencia y el pensamiento de los niños del país.

Reforzar, a su vez, el sistema educativo nacional con investigaciones e innovaciones pedagógicas que permitan mejorar la práctica educativa del docente ecuatoriano. DINAMEP (2000).

² DINAMEP. “Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional (2000)”

1.1.3.1 Nueva Gestión de los Institutos Formadores de Maestros: DINAMEP.

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

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

1.1.3.2 El Perfil del Docente Ecuatoriano.

En 2000 se definió el perfil del docente para la educación básica, que contiene los siguientes elementos: MEC (2000).³

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

³ MEC. “Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador (2000)”

- Capacidad profesional como evaluador de procesos y logros: registra y procesa permanentemente los indicadores evaluativos, sabe cómo evaluar los procesos instructivos, da la importancia relativa que tienen los estudiantes en la evaluación de los aprendizajes.

Se hizo un análisis curricular a la luz de las concepciones establecidas en los objetivos, en el perfil y en la misión y visión de los Institutos Pedagógicos, la malla curricular para la formación docente se lleva a cabo en un total de 3200 horas de formación, en cuatro semestres. Si bien la obligación es de tres años de formación, el último año se destina al servicio rural obligatorio. DINAMEP (2003).

Esta formación docente está dividida en dos campos; la formación profesional básica (primer año) y la formación profesional específica (segundo año).

Para la formación profesional básica se han destinado las siguientes áreas de estudio: Investigación Educativa, Filosofía de la Educación, Psicología Evolutiva, Desarrollo de la Inteligencia, Pedagogía, Computación Aplicada a la Educación, Psicología Educativa, Sociología de la Educación y Didáctica General.

Para la formación profesional específica, se tiene las siguientes áreas: Diseño y Desarrollo Curricular, Didáctica del Lenguaje, Didáctica de las Matemáticas, Didáctica de las Ciencias Naturales, Didácticas de las Ciencias Sociales, Didáctica de la Cultura Física, Didáctica de la Cultura Estética, Recursos Didácticos, Administración Educativa y Práctica Docente.

En una encuesta realizada en algunos países de América del Sur se identificaron dos objetivos centrales en la razón de ser del proceso educativo, que son: “el desarrollo de la creatividad” y “la preparación para la vida en sociedad” TADESCO (2002).

Los Institutos Pedagógicos interculturales bilingües, tienen a su cargo la formación de los docentes para las escuelas interculturales bilingües y poseen su propio modelo (MOSEIB)⁴, con currículo propio desde el ciclo diversificado, hasta el ciclo de formación profesional.

En el primero se estudia: Psicología Social, Historia de las Ciencias, Teoría de la Educación, Investigación, Práctica de la Investigación y Práctica Educativa.

En el ciclo profesional se estudia: Teoría del Conocimiento, Lingüística Aplicada, Administración Educativa, Metodología de la Enseñanza, Elaboración de Material, Investigación Aplicada y Práctica de la Enseñanza. Se exige que el material didáctico sea producido en lengua indígena y considerado como tesis de grado. MEC (1993).

En cuanto al papel de las universidades en la formación de docentes, se ha determinado que en el Ecuador no existe una universidad pedagógica que establezca los lineamientos políticos y estratégicos de la formación docente impartida por las universidades. Sin embargo, hay dos universidades que cuentan con una importante cantidad de programas formativos para docentes y tiene el mayor número de alumnos, al comparar con otras universidades: la Universidad Central del Ecuador, con su sede principal en la ciudad de Quito y la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), con su sede principal en la ciudad de Loja, pero que al ser una oferta de educación a distancia, tiene muchos centros de referencia en varias ciudades del Ecuador y en otros países.

A través del Decreto Ejecutivo 517, el presidente de la República fusionó a la Secretaria Nacional de Ciencia y Tecnología (SENACYT), con la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología e Innovación, creada en la nueva Ley de Educación Superior en vigencia desde el 12 de octubre del 2010.

⁴ **MOSEIB.** “Modelo del Sistema de Educación Intercultural Bilingüe”

En el Ecuador funcionan sesenta universidades reconocidas por la SENACYT, de las cuales, cuarenta y seis tienen facultades o escuelas de Educación o de Pedagogía, que tienen a su vez, sus programas de pregrado y de postgrado, los que suman setecientos cincuenta y siete, según la información estadística proporcionada por esta secretaría. SENACYT (2011).

En virtud de la autonomía universitaria, no existe una sola concepción filosófica, ni una sola doctrina en cuanto a la formación, puesto que cada universidad formula sus objetivos y estrategias de formación docente.

A nivel nacional no existe una política unitaria en la formación de los docentes puesto que el hecho de que los institutos pedagógicos o normales superiores estén bajo la supervisión del Ministerio de Educación, y que las universidades, en virtud de la autonomía universitaria, tengan su propio proceso de planificación, hace que cada institución entienda la formación de maestros con criterios eminentemente institucionales y no nacionales.

Tampoco existe un proceso de planificación que determine criterios de cobertura y atención de los sistemas educativos. Por este motivo, siempre en los niveles nacionales, existe un superávit de docentes, en especial en las áreas de carácter tradicional, como: Lenguaje, Ciencias Sociales, Ciencias Naturales y otras; en cambio, hay déficit en áreas como: Matemáticas, Idiomas, Educación Técnica, lo que ha provocado que se improvisen muchos docentes en determinadas parcelas del conocimiento. También el superávit de docentes se da en ciertos espacios de concentración poblacional, como en las grandes ciudades, mientras que el déficit se mantiene en los lugares apartados, zonas rurales y zonas de frontera.

Los gobiernos se han desentendido de la formación de docentes, puesto que no se han creado incentivos ni becas, ni otro tipo de ayudas para estimular a los mejores talentos a seguir la carrera del magisterio, y por lo general siguen la carrera docente quienes han fracasado o no han sido admitidos en otras carreras.

1.1.4 El Mejoramiento de los Recursos Humanos del Sector Educativo en el Ecuador.

En 2001 a raíz de que el crecimiento del sistema educativo lo fue complementado con la búsqueda de la calidad del servicio, los bajos niveles de aprendizaje, la incipiente aplicación de la Reforma Curricular de la Educación Básica, a lo que se suman los improvisados programas de capacitación y perfeccionamiento docente y la inexistencia de políticas de mejoramiento de los recursos humanos, 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.

Los objetivos generales que se propone alcanzar el SINAMERHE son:

- Contribuir al mejoramiento cualitativo de la educación nacional, mediante la formación permanente de los recursos humanos del sector educativo.
- Generar un proceso descentralizado y desconcentrado para la formación, capacitación y perfeccionamiento de los recursos humanos, que contribuya a la calidad, desarrollo y eficiencia de la educación y al cumplimiento de sus principios y fines. MEC, SINAMERHE (2001).

El sistema ha previsto varias estrategias y modalidades de la formación continua. Se privilegia el desarrollo de los círculos de estudio que se constituyen en células básicas del mejoramiento profesional, mediante la conformación de grupos afines de docentes que toman a su cargo la resolución de un problema pedagógico, la atención a casos específicos de difícil tratamiento, el conocimiento de una nueva teoría pedagógica, la adopción de una nueva metodología de trabajo o la simple lectura comentada de algún documento de trabajo, propuesta o planteamiento, 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. En todos los casos se busca llegar al crecimiento individual y colectivo de sus miembros. MEC, SINAMERHE (2001).

Las otras estrategias son: cursos, seminarios, talleres, conferencias, simposios, mesas redondas, procurando que haya una participación activa de los docentes.

Como modalidades se plantean:

- Una presencial: mediante la cual un grupo de participantes es orientado en forma directa y personal por un facilitador, de acuerdo con un horario establecido y según una programación previamente difundida y aceptada por los participantes.
- La modalidad a distancia: tiene la característica que se utiliza algún medio de comunicación formal o virtual, para dar las orientaciones o la información que es transmitida desde otro lugar por otra persona, otro grupo o institución. La modalidad a distancia se realiza con módulos de auto aprendizaje, casetes, videos, disquetes, internet, aulas virtuales, correspondencia y otros medios. El sistema requiere de tutores que efectúen los controles y hagan la evaluación y el seguimiento del programa.
- La modalidad semipresencial: que es la combinación de las dos anteriores. Tiene en los actuales momentos muchos adeptos, puesto que utiliza las bondades de las dos modalidades, muchas acciones de profesionalización, el desarrollo de postgrados y las principales actividades de mejoramiento profesional se han desarrollado utilizando esta modalidad combinatoria.

La evaluación de los procesos de mejoramiento profesional se lleva a cabo como un mecanismo de retroinformación, que se genera en la base del sistema y que permite realizar las adecuaciones o readecuaciones de los procesos. Para que un docente apruebe un curso se requiere que haya satisfecho al menos un 70% de los aprendizajes. MEC, SINAMERHE (2001).

La capacitación y el perfeccionamiento para los docentes de educación inicial se realizan considerando que ésta es una función inicial de la familia y la comunidad y asumida por las instituciones escolares a base de programas alternativos. Por ello se privilegia el trabajo con maestros parvularios, madres comunitarias, promotores comunitarios y líderes sociales, sobre cuidado y desarrollo infantil. El currículo básico para este nivel toma en cuenta psicomotricidad, el juego, estimulación temprana, dificultades de comportamiento y aprendizaje, salud y nutrición, y otros. DINAMEP (2002).⁵

El mejoramiento profesional en la educación básica se desarrolla en función de la comprensión y redescubrimiento de la ciencia, la valoración de la cultura, el estímulo de la inteligencia y de la creatividad. La principal preocupación en este nivel es la de apoyar la implantación de la reforma curricular. Se propone el cultivo de los conocimientos, habilidades, destrezas y valores de los docentes para fomentar su capacidad crítica y creatividad. DINAMEP (2002).

En el bachillerato se orienta a mejorar los procesos de gestión pedagógica para la transferencia de conocimientos y competencias en los educandos.

Sin embargo, existen muchos cuestionamientos a estos cursos: en particular, porque se ha mencionado en más de una ocasión que tienen limitado impacto en las prácticas pedagógicas de los docentes, por lo cual se han considerado con un escaso valor cualitativo. Las principales razones son estas:

- Cuando el curso, taller, seminario u otra acción no tiene en cuenta el ámbito institucional, puede tener un impacto muy limitado o ninguno; si al evento asisten uno o pocos delgados y si estos llegan después a la institución con el ánimo de cambiar ciertos procesos, lo más probable es que el resto de docentes no tenga ninguna motivación ni encuentre razón para llevar a cabo dichas transformaciones.

⁵ DINAMEP. “Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional (2002)”

- Generalmente los eventos que tienen un carácter masivo no toman en cuenta las necesidades propias y particulares de cada institución, ni los requerimientos de los grupos humanos que de manera específica atienden las instituciones educativas.
- Es limitante pensar solamente en cursos teóricos para lograr el ascenso en el escalafón. Los profesores se sienten más estimulados cuando efectúan pasantías en otras instituciones de igual naturaleza que la suya, por lo que se debería privilegiar el desarrollo de innovaciones, investigaciones, producción de recursos didácticos, elaboración de guías y textos de enseñanza y tantas otras actividades que deberían superar la tradicional concepción de los cursos de ascenso.
- La escasa motivación que tienen muchos de los docentes para asistir a estos cursos, la mayoría lo hace obligado, de manera que de entrada el resultado está modificado por la actitud de los asistentes.

Otros proyectos que lleva a cabo el Ministerio de Educación, como Redes Amigas, Programa de Escuelas Unidocentes, Educación en Valores, Educación Preventiva, Escuela para Padres y otros, tienen componentes relacionados con la formación de los encargados de llevar a cabo estos procesos, que generalmente son docentes de aula.

Las universidades intervienen en el proceso de mejoramiento profesional, aunque algunos lo hacen por medio de cursos, seminarios y otros eventos de corta duración para la capacitación. El campo de la universidad más bien ha estado en la profesionalización de los docentes por medio de programas específicos que se realizan con la modalidad semipresencial y que captan como usuarios a los miembros del personal docente en servicio, a quienes se les ofrece un currículo complementario a su formación anterior y que finaliza con la obtención del título universitario.

La universidad ecuatoriana ha incursionado en los programas de postgrado en educación con el propósito de formar especialistas como en currículo, docencia universitaria, educación especial y otras de diferente naturaleza. Es importante señalar que casi todos estos programas se organizan pensando en el mejoramiento profesional de los docentes; en muchos de ellos es requisito indispensable estar en el ejercicio de la función.

También es importante resaltar el papel que cumple la Asociación de Facultades Ecuatorianas de Filosofía y Ciencias de la Educación (AFEFCCE) en este proceso de mejoramiento profesional: ha organizado tres maestrías, en gerencia de Proyectos Educativos y Sociales, en Educación Inicial y en Educación Ambiental. En todos los casos se ha contado con la participación de varias universidades del país y se ha alcanzado un alto nivel de asistencia de los docentes en ejercicio de planteles educativos y de universidades (1 100 maestrantes en Gerencia de Proyectos). MEC, SINAMERHE (2001).

En conclusión; se establece en la legislación del sistema educativo nacional, el mejoramiento profesional de los docentes, como un aspecto de singular importancia en el desarrollo de la educación y en el mejoramiento del recurso humano.

En buena parte, el mejoramiento profesional está vinculado con el escalafón docente, puesto que es uno de los requisitos para el ascenso a las diferentes escalas y categorías.

La DINAMEP concentra un gran porcentaje del mejoramiento profesional; existen algunas instituciones que suscriben convenios con la DINAMEP para ejecutar las acciones de mejoramiento profesional.

Las universidades por su parte, tienen a su cargo los procesos de profesionalización de docentes y la organización de postgrados para atender los requerimientos del sistema educativo.

1.2 La Contratación y la Carrera profesional.

1.2.1 Acceso a la Profesión.

Para ingresar a la carrera educativa pública se requiere:

- Ser ciudadano ecuatoriano o extranjero legalmente residente en la República del Ecuador y estar en goce de los derechos de ciudadanía.
- Poseer título docente reconocido por la ley; y,
- Haber completado el año de servicio rural docente obligatorio, en los casos que fuere pertinente.
- Constar en el registro de candidatos elegibles;
- Participar y ganar en los correspondientes concursos de mérito y oposición para llenar las vacantes del sistema fiscal, y;
- En el caso de la educación intercultural bilingüe, el o la docente debe acreditar el dominio de un idioma ancestral.

Se reconocen los siguientes títulos para el ejercicio de docencia:

- Profesional docente en sus distintas tipologías y especialidades;
- Psicólogo educativo o infantil;
- Profesional o tecnólogo del área de educación especial
- Profesional con conocimientos en un área de interés para el sector educativo, de modo preferente cuando el aspirante tenga un título de posgrado relacionado con la docencia. Estos conocimientos se acreditarán con los respectivos exámenes, y;
- Profesional de otras disciplinas siempre que estuvieren acompañados de certificados emitidos por instituciones legalmente constituidas que acrediten la respectiva experticia, para áreas en las que no existe el número suficiente de docentes para cubrir las necesidades del Sistema Nacional de Educación. LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE (2011).

1.2.2 Escalafón Docente.

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

La nueva Ley de Educación Intercultural Bilingüe en su artículo 113, detalla las siguientes categorías escalafonarias:

- a. **Categoría J:** Es la categoría de ingreso a la carrera educativa pública, cuando el título sea de bachiller.
- b. **Categoría I:** Es la categoría de ingreso a la carrera docente pública, en los casos en que el título sea profesor o tecnólogo en áreas de educación especial, o profesional en otras disciplinas.
- c. **Categoría H:** Es la primera categoría de ascenso para los docentes que ingresan con título de profesor o tecnólogo en áreas de educación especial, o profesional en otras disciplinas. Deberán tener cuatro (4) años de experiencia en el magisterio, haber aprobado los cursos de formación requeridos y el proceso de evaluación correspondiente a la segunda categoría.
- d. **Categoría G:** Es la categoría de ingreso a la carrera docente pública, en los casos en que el título sea de Licenciado en Ciencias de la Educación, o profesional de otras disciplinas con título de posgrado en docencia.
- e. **Categoría F:** Es la categoría de ascenso para las y los docentes con cuatro (4) años de experiencia que ingresen en la categoría G de la carrera docente pública y aprueben los cursos y la evaluación correspondientes.
- f. **Categoría E:** Es categoría de ascenso para las y los docentes con ocho (8) años de experiencia que ingresen en la categoría G de la carrera docente pública y aprueben los cursos y la evaluación correspondientes.

- g. **Categoría D:** Es la categoría de ascenso para las y los docentes con doce (12) años de experiencia que ingresen a la categoría G de la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos, o hayan aprobado el programa de mentoría y el proceso de evaluación correspondiente.
- h. **Categoría C:** Es la categoría de ascenso para las y los docentes con dieciséis (16) años de experiencia que ingresen a la categoría G de la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos, o hayan aprobado el programa de mentoría y el proceso de evaluación correspondiente.
- i. **Categoría B:** Es la categoría de ascenso para las y los docentes con veinte (20) años de experiencia que ingresen a la categoría G de la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos, o hayan aprobado el programa de mentoría y el proceso de evaluación correspondiente.
- j. **Categoría A:** Es la categoría de ascenso para las y los docentes con veinte y cuatro (24) años de experiencia que ingresen a la categoría G de la carrera docente pública y aprueben los cursos de formación requeridos, o hayan aprobado el programa de mentoría y el proceso de evaluación correspondiente. LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE (2011).

1.2.3 Desarrollo profesional.

El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. Promueve la formación continua del docente a través de los incentivos académicos como: entrega de becas para estudio de posgrados, acceso a la profesionalización docente en la universidad de la educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el procesos de evaluación realizado por el Instituto Nacional de Evaluación, entre otros que determine la Autoridad Educativa Nacional.

El desarrollo profesional de las y los docentes del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón y/o la promoción de una función a otra.

Para el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe, se promoverá además el desarrollo profesional acorde a la realidad sociocultural y lingüística de las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades. LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE (2011).

1.2.4 Funciones.

Dentro de la carrera docente pública, los profesionales de educación podrán ejercer la titularidad de las siguientes funciones:

- Docentes;
- Docentes mentores;
- Vicerrectores y subdirectores;
- Inspectores y subinspectores;
- Asesores educativos;
- Auditores educativos, y;
- Rectores y directores.

El docente tiene también derecho a obtener comisión de servicios con sueldo completo para su perfeccionamiento docente, hasta por dos años consecutivos en el exterior, y para desempeñarse como dirigente de la organización clasista que agrupa a los docentes del país, la Unión Nacional de Educadores, UNE.

1.2.5 Remuneraciones.

La remuneración de las y los profesionales de la educación pública será justa y equitativa con relación a sus funciones, para lo que se valorará su profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia. La escala salarial de los docentes será determinada por la autoridad competente en materia de remuneraciones del sector público y los docentes deberán acreditar títulos equivalentes para cada grado.

Se reconoce el bono de frontera o de situación geográfica, de conformidad a lo establecido por la autoridad competente en materia de remuneraciones del servicio público.

1.2.5.1 Remuneración variable por eficiencia.

La remuneración variable estará vinculada al resultado que haya obtenido la o el docente en la carrera pública, en la evaluación aplicada por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa. La remuneración variable por eficiencia se concederá a las y los profesionales de la carrera educativa pública en los siguientes casos:

- Aquellos que hayan obtenido altas calificaciones en las pruebas aplicadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
- Aquellos cuyas instituciones tengan altas calificaciones en las pruebas aplicadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
- Aquellos cuyas instituciones evidencien una mejoría sustancial en las pruebas aplicadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, frente a la anterior evaluación.

1.2.6 Jornada laboral.

La jornada semanal de trabajo, será de cuarenta horas semanales de la siguiente manera: seis horas pedagógicas diarias cumplidas de lunes a viernes y diez horas semanales restantes, que estarán distribuidas en actualización, capacitación pedagógica, coordinación con los padres, actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la comunidad, planificación, revisión de tareas, coordinación de área y otra actividades contempladas en el reglamento de la Ley de Educación Intercultural Bilingüe.

1.2.7 Jubilación.

El Magisterio Nacional recibe los beneficios del régimen del Seguro Social, IESS, en los términos de su ley, Estatutos y Reglamentos.

Están sujetos al régimen del seguro social obligatorio, entre otras, las personas que prestan servicios o ejecutan una obra en virtud de un contrato de trabajo o por nombramiento y esto es, los empleados privados, los obreros y los servidores públicos.

Los maestros trabajan por nombramiento y están considerados como servidores públicos.

El seguro social protege al maestro contra los siguientes riesgos:

- Enfermedad.
- Maternidad.
- Invalidez, vejez y muerte.
- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Cesantía.
- Otros (con financiación propia).

El maestro tiene derecho a la jubilación por razones de vejez, años de servicio o imposibilidad con derecho a pensión. De hecho cesa en el ejercicio de su carrera.

Regularmente, el docente que ha cumplido 35 años de servicio y 55 años de edad puede tramitar su jubilación; es decir, cumplir la edad indicada y tener 420 imposiciones (420 meses de aportación).

1.2.8 Organización Sindical.

A nivel nacional existe como organización gremial la Unión de Nacional de Educadores, UNE, y la Confederación de Establecimientos Educativos católicos, CONFEDEC.

A nivel provincial, Unión Provincial de Educadores.

En el nivel medio hay:

- La Asociación Nacional de Rectores de Colegios e Institutos Técnicos Superiores (ARECISE);
- La Federación de Colegios Particulares Laicos; y,
- La Federación de Establecimientos Educativos Católicos.

A nivel universitario, existe:

- Asociación de profesores de cada Escuela;
- Asociación de profesores de la Facultad; y,
- Federación de profesores universitarios.

A nivel del Ministerio de Educación y Cultura y Direcciones Provinciales:

- Asociación de profesores del Ministerio de Educación y Cultura (APROMECA).

1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.

En la actual Constitución de la República aprobada por consulta popular en el 2008, en el artículo N° 343 de la sección primera de educación, se expresa: “El sistema nacional de Educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, la generación y la utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y culturas. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente”.

En el artículo N° 347, numeral 1, de la misma sección, se establece lo siguiente: “Será responsabilidad del Estado fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas”.

Estos principios constituyen mandatos orientados a la calidad de la educación nacional, para convertirla en el eje central del desarrollo de la sociedad ecuatoriana.

1.3.1 El Plan Decenal del Ministerio de Educación.

El Ministerio de Educación, en noviembre del 2006, mediante Consulta Popular, aprobó el Plan Decenal de Educación 2006 – 2015, definiendo, entre una de sus políticas, el mejoramiento de la calidad de la educación. En este plan se precisa, entre otras directrices:

- Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sector.
- Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.

A partir de este documento, se han diseñado diversas estrategias dirigidas al mejoramiento de la calidad educativa; una de las estrategias se refiere a la actualización y fortalecimiento de los currículos de la Educación Básica y Media y a la construcción del Currículo de Educación Inicial, así como a la elaboración de textos escolares y guías para docentes que permitan una correcta implementación del currículo. PLAN DECENAL, MEC (2006 – 2015).

En el año de 1996 se oficializó la aplicación de un nuevo diseño curricular llamado “Reforma Curricular de la Educación Básica”, fundamentada en el desarrollo de destrezas y el tratamiento de ejes transversales. Durante el tiempo transcurrido hasta la

fecha, diferentes programas y proyectos educativos fueron implementados con el objetivo de mejorar la educación y optimizar la capacidad instalada en el sistema educativo.

Considerando las directrices de la Carta Magna de la República y del Plan Decenal de Desarrollo de la Educación, así como de las experiencias logradas en la Reforma Curricular de 1996, se ha realizado la actualización y fortalecimiento curricular de la Educación General Básica como una contribución al mejoramiento de la calidad, con orientaciones más concretas sobre las destrezas y conocimientos a desarrollar, propuestas metodológicas de cómo llevar a cabo la enseñanza y el aprendizaje, así como la precisión de los indicadores de evaluación en cada uno de los años de educación básica.

El diseño que se presenta de la actualización y fortalecimiento curricular va acompañado de una sólida preparación de las docentes y los docentes, tanto en la proyección científica, cultural, como pedagógica; además se apoyará en un seguimiento continuo pro parte de las autoridades de las diferentes instituciones educativas y supervisores provinciales de educación.

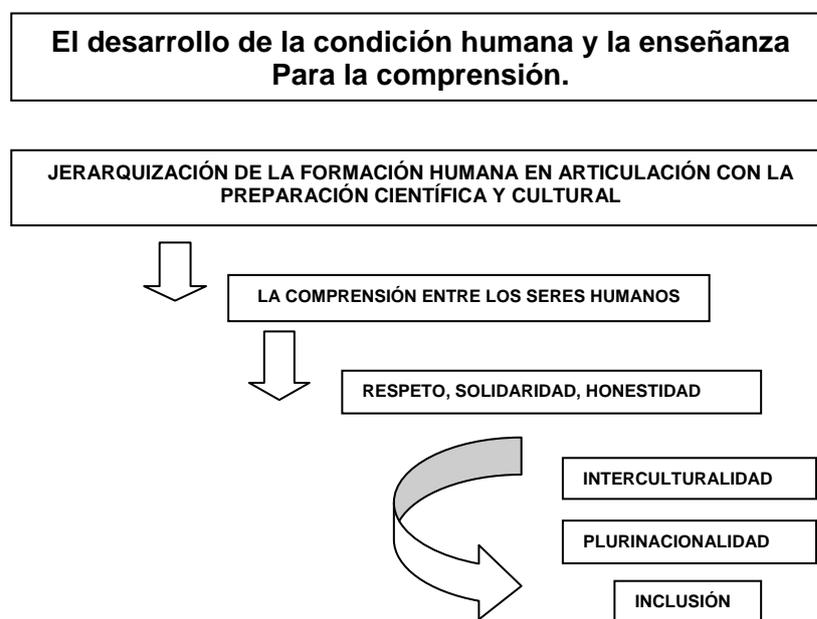
El Ministerio de Educación de igual forma, ha realizado procesos de monitoreo y evaluación periódica para garantizar que las concepciones educativas se concreten en el cumplimiento del perfil de salida del estudiantado al concluir la Educación General Básica, consolidando un sistema que desarrolle ciudadanos y ciudadanas con alta formación humana, científica y cultural. PLAN DECENAL, MEC (2006 – 2015).

1.3.2 Bases Pedagógicas del Diseño Curricular.

La actualización y fortalecimiento curricular de la Educación Básica – 2010, se sustenta en diversas concepciones teóricas y metodológicas del quehacer educativo; en especial, se han considerado los fundamentos de la Pedagogía Crítica que ubica al estudiantado como protagonista principal en busca de los nuevos conocimientos, del saber hacer y el

desarrollo humano, dentro de variadas estructuras metodológicas del aprendizaje, con predominio de las vías cognitivistas y constructivistas. FABARA (2003).

Se quiere promover ante todo la condición humana y la preparación para la comprensión, para lo cual el accionar educativo se orienta a la formación de ciudadanos y ciudadanas con un sistema de valores que les permiten interactuar con la sociedad con respeto, responsabilidad, honestidad y solidaridad, dentro de los principios del buen vivir.

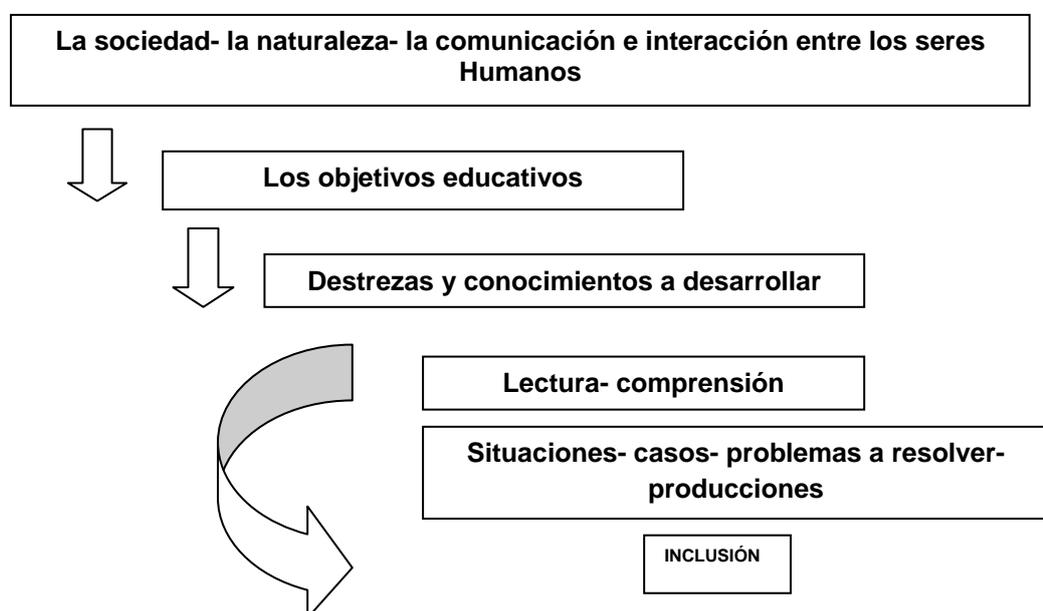


Esquema. 1

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

La dimensión epistemológica del diseño curricular; es decir, el proceso de construcción de conocimiento se orienta al desarrollo de un pensamiento y modo de actuar lógico, crítico y creativo, en la concreción de los objetivos educativos con su sistema de destrezas y conocimientos, a través del enfrentamiento a situaciones y problemas reales de la vida y de métodos participativos de aprendizaje, para conducir al estudiantado a alcanzar los logros de desempeño que demanda el perfil de salida de la Educación Básica, esto implica:

- Observar, analizar, comparar, ordenar, entramar y graficar las ideas esenciales y secundarias inter-relacionadas entre sí, buscando aspectos comunes, relacionados lógicos y generalizaciones de las ideas.
- Reflexionar, valorar, criticar y argumentar sobre conceptos, hechos y procesos de estudio;
- Indagar, elaborar, generar, producir soluciones novedosas, nuevas alternativas desde variadas lógicas de pensamiento y formas de actuar.



Esquema. 2

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Esta proyección epistemológica tiene el sustento teórico en las diferentes visiones de la pedagogía crítica, que se fundamenta, en lo esencial, en el incremento del protagonismo de las estudiantes y los estudiantes en el proceso educativo, con la interpretación y solución de problemas, participando activamente en la transformación de la sociedad.

En esta perspectiva pedagógica, la actividad de aprendizaje debe desarrollarse esencialmente por vías productivas y significativas que dinamicen la actividad de estudio, para llegar a la “meta-cognición”, por procesos tales como el desarrollo de

destrezas con criterios de desempeño, que constituye el referente principal para que el profesorado elabore la planificación micro-curricular con el sistema de clases y tareas de aprendizaje. GUARDERAS (2001)

Otro referente de alta significación de la proyección curricular es el empleo de las TIC's (Tecnologías de la Información y la Comunicación) dentro del proceso educativo; es decir, de videos, televisión, computadora, internet, aulas virtuales, simuladores y otras alternativas para apoyar la enseñanza y el aprendizaje, en procesos tales como:

- Búsqueda de información con inmediatez.
- Visualizar lugares, hechos y procesos para darle mayor objetividad al contenido de estudio.
- Simulación de procesos o situaciones de la realidad.
- Participación en juegos didácticos que contribuyen en forma lúdica a profundizar en el aprendizaje.
- Evaluación de los resultados del aprendizaje.

1.3.3 La Evaluación Integradora de los Resultados del Aprendizaje.

La evaluación del aprendizaje constituye el componente de mayor complejidad dentro del proceso educativo, ya que es necesario valorar el desarrollo y cumplimiento de los objetivos a través de la sistematización de las destrezas con criterios de desempeño. Se requiere de una evaluación diagnóstica y continua que detecte a tiempo las insuficiencias y limitaciones de las estudiantes y los estudiantes, a fin de adoptar las medidas correctivas que requieren la enseñanza y el aprendizaje.

Las docentes y los docentes deben evaluar de forma sistemática el desempeño (resultados concretos del aprendizaje) del estudiantado a través de diferentes técnicas que permitan determinar en qué medida hay avances en el dominio de destrezas; para ello es muy importante ir planteando, de forma progresiva, situaciones que incrementen el nivel de complejidad y la integración de los conocimientos que se van logrando.

Es de alta trascendencia, al seleccionar las técnicas evaluativas, combinar la producción escrita de las estudiantes y los estudiantes articulada con la argumentación, para ver cómo piensan, cómo expresan sus ideas, cómo interpretan lo estudiado, cómo son capaces de ir generalizando en la diversidad de situaciones de aprendizaje, que deben proyectarse a partir de los indicadores esenciales de evaluación planteados para cada año de estudio. EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES, DINAMEP (2002).

Como parte esencial de los criterios de desempeño de las destrezas están las expresiones de desarrollo humano (valores) que deben lograrse en el estudiantado, las que deben ser evaluadas en el que hacer práctico cotidiano y en el comportamiento del estudiantado ante diversas situaciones del aprendizaje. CORTIJO (2002)

Entre las principales técnicas de evaluación deben considerarse de forma prioritaria:

- La observación directa del desempeño para valorar el desarrollo de las destrezas con criterios de desempeño, a través de la realización de las tareas curriculares del aprendizaje; así como, en el deporte, la cultura y actividades comunitarias.
- La defensa de ideas, con el planteamiento de variados puntos de vistas al argumentar sobre conceptos, ideas teóricas y procesos realizados; así como emitir juicios de valor;
- La solución de problemas con diversos niveles de complejidad, haciendo énfasis en la integración de conocimientos y la formación humana.
- La producción escrita que refleje ideas propias.
- El planteamiento y aplicación de nuevas alternativas, nuevas ideas en la reconstrucción y solución de problemas;
- La realización de pruebas sobre el desarrollo de procesos, y al cierre de etapas o parciales académicos.

Se concibe que en todo momento se aplique una evaluación integradora de la formación cognitiva (destrezas y conocimientos asociados) con la formación de valores humanos, lo que debe expresarse en las “calificaciones o resultados” que se registran oficialmente y se dan a conocer a las estudiantes y los estudiantes.

1.3.4 El perfil de salida de las estudiantes y los estudiantes de la educación básica.

La educación básica en el Ecuador abarca 10 niveles de estudio, desde la formación inicial, conocido como pre-básica o primero de básica, con niñas y niños de 5 años de edad hasta completar 10mo. Año (décimo año de educación básica) con jóvenes preparados para continuar los estudios de bachillerato y preparados para participar en la vida política-social y conscientes de su rol histórico como ciudadanos y ciudadanas ecuatorianas. MEC (2006)

Las jóvenes y los jóvenes que concluyen los estudios de la Educación Básica serán ciudadanos y ciudadanas capaces de:

- Expresarse libremente como individuos orgullosos de ser ecuatorianas y ecuatorianos, de convivir y participar activamente en una sociedad intercultural y plurinacional.
- Valorar la identidad cultural nacional, los símbolos y valores que caracterizan a la sociedad ecuatoriana.
- Demostrar un pensamiento lógico, crítico y creativo en el análisis y resolución eficaz de problemas de la realidad cotidiana.
- Valorar y proteger la salud humana en los componentes físicos, psicológicos y sexuales.
- Hacer buen uso del tiempo libre, con actividades culturales, deportivas, artísticas y recreativas que lo lleven a relacionarse con los demás y su entorno, como seres humanos responsables, solidarios y proactivos.
- Valorar, solucionar problemas y producir textos que reflejen la realidad sobre la base de fundamentos científicos y prácticos en las dimensiones lingüísticas, literarias, y lógica matemática; así como de la integración y evolución del mundo natural y social.
- Aplicar las tecnologías de información y la comunicación en la solución de problemas prácticos.

- Interpretar y aplicar a un nivel básico un idioma extranjero en situaciones comunes de comunicación.
- Demostrar sensibilidad y comprensión de obras artísticas de diferentes estilos y técnicas, potenciando el gusto estético.

1.3.5 Los Ejes Transversales dentro del proceso Educativo.

Los ejes transversales constituyen grandes temáticas de proyección macro que deben ser entendidos en toda la proyección curricular, con actividades concretas integradas al desarrollo de las destrezas y conocimientos de cada área de estudio. CEDEM (1999)

Estos ejes, en sentido general, abarcan temáticas tales como:

1. Formación ciudadana y para la democracia: El desarrollo de valores humanos universales, la identidad ecuatoriana, los deberes y derechos de todo ciudadano, la convivencia dentro de la sociedad intercultural y plurinacional, el respeto a los símbolos patrios, el respeto a las ideas de los demás y a las decisiones de la mayoría, la significación de vivir en paz pro un proyecto común.

2. Protección del Medio Ambiente: Interpretación de los problemas ambientales y sus implicaciones en la supervivencia de las especies, la inter-relación del ser humano con la naturaleza, estrategias de conservación y protección.

3. El correcto desarrollo de la salud y la recreación de las estudiantes y los estudiantes: El desarrollo biológico y psicológico acorde con las edades y el entorno social y ecológico, los hábitos alimenticios y de higiene, el uso indebido de sustancias tóxicas, el empleo del tiempo libre.

4. La educación sexual en las jóvenes y los jóvenes: El conocimiento y respeto de su propio cuerpo, el desarrollo y estructuración de la identidad y madurez sexual, los impactos psicológicos y sociales, la responsabilidad de la paternidad y maternidad.

La atención a estas temáticas debe ser planificada y ejecutada por los docentes y las docentes al desarrollar el sistema de clases y las diversas áreas de aprendizaje, con el apoyo de actividades extraescolares de proyección institucional.

1.4 El Género y la Profesión Docente.

Una de las primeras asignaturas que se aprende y se enseña entre seres humanos es precisamente en qué consiste ser hombre o mujer según las condiciones históricas. Nadie es un sujeto en la soledad y el aislamiento sino que siempre se es un sujeto entre sujetos, de tal forma que desde los primeros instantes del nacimiento aprendemos a ser personas a través de la cultura y seres culturales a través de las personas. Este proceso naturalmente tiene sus deficiencias, pero es totalmente necesario e inevitable para llegar a adquirir cualidades exclusivamente humanas. (SAVATER).

Según el Sistema Nacional de Estadísticas Educativas del Ecuador – SINEC, en el país se registra a 192.848 profesores, de los cuales 75.025 son hombres y 117.823 son mujeres.

Este indicativo nos muestra claramente la tendencia a que sean las mujeres quienes se inclinen hacia la carrera docente.

Pese a las dificultades que implica extraer conclusiones de datos a nivel nacional, los estudios e investigaciones sugieren que el colectivo docente en Ecuador y América Latina es mayoritariamente femenino. NAVARRO (2002).

A nivel general, este predominio de mujeres en el cuerpo docente contrarresta claramente con la distribución de género en otras profesiones no docentes, en las que suele predominar el sexo masculino o en las que la distribución parece ser más equitativa. LIANG (2003).

Sin embargo, en los últimos años habría una tendencia a la incorporación de hombres en la profesión docente. SINISCALCO (2003).

También en lo que refiere al género es importante señalar que, tradicionalmente, el peso de las mujeres en la profesión docente ha sido siempre más fuerte en los niveles preescolares y en la educación primaria, disminuyendo significativamente en la educación secundaria y técnica.

La evidencia reciente también sugiere que los docentes provienen de sectores y familias con menor capital cultural y económico en términos relativos (TENTI 2005) y que en estos hogares de incidencia de la vulnerabilidad económica tiende a ser significativamente más alta que entre los hogares del resto de profesionales y técnicos.

La feminización en el campo de la enseñanza es un proceso aritmético sin consecuencias hegemónicas, resultado de la incorporación paulatina de la mujer a la profesión hasta erigirse una fuerza numéricamente mayoritaria. El proceso de feminización se inserta en una serie de tendencias y dinámicas sociales entre las que se pueden citar el acceso de la mujer a la enseñanza, la edad de ingreso en el sistema educativo, nivel económico del país y factores demográficos.

La tesis largamente sostenida de que el proceso de feminización va unido a la desprofesionalización de una ocupación, a la que llega como mano de obra barata, no recoge la suficiente evidencia empírica como para poderse probar.

Desde la enseñanza primaria, la expansión ha sido lenta, pero sostenida, manteniéndose la tendencia de la incorporación de la mujer a todos los niveles de profesorado en la actualidad y extendiéndose al resto de las profesiones.

A nadie sorprende la afirmación de que “la enseñanza es una profesión femenina”. Sin embargo, la variable de género sólo recientemente se ha convertido en un eje de análisis habitual en los estudios sobre la profesión docente. Sin embargo, la presencia

desproporcionada de hombres en los niveles superiores de la jerarquía burocrática escolar refleja, en parte, la suposición tradicional de que los hombres son más adecuados para ocupar cargos de autoridades y de liderazgo.

Esto nos plantea la hipótesis inicial de un acceso y un ejercicio diferencial de la dirección en función del género, parece lógico pensar que, en caso de contraste, no se trataría de un hecho aislado, sino más bien de la expresión de una cultura que impregna las condiciones de acceso a la formación y el empleo, así como las concepciones y prácticas en las que estos se desarrollan después, constituyendo una experiencia vital personal para los implicados al tiempo que es socialmente compartida.

Debiéramos asumir, entonces, que el propio estudio e investigación sobre el “género” y la “diferencia”, desarrollados en el ámbito de las ciencias sociales, están también impregnados por esta perspectiva y esta mirada inter-subjetivamente construida. Entenderíamos así que los propios conceptos de “género” y “diferencia” son definidos culturalmente y que se construyen y reconstruyen al tiempo que el contexto social en que se desarrollan.

Las representaciones de género se trasladan al ámbito laboral e interactúan con las exigencias y condicionantes productivas y económicas determinando la división sexual del trabajo.

Por consiguiente, las mujeres no poseen las mismas oportunidades que los hombres para ejercer los cargos de responsabilidades más altas y que favorecen el progreso en sus carreras profesionales.

Se han podido constatar, no obstante que, una vez que las mujeres alcanzan los niveles superiores de dirección, las actitudes hacia ellas no difieren mayormente de aquellas dirigidas a los hombres.

Amorós, señala como el concepto de “cualificación” es un concepto definido socialmente y, con frecuencia, el trabajo que realizan las mujeres se considera poco cualificado precisamente porque lo hacen las mujeres. Sin embargo, cuando se examina la situación de los hombres en profesiones “feminizadas” (como es el caso de la enseñanza), se observa una clara tendencia a la ocupación no proporcional a favor de los hombres de los cargos gerenciales, de supervisión y dirección. AMORÓS (2002).

“El poder no se tiene, se ejerce; no es una esencia o una sustancia; es una red de relaciones debido a su naturaleza dispersa. El poder nunca es de los individuos, sino de los grupos (...) El poder, al ser un sistema de relaciones, se implanta en el espacio de los iguales, entendiendo por espacio de los iguales una red de fuerzas políticas constituidas por quienes ejercen el poder y se reconocen a sí mismos como sus titulares legítimos” COBO (2002)

“Las mujeres necesitamos saber manejar mejor las pautas que rigen en las organizaciones complejas. Pero no sólo: hoy son también las organizaciones las que deben cambiar y, por consiguiente, los hombres que trabajan en ellas (...) son ahora las normas colectivas las que deben hacerse suficientemente anchas para que quepamos en ellas cómodamente”. SUBIRATS, EN EL PRÓLOGO A NICOLSON (1977).

1.5 Síntesis.

Con respecto a la situación laboral docente en uno de los capítulos anteriores se mencionó que la carrera docente no era una carrera de primera línea, y que en esta se inscriben quienes no pudieron ser admitidos en otras profesiones, quienes tienen serias limitaciones de carácter económico, social, cultural o académico, lo que, con las respectivas excepciones que confirman la regla, produce un panorama no muy halagüeño, puesto que el recurso humano del que se dispone no es el de las mejores condiciones profesionales. Ello también obedece a que los salarios no son atractivos, ya que existen otras profesiones con mejor reconocimiento social y mucho más lucrativas que el magisterio.

Esta situación provoca serios desajustes entre los requerimientos de personal, las necesidades de contar con recurso humano calificado y la realidad en la que se debaten los institutos formadores, los organismos que reclutan el personal y las instituciones educativas en general.

Se observa en términos generales que la situación de formación docente va del tránsito de una formación y capacitación descontextualizada a otra dirigida a los docentes en sus contextos respectivos y abordando sus necesidades y problemas.

Las propuestas generales que ofrecen los sistemas a los maestros que demandan estos servicios (donde lo máximo que se puede hacer es escoger entre un menú de posibilidades para el mejoramiento profesional) tienden a ser reemplazadas por otras que parten de las necesidades y requerimientos institucionales.

Conducida verticalmente desde las sedes centrales de los ministerios a un sistema en que los ministerios estén concebidos como entes formadores y gestores de acciones de capacitación regionalizadas. En lugar de certificar la asistencia, se busca certificar y calificar el aprendizaje.

Además existen reiterados intentos por crear sistemas de evaluación y monitoreo. La capacitación con objetivos relacionados únicamente con las políticas del momento busca ser sustituida por otra donde se fijen objetivos para mejorar el trabajo pedagógico en el aula y el de los directivos en la gestión y conducción de los centros educativos. Por último, la lógica masiva de la «cascada» tiende a ser reemplazada por la de los «círculos de aprendizaje», que implican un seguimiento y la búsqueda de evidencias de cambio en el aula.

Cada vez más, se reconoce actualmente la necesidad de entender que la formación docente es mucho más que una cuestión curricular, de competencias que desarrollar o perfiles que alcanzar.

El debate está alcanzando una dimensión mayor que ve dicha formación como parte de un sistema mucho más amplio; éste incluye la opción del país por un modelo de desarrollo, que a su vez genera un concepto propio de educación, que desencadena la organización de un sistema educativo en el cual está inserta la formación de los educadores. En tal sentido, ¿se está tomando esto en cuenta en el momento de decidir sobre las reformas, cambios o modificaciones de la formación docente?

También, se reconoce que la formación docente no puede funcionar sin relacionarse estrechamente con los aspectos más resaltantes de la profesión y el desempeño docente.

Los resultados y problemas de cada uno de estos ámbitos del tema docente se alimentan y se realimentan entre sí. ¿Tienen claro los programas de formación que sus resultados influyen en la carrera, escalafón, imagen del docente, etc.?

¿Está siendo regida la formación docente en la región por lineamientos de política pertinentes, contruidos sobre la base de un equilibrio entre la demanda, la necesidad y la oferta?

Por otro lado la situación de género en la docencia trae muchas reflexiones sobre la práctica desde una perspectiva de género, apuntaría a un análisis de lo que acontece en la institución educativa, ya que en ella es evidente la distinción entre docentes hombres y mujeres por niveles de salario, estatus académico, cargos directivos y funciones dentro de la escuela.

También podría ser objeto de reflexión en los procesos de formación de docentes, las actitudes que por formación inicial de docentes se entiende aquella que prepara para el ingreso a la carrera magisterial y puede realizarse en las Escuelas Normales Superiores.

Algunos profesores, según el estudio de referencia, piensan que las mujeres ocupan mejores lugares en su curso porque tienen que superar circunstancias adversas en el hogar, contrario al hombre que tiene más tiempo para sus tareas escolares. Pero el

rendimiento masculino sería mayor porque a los hombres se les puede exigir más sin que se afecten emocionalmente.

La importancia de involucrar la reflexión sobre la práctica en la formación de docentes, tiene que ver con el papel que el profesorado tiene en la construcción y afirmación de subjetividades. Ello, en razón a que su incidencia en la construcción de otras subjetividades está fuertemente mediada por la construcción de su propia subjetividad. Este hecho llevaría al reconocimiento de la formación docente como un proceso continuo y relacionado, sobre todo, con el perfeccionamiento.

Con respecto a la formación continua o perfeccionamiento docente, pareciera existir cierto desplazamiento de las maestras hacia la realización “de estudios para acceder a niveles profesionales y de postgrado, para desempeñarse en áreas y niveles de la docencia antes mayoritariamente masculinas (tecnologías, ciencias duras, docencia universitaria, manejo de la palabra en público, investigación). Esto también se busca mediante la asistencia a eventos académicos, a través de cargos de dirección y de posturas críticas frente a las disposiciones propias de las reformas educativas.

Sin embargo, no es completamente cierto que sea ésta una tendencia homogénea para el conjunto de la población docente femenina, más aún cuando se siguen observando accesos diferenciales a la ciencia y la tecnología, así como a la docencia universitaria. Puede concluirse de esta revisión, que la formación de docentes no ha incorporado la perspectiva de equidad de género. Por el contrario, los estereotipos de género, siguen estando presente.

CAPÍTULO 2. Contexto laboral.

2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.

Vivimos en una sociedad totalmente cambiante, en la cual las exigencias del entorno son cada día más demarcantes, limitantes o, según la perspectiva en que se miren, más retantes al individuo, lo que a su vez conlleva a que las entidades y estamentos encargados de propiciar la educación, espacios de participación y crecimiento a la persona, entiendan y asimilen la necesidad de generar procesos de transformación constantes y pertinentes, siempre basados en esquemas de globalización.

Caso muy específico es el de las instituciones educativas y su real sentido de formar, tema del cual hay mucho por hablar, sin embargo y consciente de lo mucho que han debatido las entidades al respecto, se partirá del análisis de un elemento clave: “El fin único de estudiar”.

Las escuelas hace 200 años estaban en su mayoría regidas por el clero, eran las iglesias las encargadas de propiciar estos espacios, lo que convertía los procesos formativos en enfoques totalmente cristianos, arraigados a la formación religiosa y la creencia a partir de los preceptos bíblicos, a ella solo accedían los hijos de la burguesía, aquellos cuyas familias eran realmente portentosas en la región. ARIÉS (1987).

Derivado de lo anterior, quien accedía al sistema educativo de la época estaba destinado a desempeñarse en áreas administrativas, militares y de gran influencia social, eran beneficiados de la gran riqueza del conocimiento, y no se descarta entonces la influencia de grandes artistas, músicos y pintores, cuyas profesiones eran sinónimo de grandes dones otorgados por la naturaleza, curiosamente se les reconocían estos dones sólo a aquellos que pertenecían a las altas clases sociales. ARIÉS (1987).

Pero la educación se ha transformado y con el tiempo ha abierto espacios de participación indiscriminadamente, no importa la raza, color, religión o rango social,

ahora su enfoque no se deriva netamente en principios de gobernabilidad o administración de grandes empresas excluyentes, la orientación realmente ha cambiado y en los últimos años se han generado amplios espacios de participación para personas altamente vulnerables socialmente.

Se debe destacar los cambios en las funciones de los educadores que ahora deben establecer relaciones estrechas no solo con el alumnado sino también con las familias, esta concepción nueva e integradora de los actores que participan en el proceso educativo, marca la pauta de la educación para el siglo XXI.

Ahora las responsabilidades son compartidas familia – escuela y comunidad, se complementa en busca de la formación integral de las nuevas generaciones y por ende de una verdadera transformación social.

Hoy en día se habla de competencias más que de temas de formación, pues la educación debe propender el desarrollo de una serie de competencias básicas, ciudadanas y laborales que le permitan al individuo no solo sobrevivir, sino generar alternativas de vida digna y de progreso para él y su grupo familiar.

Necesitamos comprender entonces que la cultura representa los habitantes de una región, organización o sector, sus vivencias, comportamientos y creencias, su modo de interacción con el entorno, además que la lectura no es solo el raspar un texto, es aprender a interpretar una imagen, un gesto, un sonido a partir de ese mismo contexto cultural.

Si nosotros los docentes no preparamos a la juventud para convivir en sociedad, para adaptarse a la variabilidad de contextos que ofrece el medio, no estaríamos entonces formando realmente para la vida, ni tampoco para el trabajo.

Entonces queda claro que la responsabilidad sobre la educación básica de niños y jóvenes es una competencia colectiva que no corresponde solamente al Estado, sino que

debe involucrar de manera precisa y concreta a las familias, al sector solidario, a las universidades, a las organizaciones civiles y al sector empresarial.

Además, hoy los maestros de primaria, secundaria o universidad no se enfrentan con niños y jóvenes ignorantes e ingenuos cuando inician sus clases. Por el contrario, entran en contacto con una enorme cantidad de información que cada uno de sus alumnos ha recibido por los medios más variados. Estos alumnos contemporáneos conocen experiencias humanas y sociales de todo el planeta.

En efecto, un maestro de educación básica o un profesor universitario ya no se encuentra cada día ante un grupo de alumnos ignorantes o ingenuos que esperan recibir de sus labios la última verdad sobre la ciencia, la filosofía a la vida. Ellos tienen criterios propios sobre lo que ocurre en el mundo y sobre la forma como experimentan cada día de su vida desde el contexto en el cual se mueven.

La tarea del docente se hace más ardua en la medida en que la asume desposeído de verdades definitivas ante sus estudiantes, siempre en capacidad de aportar puntos de vista contrastados con los suyos y con los de sus compañeros. RIE – OEI (2006).⁶

El clima de las instituciones educativas también se ha transformado en todos sus aspectos: en su arquitectura, en su mobiliario, en su equipamiento y en el tipo de relaciones académicas. En un futuro próximo los salones de enseñanza frontal, con pupitres, pizarras y tarimas para el profesor deben ser reemplazados por mesas de trabajo y grupos de discusión. En vez de libros de texto únicos sobre los cuales se den lecciones y se hagan tareas habrá bibliotecas virtuales, consultas electrónicas y trabajos de campo que pongan tanto a docentes y estudiantes de todos los niveles en contacto con la realidad circundante.

⁶ **RIE – OEI.** “Revista Ibero – Americana de Educación – Organización de Estados Iberoamericanos”

Pero es evidente que el reto de este siglo es la reconquista del mundo interior del ser humano, que por ahora parece deslumbrado con todas las luces artificiales de tantos juguetes tecnológicos e informáticos.

Seguramente habrá que volver al cultivo de la comunicación interpersonal, al arte de la conversación, al ejercicio de virtudes fundamentales como la generosidad y la confianza y quizá regresando a la búsqueda del espíritu humano logremos hombres y mujeres más creativos en el sentido de lo humano, de lo social, dando así un nuevo significado a toda la riqueza material que surge cada día desde todos los rincones del planeta. RIE – OEI (2006).

2.2 La demanda de Educación de Calidad.

La educación en nuestro país requiere de grandes cambios que deben ser tomados desde una perspectiva a corto, mediano y largo plazo; perspectiva que debe fundamentarse en el desarrollo del país, en la autodeterminación de los pueblos que incorpore los niños, niñas y adolescentes a la vida social al ser reconocidos como sujetos de derechos.

Por esta razón, el Ecuador requiere de una nueva educación, con alto contenido ético, moral, estético y físico que posibilite la formación del nuevo ser humano, capaz de luchar por la transformación de la sociedad.

Frente a esta necesidad y una vez que la calidad total ha sido aplicada en el sector empresarial, se busca incorporarla en el ámbito educativo porque responde al interés de “enseñar a los niños, niñas y adolescentes de la mejor manera” y, al mismo tiempo mejorar las interacciones, las normas que caracterizan las relaciones institucionales entre profesores, alumnos y demás miembros de la comunidad educativa.

Los indicadores, los componentes y los índices de desarrollo tanto humanos como educativos permiten analizar y comprender la realidad nacional para proponer acciones que los modifique y que genere los cambios que el sistema educativo ecuatoriano

requiere para transformarlo en un sistema eficiente capaz de promover la excelencia organizacional, la ética individual, la ética institucional, el desarrollo de habilidades gerenciales, la libertad cultural que permita actuar con autenticidad y respeto a sí mismo, con un enfoque holístico e integral que involucre a los objetivos nacionales permanentes, al desarrollo y la seguridad nacional.

¡Calidad! Procede del latín “equilítas – atís”, que es una derivación del latín “qualis” del adjetivo relativo e interrogativo latino – tal como; como, de que clase.

Hoy día, significa algo más que propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa o a la confiabilidad del producto, “es el conjunto de cualidades que constituyen la manera de ser de las personas o cosas”. BERLINCHES (2001).

El concepto de calidad como lo entendemos actualmente surge en el siglo XX, pero desde las primeras civilizaciones se aprecia la preocupación de los hombres por el trabajo bien hecho y por la necesidad de atender algunas normas y asumir responsabilidades, existiendo una estrecha relación entre el arte y la artesanía.

En la medida en la que este trabajo artesanal se masifica, en el siglo XIII, surgen los primeros gremios artesanales que establecen una serie de reglamentos y legislaciones que normalizaban y fijaban una calidad en sus productos.

Desde esta concepción, surge la inspección como consecuencia de la división y especialización del trabajo y el control con criterios de seguridad, funcionalidad o cumplimiento de normas para alcanzar las características y las propiedades del producto o servicio adecuados a satisfacer las necesidades, explícitas o tácitas, de los clientes.

Con el paso del tiempo, y en la actualidad se habla de reingeniería y calidad total, que nacen por la necesidad de las empresas de ser más competitivas, los cambios drásticos en el mercado, las nuevas formas de hacer negocios, los competidores y la respuesta cada vez más rápida a las necesidades del cliente. BRUCE D. HENDERSON (1989).

En la época actual, una vez que la calidad total ha sido instaurada en el campo empresarial se trata de incorporarla al ámbito educativo porque responde a un antiguo interés: “enseñar a los niños, niñas y jóvenes de la mejor manera”. CANO (1999).

Siendo la calidad un término polisémico, tiene características de relatividad, subjetividad, complejidad o ambigüedad, por lo que el gran debate se centra en 4 interrogantes que involucran a los niveles micro del aula, o la escuela a nivel macro del sistema educativo así:

1. ¿Qué nivel de escolarización, macro o micro se halla en el estudio?
2. ¿Cuáles son los fines u objetivos apropiados?
3. ¿Calidad de qué?
4. ¿Calidad para quién o según quién?

Entonces, la cuestión es ¿Cuál es la definición adecuada?

- La calidad centrada en el producto.
- La calidad centrada en el proceso.
- La postura ecléctica: más allá de la división proceso / producto.
- Las definiciones centradas en el docente.
- Las definiciones centradas en el alumno.
- Las definiciones centradas en el currículo.
- O quizá, la definición centrada en el propio proceso de enseñanza aprendizaje.

En definitiva, el fin de la educación es lograr el máximo desarrollo individual en cada ser humano; entonces, “la calidad es la tendencia como trayectoria, como proceso de construcción continuo, más que como resultado”. CANO (1999).

Es la filosofía de vida que compromete a todos los miembros de la comunidad educativa en un proyecto común.

Es eficiencia, porque permite valorar, aunque con matices cualitativos, que trasciende al mejoramiento continuo, que se enfoca a las mejoras pequeñas, graduales y frecuentes, a largo plazo.

Dentro de esta filosofía, la más grande preocupación radica en la calidad de las personas, quienes mejoran la comunicación, y la preocupación, elementos implícitos de la educación, puesto que la educación va más allá del rendimiento o de la instrucción, son los valores, el cambio de paradigmas, las ideas, los conocimientos, las experiencias, es la vida misma.

En cuanto a calidad se refiere el sistema educativo ecuatoriano enmarcado en el Plan Decenal de Educación 2006 – 2015, nos habla de su misión y visión.

Visión: “Sistema educativo nacional integral e integrado, coordinado, descentralizado y flexible, que satisface las necesidades de aprendizaje individual y social, que contribuye a fortalecer la identidad cultural, a fomentar la unidad en la diversidad, a consolidar una sociedad con conciencia intercultural, que fortalezca el país pluricultural y multiétnico, con una visión universal, reflexiva, crítica, participativa, solidaria y democrática; con conocimientos, habilidades y valores que aseguren condiciones de competitividad, productividad y desarrollo técnico y científico para mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos y alcanzar un desarrollo sustentable en el país”. PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN. MEC.

Misión: “Ofertar, a través de sus instituciones educativas, una educación de calidad que permita cumplir con la visión, basada en los principios de calidad, equidad, inclusión, pertinencia, participación, rendición de cuentas, diversidad, flexibilidad y eficiencia, que articule los diferentes componentes del sistema nacional de educación a través del compromiso y participación de la sociedad en la construcción e implementación de una propuesta educativa que procure el desarrollo humano y satisfaga los requerimientos socioeducativos de la comunidad”. PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN. MEC.

El Estado ecuatoriano para cumplir con este objetivo de mejorar la calidad de la Educación, ha planteado varias políticas educativas a cumplirse a mediano y largo plazo que se tratan a continuación.

2.3 Políticas Educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación Intercultural Bilingüe, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.

El sistema educativo ecuatoriano y sus principios fundamentales, así como las políticas educativas que se plantean con el objetivo de lograr una educación de “calidad”, son parte de las políticas nacionales que pretenden la formación integral del ser humano y que se detallan a continuación:

La Constitución Política del Estado, al respecto y en su Art. 27, Sección III “De la Educación y Cultura”, dice:

- “La Educación se inspirará en principios de nacionalidad, democracia, justicia social, paz, defensa de los derechos humanos y estará abierta a todas las corrientes del pensamiento universal.
- La educación tendrá un sentido moral, histórico y social; y, estimulará el desarrollo de la capacidad crítica del educando para la comprensión cabal de la realidad ecuatoriana, la promoción de una auténtica cultura nacional, la solidaridad humana y la acción social y comunitaria.
- Los planes educacionales propenderán el desarrollo integral de la persona y de la sociedad”.

Por su parte, la ley de Educación Intercultural Bilingüe vigente, dice:

“La educación se rige por los siguientes principios:

- La educación es deber primordial del Estado, que lo cumple a través del Ministerio de Educación y de las Universidades y Escuelas Politécnicas del País;

- Todos los ecuatorianos tienen derecho a la educación integral y la obligación de participar activamente en el proceso educativo nacional;
- Es deber y derecho primario de los padres o de quienes los representan, dar a sus hijos la educación que estimen conveniente.

El Estado vigilará el cumplimiento de este deber y facilitará el ejercicio de este derecho;

- El Estado garantiza: la libertad de enseñanza de conformidad con la ley;
- La educación pública es laica y gratuita;
- La educación tiene sentido moral, histórico y social; se inspira en los principios de nacionalidad, democracia, justicia social, paz, defensa de los derechos humanos y está abierta a todas las corrientes del pensamiento universal.
- El Estado garantiza la igualdad de acceso a la educación y la erradicación del analfabetismo.
- La educación se fundamenta en la unidad, continuidad, secuencia, flexibilidad y permanencia;
- Se reconoce el derecho de todas las personas, comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades, a formarse en su propia lengua y en los idiomas oficiales de la relación intercultural; así como en otros de relación con la comunidad internacional;
- La educación tendrá una orientación democrática, humanística, investigativa, científica y técnica, acorde con las necesidades del país; y,
- La educación promoverá una auténtica cultura nacional, esto es, enraizada en la realidad del pueblo ecuatoriano”.

Desde el punto de vista eminentemente teleológico, los fines de la educación ecuatoriana constan en la ley de Educación Intercultural Bilingüe en los siguientes términos.

“Son fines de la educación ecuatoriana:

- Preservar y fortalecer los valores propios del pueblo ecuatoriano, su identidad cultural y autenticidad dentro del ámbito latinoamericano y mundial.
- Desarrollar la capacidad física, intelectual..., creadora y crítica del estudiante, respetando su identidad personal, para que contribuya activamente a la transformación moral, política, social, cultural y económica del país.
- Propiciar el cabal conocimiento de la realidad nacional para lograr la integración social..., cultural y económica del pueblo y superar el sub-desarrollo en todos sus aspectos;
- Procurar el conocimiento, la defensa y el aprovechamiento óptimo de todos los recursos del país;
- Estimular el espíritu de investigación, la actividad creadora y responsable en el trabajo, el principio de solidaridad humana y el sentido de cooperación social;
- Atender preferente la educación pre-escolar, escolar, la alfabetización y la promoción social..., cívica, economía y cultural de los sectores marginados; y,
- Impulsar la investigación y la preparación en las áreas: técnica, artística y artesanal. Para cumplir con los fines de la educación el Ministerio promoverá la participación activa y dinámica de las instituciones públicas y privadas y de la comunidad”.

El Ecuador cuenta con un Plan Nacional de Desarrollo para el período 2009 – 2013, en el cual se detallan 12 estrategias de cambio, cuyo desafío es concretar un nuevo modo de generación de riqueza y re-distribución post-petrolera para el buen vivir.

En el aspecto educativo una de las estrategias, habla de una transformación de la educación superior y transferencia de conocimiento en ciencia, tecnología e innovación y sabiendo que la educación no se escapa a esas innovaciones son muchas las inquietudes en torno al quehacer social y especialmente educativo, por ello el docente y su formación cobra muchísima importancia en este mundo tan convulso pero que aún se vale de una persona moral y científicamente preparada para orientar en torno al conocimiento y la cultura.

Con respecto a la educación superior cabe mencionar que una nueva Ley Orgánica de Educación Superior impone serios retos y es a la vez una oportunidad para el cambio del sistema que en los últimos años se ha deteriorado a pasos agigantados.

La proliferación de universidades y carreras sin mayores controles de calidad tiene que ser corregida mediante adecuados procesos.

La ley obliga a que las universidades se autoevalúen constantemente a través del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación, lo que garantizará que los estudiantes asistan a centros educativos de calidad.

De la misma manera el Ministerio de Educación y cultura ha emprendido el Plan Decenal de Educación 2006 – 2015 para dar solución a aquellos principales nudos críticos del sector:

- Acceso limitado a la educación y falta de equidad.
- Baja calidad de la educación, poca pertinencia de currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- Ausencia de estrategias de financiamiento y deficiente calidad de gasto.
- Infraestructura y equipamiento insuficientes, inadecuados y sin identidad cultural.
- Dificultades en la gobernabilidad del sector e inexistencia de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores del sistema.

El Plan Decenal rescata los esfuerzos realizados durante los últimos quince años y propone una gestión estatal de largo aliento que establezca y organice las diferentes prioridades con un sentido inclusivo, pluricultural y multiétnico.

Todo esto corresponde al objetivo general de “Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana”.

Las políticas educativas del Plan Decenal son 8 y se detallan a continuación:

Políticas del Plan Decenal de Educación 2006 - 2015⁷

Política 1

Universalización de la educación infantil de 0 a 5 años de edad.

Justificación:

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

Proyecto:

EDUCACIÓN INFANTIL CON CALIDAD Y CALIDEZ PARA NIÑOS
Y NIÑAS DE 0 A 5 AÑOS

Componentes:

Rectoría del MEC en las diferentes modalidades del nivel.

Articulación de la educación infantil con la educación general básica.

Ampliación de cobertura educativa del nivel infantil.

Mejoramiento cualitativo del talento humano vinculado al nivel.

Desarrollo de la Infraestructura física y equipamiento.

Diseño e implementación de políticas que garanticen la pluriculturalidad y el multilingüismo en los programas de educación infantil.

⁷ Tomadas del Plan Decenal de Educación 2006 – 2015. MEC.

Objetivo:

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

Metas:

1. Hasta diciembre del 2007 se definirá el marco legal para el funcionamiento del nivel.
2. Hasta diciembre del 2007 se capacitará a todo el personal responsable del nivel en las direcciones provinciales de educación.
3. A partir del 2007, se incorporará el 15% de niñas y niños de 3-4 y de 4-5 años anualmente, partiendo de la base de cobertura actual que atiende el MEC, que es de 35.786 niños y niñas.
4. A partir del 2007 se incrementará 180 educadores para educación infantil en el primer año y sobre esta base el 15% anual.
5. A partir del año lectivo 2007-2008, el MEC contará con estrategias definidas de articulación entre el nivel infantil y la educación básica en lo referente a: metodologías, capacitación, participación de la familia, actitud docente y manejo de espacios de aprendizaje.
6. Desde enero del 2007, se capacitará anualmente al 100% del RR.HH. que se incorporará cada año al nivel.
7. En el año 2007, se dotará de infraestructura, equipamiento y material didáctico a 370 centros.
8. Hasta diciembre del 2008, el 5% de instituciones que dan atención a menores de 5 años, contarán con autorización para funcionar como centros de educación infantil.
9. Hasta diciembre del 2008 estará diseñado el modelo educativo integral en coordinación con todos los niveles y modalidades del sistema educativo ecuatoriano.
10. A partir del año 2010 se ampliará la cobertura de atención a niñas y niños de 0 a 3 años en 1% anual del rango de 2 a 3 años.

11. A partir del año 2010 se incrementará 270 educadores para educación infantil en el rango de 2 a 3 años anualmente.
12. En el año 2010, se dotará de 270 aulas, equipadas y material didáctico especial para niñas y niños de 0 meses a 3 años.
13. Hasta diciembre del 2015 todas las instituciones, programas y ONGs que atienden a niñas y niños menores de 5 años, en centros de educación infantil con diferentes modalidades, estarán autorizadas por el MEC y alineadas con las políticas nacionales de educación.
14. Hasta el 2015, el MEC tendrá un modelo educativo articulado entre sus niveles infantil y básico.
15. Hasta diciembre del 2015, el nivel de educación infantil del MEC incorporará en su atención al 30% de niñas y niños de 3 a 4 y de 4 a 5 años (70% otros).
16. Hasta el 2015 el nivel de educación Infantil del MEC contará con el 100% del personal profesional, capacitado y con óptimos perfiles de desempeño.
17. Del 2008-2015, se dotará de infraestructura, equipamiento y material didáctico a 3.700 centros.
18. Del 2010, al 2015, se dotará de infraestructura, equipamiento y material didáctico especial para niñas y niños de 0 meses a 3 años: a 1.242 aulas.

Política 2

Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años.

Justificación:

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

Proyecto:**UNIVERSALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN BÁSICA**

1. Modelo de educación básica en articulación con la educación infantil y el bachillerato, en el marco de la atención a la diversidad, la inclusión educativa, el desarrollo y difusión cultural, la identidad pluricultural y multiétnica y la preservación del medio ambiente.
2. Universalización de la educación básica.
3. Eliminación de barreras de ingreso al sistema fiscal de educación garantizando la gratuidad de la enseñanza.
4. Dotación de textos escolares para niños y niñas de primero a séptimo años de educación básica de escuelas fiscales.
5. Mejoramiento de la retención escolar para alcanzar al menos el 75% de la tasa de salida.

*Se entiende por universalización de la educación el acceso de toda la población al nivel correspondiente, según la edad.

Objetivo:

Brindar educación de calidad, inclusiva y con equidad, a todos los niños y niñas, para que desarrollen sus competencias de manera integral y se conviertan en ciudadanos positivos activos capaces de preservar el medio natural y cultural, lingüístico, sentirse orgullosos de su identidad pluricultural y multiétnica con enfoque de derechos.

Metas:

1. A partir del 2006, se dotará de infraestructura, equipamiento y material didáctico a 7000 centros educativos.

- 2.** Hasta el año 2007 se completa la atención a los 90.493 niños y niñas del primer año de educación básica, que están excluidos del sistema educativo.
- 3.** A partir del año 2007 constará en el presupuesto del MEC el financiamiento para la eliminación de la “contribución voluntaria” de los padres de familia.
- 4.** A partir del año lectivo 2007-2008, el MEC contará con estrategias definidas de articulación entre el nivel infantil y la educación básica en lo referente a: metodología, capacitación, participación de la familia, actitud docente y manejo de espacios de aprendizaje en el marco de un modelo educativo integrado.
- 5.** A partir del año lectivo 2007-2008, el MEC contará con estrategias definidas de articulación entre el nivel básico y el bachillerato en lo referente a: metodología, capacitación, participación de la familia, actitud docente y manejo de espacios de aprendizaje en el marco de un modelo educativo integrado.
- 6.** A partir del 2007 se dotará de textos escolares a todos los niños y niñas de educación básica.
- 7.** Hasta el año 2008 se contrata a 4.500 educadoras parvularios, que atenderán al primer año de educación básica.
- 8.** A partir del año 2008 se institucionaliza en el sistema nacional de educación el acceso universal al primer año de educación básica, mediante la creación progresiva de partidas docentes.
- 9.** A partir del año 2008 hasta el 2012 estarán universalizados los años octavo, noveno y décimo de educación básica con énfasis en el sector rural.
- 10.** Hasta enero del 2008 estará diseñado el modelo educativo integral en coordinación con todos los niveles y modalidades del sistema educativo ecuatoriano.
- 11.** A partir del 2008 funcionarán las 220 escuelas del milenio por año que constituyen centros de excelencia educativa para la innovación y experimentación pedagógicas.
- 12.** A partir del 2008 al 2012 se implementará el modelo educativo integral en todos los niveles y modalidades.

Política 3

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

Justificación:

Porque este nivel no cumple totalmente su triple función con los alumnos y egresados: preparar para continuar con sus estudios de nivel superior; capacitar para que puedan incorporarse a la vida productiva, con unos conocimientos, habilidades y valores adecuados; y, educar para que participen en la vida ciudadana; por tanto el Estado debe impulsar: la capacidad de compensar las desigualdades en equidad y calidad, modificar los modelos pedagógicos y de gestión institucionales, articularse con el conjunto del sistema educativo, y vincularse con las demandas de la comunidad y las necesidades del mundo del trabajo.

Proyecto:

BACHILLERATO DE CALIDAD PARA LA VIDA Y EL TRABAJO

Sub-proyectos:

1. Construcción e implementación del nuevo modelo educativo para el bachillerato general y técnico, en articulación con la educación básica y superior, en el marco de la atención a la diversidad, la inclusión educativa, el desarrollo y difusión cultural, la identidad pluricultural y multiétnica y la preservación del medio ambiente, con enfoque de derechos.
2. Determinación de modelos educativos que desarrollen competencias de emprendimiento a través de la vinculación de la educación y el trabajo productivo.

Objetivo:

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

Metas:

1. Hasta diciembre del 2007 se ejecuta el estudio de mercado para definir las especializaciones que demande el país.
2. A partir del año 2007, se incrementa el 3 % de población estudiantil para el bachillerato.
3. Hasta el 2008, 12 instituciones públicas obtienen la autorización para impartir el programa de diploma del bachillerato internacional.
4. Hasta el 2010, 11 instituciones públicas obtienen la autorización para impartir el programa de Diploma del Bachillerato Internacional.
5. A partir del 2010, el 50% de los egresados del bachillerato internacional obtienen el diploma.
6. Hasta el 2015, 30 colegios fiscales ofertarán Bachillerato Internacional.
7. Hasta el año 2008 se elabora el modelo educativo en articulación con la educación general básica y la educación superior.
8. Hasta el al año 2009 se elabora el marco legal que ampara el funcionamiento del bachillerato.
9. Hasta el año 2009 se capacita al 40% de los docentes de las instituciones del nivel.
10. A partir del 2010 hasta el 2015 se capacita el 60% de los maestros del nivel.
11. Desde el año 2008 hasta el año 2015 se incrementará anualmente 146 maestros por año.
12. A partir del 2007 hasta el 2015 se construyen y equipan 306 aulas anualmente.
13. Hasta el 2015 la tasa de promoción se aumenta en un 5% anual.
14. Hasta el 2015 la tasa de repitencia se reduce en 2% anual.
15. Hasta el 2015 la tasa de deserción se reduce en un 2% anual.

16. Hasta el 2015, 960 colegios técnicos del país implementan la reforma del bachillerato técnico por competencias.

Política 4

Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa.

Justificación:

La cifra de población rezagada de la educación es muy alta, tradicionalmente el énfasis casi exclusivo se ha dado en la reducción de la tasa de analfabetismo.

Proyecto:

ALFABETIZACIÓN Y EDUCACIÓN BÁSICA PARA DULTOS

COMPONENTES:

1. Programa nacional de alfabetización y educación básica para personas con rezago educativo:

- Alfabetización en lengua nativa para todos los pueblos y nacionalidades (años 1, 2 y 3).
- Educación básica alternativa para los años del cuarto al décimo en lengua hispana.

2. Reordenamiento y reformulación del bachillerato alternativo en modalidades presencial, a distancia y telesecundaria.

Objetivo:

Garantizar el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de los programas nacionales de educación alternativa, considerando a la alfabetización como su punto de partida, en el

marco de la atención a la diversidad, la inclusión educativa, el desarrollo y difusión cultural, la equidad de género, la identidad pluricultural y multiétnica y la conservación de la naturaleza, el manejo sustentable de los recursos naturales y la energía.

Metas:

1. Hasta el 2015, se disminuirá paulatinamente la tasa general de analfabetismo puro hasta ubicarse en el 2%, a un ritmo de 75 mil personas por año, atendidas en 12.500 centros educativos, con una inversión anual de \$4.000.500.
2. A partir del año 2007 el 40% de la población con rezago educativo concluye el décimo año de educación básica alternativa, a un ritmo anual de 700 mil participantes en 12.500 escuelas fiscales y fiscomisionales, con una inversión anual de \$42 millones.
3. A partir del año 2007 el 30% de la población de 18 años y más, con rezago educativo, logra la titulación del bachillerato a través de educación alternativa, a un ritmo anual de 700 mil participantes en 3 mil colegios fiscales y fiscomisionales por año, con una inversión anual de 42 millones.

Política 5

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

Justificación:

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

Proyecto:

INFRAESTRUCTURA DE CALIDAD PARA EL SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL

Componentes:

Desarrollo integral: Equidad y equilibrio regional.

Acuerdo y concertación: planificación participativa y libre acceso a la información.

Descentralización y desconcentración: cooperación interinstitucional con gobiernos seccionales; mejoramiento de la capacidad de gestión de niveles desconcentrados del MEC.

Racionalización del recurso físico: cobertura; optimización de recursos; mayor utilización de la capacidad instalada.

Calidad de la infraestructura educativa: Diseño (funcionalidad y estética); apropiadas tecnologías constructivas; mobiliario y apoyos tecnológicos. En este componente se inscribe el proyecto “Escuelas del Milenio” (construcción e implementación anual de 200 escuelas, ubicadas en sectores vulnerables, enmarcado en la estrategia de universalización de la educación básica, que incluyan un nuevo modelo de infraestructura y equipamiento acorde a un actualizado enfoque pedagógico).

Recursos de inversión: Fondos de inversión pública y participación de la inversión privada; asignaciones presupuestarias con atención prioritaria a sectores vulnerables de la población; mecanismo de financiamiento ágil y eficaz del Fondo de Inversión Educativa., Dotación equipamiento y mobiliario escolar.

Objetivo:

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

1. En educación inicial:

Construcción de 220 centros de educación inicial, para niños de 3 a 5 años, anualmente desde el año 2007 hasta el 2015.

Rehabilitación de 150 centros desde el año 2010 al 2015

2. En educación general básica y bachillerato:

Eliminación del déficit cuantitativo con la construcción de 24.304 aulas y espacios complementarios.

Mantenimiento preventivo anual del 100% de planteles.

Mantenimiento correctivo anual del 10% de planteles con una inversión promedio del 25% del costo de sustitución.

Construcción de 2.443 nuevas aulas para la universalización del primer año de EGB

Construcción de 3.038 nuevas aulas y espacios complementarios para garantizar el incremento de alumnos del bachillerato.

3. Dotar de mobiliario a los nuevos espacios y al anualmente sustituir el 3% del mobiliario obsoleto.

4. Entregar equipamiento y apoyos tecnológicos al 4% de los planteles anualmente.

5. Destinar los recursos de cooperación al equipamiento y apoyos tecnológicos.

6. Destinar al menos un 6% del presupuesto para la educación a inversiones en infraestructura.

Política 6

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

Justificación:

La evaluación desempeña una función medular, tanto en la formulación como en el seguimiento y ejecución de la política educativa.

Proyecto:

MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD Y EQUIDAD DE LA EDUCACIÓN QUE BRINDA EL SISTEMA EDUCATIVO ECUATORIANO

Sub-proyectos:

1. Construcción e implementación del sistema nacional de evaluación (medición de logros académicos, evaluación de gestión institucional y evaluación del desempeño docente en función de estándares para todos los niveles y modalidades establecidos en el sistema).
2. Construcción e implementación del sistema nacional de rendición social de cuentas.
3. Construcción e implementación del modelo de gestión del Sistema Educativo Nacional en el ámbito de competencia del MEC.
4. Fortalecimiento de la formación artística
5. Difusión y desarrollo cultural para la educación

Objetivos:

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

Implementar un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas.

Metas:

1. Hasta marzo del 2007, propuesta del sistema nacional de evaluación diseñada de manera participativa.
2. Hasta diciembre del 2008, propuesta del sistema nacional de evaluación definido por los diversos actores del Sistema Educativo.
3. Hasta Diciembre del 2009, sistema nacional de evaluación implementado con eficiencia.
4. A partir del 2008 se dispone anualmente de un informe de rendición social de cuentas que se encuentre a disposición de la sociedad ecuatoriana.
5. A partir del año 2007 se implementa el nuevo modelo de gestión del MEC
6. A partir del año 2008 se realiza anualmente de manera aleatoria la evaluación de la gestión institucional a través de indicadores de desempeño.
7. Hasta el 2007 se crea un sistema especial de supervisión para los centros de formación artística.
8. Hasta el año 2007 se legaliza un reglamento especial que regule la organización y funcionamiento de los Centros de Formación Artística.
9. Hasta el año 2007 los Centros de Formación Artística se reorganizan en el campo técnico administrativo y académico.
10. Hasta el año 2009, se equipan 36 centros de formación artística con instrumentos musicales, equipos técnicos (para tallado, modelado y pintura, artes gráficas, diseño aplicado y decoración) y adecuación de los talleres de prácticas escénicas en danza académica y nacional.

Política 7

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

Justificación:

Un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación es el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida.

En la actualidad la formación inicial docente es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional lo que ha provocado desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión docente.

Proyecto:

NUEVO SISTEMA DE FORMACIÓN DOCENTE, CONDICIONES DE TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA DE LOS DOCENTES ECUATORIANOS

Componentes:

1. Nuevo sistema de formación inicial
2. Nuevo sistema de desarrollo profesional
3. Estímulo a la jubilación para el personal que se encuentra amparado por la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional
4. Estímulo al desempeño a través del incremento de su remuneración
5. Construcción de vivienda para maestros de escuelas unidocentes del sector rural

Objetivo:

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

Metas:

1. Diseño y aprobación del sistema de formación docente, hasta junio del 2007.
2. Transformación de los Institutos Superiores Pedagógicos en la Universidad Pedagógica Ecuatoriana hasta el 2008, dentro del marco legal correspondiente.
3. Implementación de la formación inicial docente en educación infantil y educación básica, a nivel de licenciatura, desde el año lectivo 2009-2010.
4. Capacitación a los docentes de la Universidad Pedagógica en las áreas definidas en el diseño curricular desde el año 2008.
5. Formación de los docentes de la Universidad Pedagógica a través de maestrías y diplomados en las áreas del currículo de formación docente, para elevar el nivel científico, tecnológico, a partir del año 2008.
6. Determinación de oferta de formación de cuarto nivel en áreas pedagógicas a partir del año 2010.
7. Aplicación del sistema de evaluación interna, externa y acreditación, de la Universidad Pedagógica anexa al Ministerio de Educación y Cultura, de acuerdo a los indicadores institucionales dados por el CONEA, a partir del 2010.
8. Evaluación de impacto de los egresados de la Universidad Pedagógica, de la formación docente de educación infantil y educación básica del país, para evaluar los indicadores del sistema y el desempeño profesional en su comunidad educativa, a partir del año 2014.
9. Hasta junio del 2007 se diseñará el sistema de desarrollo profesional.
10. Hasta diciembre del 2007 se implementará el sistema de desarrollo profesional por créditos.

- 11.** Diseño de materiales de apoyo para el desarrollo profesional de todos los niveles y modalidades.
- 12.** A partir del año 2009 se realizará seminarios- taller, encuentros, conferencias, congresos para todos los docentes del sistema educativo nacional en las áreas académicas según el currículo de educación infantil, básica y bachillerato a través de la Universidad Pedagógica.
- 13.** Implementación de estrategias de desarrollo profesional para todos los docentes a través de las tecnologías de la información y comunicación, aulas virtuales, correo electrónico, INTERNET, a partir del 2008, en las diferentes áreas del currículo de educación infantil, básica y bachillerato.
- 14.** Hasta el año 2007 se elaborará la base de datos para actualizar los requerimientos de capacitación de los recursos humanos en sus diferentes niveles y modalidades del sector urbano, urbano marginal y rural, a fin de elevar la calidad de la educación del país.
- 15.** Formación de al menos el 30% de docentes con título de cuarto nivel, maestrías y diplomados, para mejorar la oferta docente, en diferentes áreas de educación como: investigación, diseño curricular, gestión de calidad, liderazgo, evaluación, elaboración de proyectos, etc., en coordinación con la Universidad Pedagógica Nacional, modalidad semipresencial, a partir del 2013.
- 16.** Desde el año 2008 hasta la implantación del sistema de desarrollo profesional, se realizará el monitoreo, seguimiento y evaluación al 25% de docentes en servicio de todos los niveles y modalidades, con el propósito de mejorar los procesos de aula del sistema educativo.
- 17.** Hasta el 2007 se diseñará el sistema de remuneraciones en función de la formación, capacitación, especialización y desempeño docente.
- 18.** Hasta el 2007 se formulará el proyecto de reformas a la Ley de carrera docente
- 19.** Hasta el 2006 se desarrollará un sistema económicamente sostenible de estímulos a la jubilación que permita liberar la incorporación, en forma progresiva, a 19,000 nuevos docentes en los próximos cuatro años.

Política 8

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

Justificación:

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

Objetivo:

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

Meta:

- Formulación y aprobación de la ley de financiamiento de la educación hasta diciembre de 2006.
- A partir del 2007 incrementos anuales del 0.5% del PIB en el sector educación.

Gasto en educación en otros países:

- Evolución del gasto público anual por habitante desde 1990 hasta el 2001 (en dólares norteamericanos):
 - Chile: de 75 a 238;
 - Argentina de 250 a 385;
 - Colombia de 60 a 97;
 - Paraguay de 25 a 70;
 - República Dominicana de 20 a 67;
 - Guatemala de 25 a 45;

- Honduras de 30 a 45.
- Ecuador no creció: tanto en 1990 como en el 2001 gastó la misma cifra: US \$ 45 anuales por habitante.
- (Documento borrador “Financiamiento y gestión de la Educación en América Latina y el Caribe”, producido por la CEPAL y UNESCO Julio, 2004)

A pesar de que el país pasó del 1.6% de participación del sector educativo en el PIB, en el 2001, al 2.89% de hoy, y de una inversión en educación básica y bachillerato de US\$ 45 por habitante a US\$ 78.39 de hoy, nuestras cifras están lejos de las de otros países.

En el Segundo Congreso Mundial de Educación, (Washington D.C.) del 25 al 29 de Julio de 1998, la Comisión Internacional de Educación para el Siglo XXI, de UNESCO, hizo un llamado a los gobiernos para que inviertan al menos el 6% del PIB en educación.

Algunos indicadores de inversión en el sector educativo en relación con el PIB:

- Corea del Sur: 11% del PIB
- Israel: 10% del PIB
- Japón: 9% del PIB
- Cuba: 8.5% del PIB
- Chile: 7.5% del PIB
- Finlandia: 7.2% del PIB
- EE. UU.: más del 6% del PIB
- Jamaica: 6.3% del PIB
- Panamá: 5.9% del PIB
- Argentina: 4.6% en crecimiento al 6% en el 2011, según Ley Federal.

Es importante destacar que en el Plan Decenal de Educación, juega un importantísimo papel la formación y capacitación docente.

En el Ecuador la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional DINAMEP, como rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, lidera los procesos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento profesional en servicio.

Su planificación anual lo fundamenta en los diagnósticos de necesidades de la formación docente y de la capacitación y perfeccionamiento docente, en el marco de los requerimientos de la política 7 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación SER Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo.

Para la ejecución de los procesos formación docente y de capacitación y perfeccionamiento docente a nivel nacional, coordina con la Subsecretaría General de Educación, las Sub-Secretarías Regionales, las Direcciones Nacionales, las Direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional DIPROMEPE, que son las responsables finales, de la organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos de mejoramiento profesional.

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

- Investigar y diagnosticar las necesidades de la formación inicial y de la capacitación y perfeccionamiento de los docentes en servicio del sistema educativo.
- Participar en la planificación y programación general de la educación y de la ejecución de las Políticas del Plan Decenal de Educación.
- Elaborar el Plan Operativo Anual de la Institución.

- Celebrar Convenios de Cooperación para la ejecución de proyectos de formación inicial y de capacitación y perfeccionamiento docente, relacionados con las políticas y acciones educativas que ejecuta el Ministerio de Educación.
- Proponer a la Dirección Nacional de Planteamiento, innovaciones y adecuaciones curriculares.
- Elaborar y difundir en el Magisterio Nacional material científico, pedagógico y tecnológico.
- Asesorar, planificar, controlar y evaluar la ejecución de programas de formación inicial y de la educación presencial, semipresencial y a distancia.

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

- Universal: atiende las necesidades de capacitación de los docentes y directivos institucionales.
- Permanente: funciona todo el año escolar.
- Funcional con el puesto de trabajo: las temáticas tienen relación con la función laboral de los docentes.
- Gratuita: con presupuesto del Estado por considerar que la mejor inversión es la preparación del docente.

Para la ejecución de estas acciones, la DINAMEP previa autorización del Ministerio de Educación, suscribirá convenios con universidades y escuelas politécnicas públicas, para que mediante la modalidad presencial, semipresencial y a distancia, actualicen científica y pedagógicamente a los docentes del país.

2.4 Políticas micro: Institucionales.

Las políticas educativas del Gobierno Nacional, se sustentan en los objetivos nacionales permanentes de la economía y en los principios generales de la Constitución Política. Establecen las políticas generales de Estado y los lineamientos de políticas institucionales a corto, mediano y largo plazo.

Se impulsa el desarrollo de la competitividad de los productos ecuatorianos, a través de la preparación y formación del recurso humano, de los niveles medios y superiores, a través de la demanda del Ministerio de Educación, del SECAP⁸ y de las universidades y escuelas politécnicas; y en la revisión y diseño de sus programas de estudio en función de las reales necesidades de los sectores productivos del país. OIT⁹, (2006).

Sus acciones estratégicas están dirigidas a:

- Priorizar las programaciones de recursos, a través de mecanismos de participación de las organizaciones especializadas de la sociedad civil, en la organización, administración y gestión de servicios sociales y centros de atención a niños, niñas y adolescentes.
- Diseñar un sistema que garantice una inversión social eficiente y efectiva, a través de la introducción de reformas legales en los Ministerios para mejorar los niveles de gestión y transferencia de recursos y competencias.
- Establecer un sistema de asignación de recursos sustentados en las políticas y objetivos educativos nacionales.
- Crear mecanismos para incluir a los grupos en situación de desventaja como receptores prioritarios de los beneficios de la acción pública, lo que incluye incorporar en los programas educativos temas relacionados con los derechos colectivos y la creación y el fortalecimiento de los derechos.

⁸ SECAP. Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional.

⁹ OIT, (2006). “Organización Internacional del Trabajo”.

- Reafirmar al SECAP como organismo clave para la formación y capacitación profesional del talento humano, técnicamente calificado, para lo que replanteará su estructura organizacional, gestión administrativa técnica y de servicios.
- Estructuración de un esquema de seguridad ciudadana, que permita garantizar el ejercicio de las libertades, de los derechos individuales y colectivos, promoviendo la participación de la ciudadanía. IPEC¹⁰, (2006).

Las políticas nacionales definidas por la ODEPLAN¹¹ incluye:

- Elevar el nivel de calidad de la educación, con atención preferente a los más pobres.
- Descentralizar y modernizar la administración y gestión educativa, que contemplen la participación de la comunidad y los gobiernos locales.
- Promover el acceso equitativo de la población a la educación.

Entre sus acciones estrategias plantea:

- La creación de opciones y modalidades para que los grupos con alto riesgo educativo, como niños y niñas trabajadores /as permanezcan en el sistema educativo.
- Implementación adecuada de los programas de beca escolar y apoyo a las escuelas unidocentes.
- Priorización de la inversión en educación básica y técnica.
- Fortalecimiento de la educación orientada a profesiones intermedias y de capacitación para el trabajo.
- Fortalecimiento de los programas de capacitación formación y evaluación docente.
- Apoyo al sistema de asignación presupuestaria.
- Dotación de infraestructura educativa.
- Entrega gratuita de libros y material didáctico.

¹⁰ IPEC, (2006). “Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil”

¹¹ ODEPLAN. “Oficina de Planificación de la Vicepresidencia de la República”.

Todo esto nos indica claramente que la organización estructural del sistema administrativo del sistema educativo, se lo ejerce a nivel nacional, regional, provincial, local, por medio de las diferentes direcciones y divisiones nacionales, divisiones y departamentos provinciales, direcciones cantonales e intercantonales e instituciones educativas.

Para la ejecución de los Proyectos de los Ministerios del Frente Social vinculados a educación, se cuenta con presupuesto proveniente de la cooperación nacional e internacional; con la participación de universidades, gobiernos locales y la autogestión comunitaria.

Estos últimos se convierten en aliados estratégicos del Ministerio de Educación para el cumplimiento de sus políticas educativas y su vinculación efectiva en el proceso de Enseñanza – Aprendizaje nos brinda la oportunidad de ampliar la participación de la comunidad educativa.

En este contexto, es necesario fortalecer los compromisos por parte del Estado y de todas las instituciones y contar con una legislación adecuada de tal modo que se promueva una atmósfera económica y educativa propicia para garantizar libertades fundamentales. Así debe existir un vínculo entre varios sectores: ciudadanía, gobiernos, organizaciones no gubernamentales, empresas, dirigentes políticos, organizaciones multilaterales, entre otros, con el fin de lograr un nivel decente de vida, nutrición suficiente, educación de calidad y atención de salud.

2.5 Síntesis.

Las políticas educativas nacionales como ya se ha indicado en los apartados anteriores, se desarrollan en varios niveles del sistema educativo pero parece ser que su gestión y posterior implementación no se apoyan en un conocimiento adecuado de nuestra realidad educativa; que están apoyadas en estudios comparativos y generalización de cuestionable validez científica, donde además es determinante la situación de otras

regiones muy distintas y con mucho mayor peso poblacional; que aunque se dice que en cada caso se especificará la política, en su metodología para hacerlo está implícita una solución prefabricada que se repite necesariamente en todas partes, y que incluye, entre otros elementos:

- Descentralización del sistema escolar (con todas sus consecuencias en una sociedad polarizada y con un Estado en proceso de reducción).
- Prioridad a la formación inicial básica (¿Por qué, si hay que elegir, no priorizar a la secundaria (Bachillerato), apuntando a la juventud que estará presente en los mercados de trabajo?).
- Mejorar el acceso y reducir los costos debidos a las tasas de repetición y deserción (sin advertir que justamente el éxito en alcanzar altas de acceso produce la ineficiencia interna, al no atenderse a las condiciones del contexto del sistema escolar).
- Prioridad del texto por sobre el maestro (sin hacerse cargo de las relaciones pedagógicas y de la integralidad del proceso de enseñanza – aprendizaje; en especial llama la atención el silencio sobre la cuestión del modelo pedagógico a adoptar, de obvias consecuencias sobre el resto de la política).
- Desayuno escolar focalizado y administrado por la comunidad (explícitamente evitando asumir las condiciones sociales del contexto del que viene el alumno).
- Aumento del número de alumnos por aula y contención de los salarios y otras inversiones en los maestros (los maestros no son considerados parte del capital humano que se quiere desarrollar, se advierte su papel estratégico como agentes de un proyecto de Desarrollo Humano).

Todo esto para alcanzar las metas planteadas (universalización de la enseñanza general básica) con la máxima eficiencia interna, desde una perspectiva individualista de la igualdad de oportunidades (y no del desarrollo social, condición para lograr la eficiencia externa y finalmente interna del sistema escolar). Aunque la propuesta subraya elementos importantes que deben ser considerados en la política educativa (como el criterio de evaluación) al ser pensada sectorialmente, desgajada de una política social

integral y sin una propuesta de desarrollo concreta e incluso como política sectorial, sin recurrir a la pedagogía y a la investigación educativa existentes.

Esto posiblemente se debe al papel que juega en la instrumentalización de las políticas educativas el contexto (no cuestionado) del ajuste, y la centralidad de destrabar el mercado mundial, objetivos a los cuales está implícitamente subordinada. (Así, se justifica económicamente la prioridad asignada a la Educación Inicial Básica, porque estudios econométricos muestran que en el pasado un año adicional de escuela primaria incrementaba proporcionalmente más el gasto personal del alumno que un año adicional de enseñanza superior, algo que ignora las condiciones macroeconómicas y tecnológicas que se requieren para que esto sea proyectable al futuro, y por otro lado, no se refiere al desarrollo social o al ingreso nacional sino al personal.

Otro efecto evidente es la decisión de contener los salarios de los maestros y substituirlos si es posible, lo que se deriva del impacto que tendría un aumento salarial sobre el presupuesto corriente del Estado).

CAPÍTULO 3. Necesidades de formación docente.

3.1 Definición.

La formación docente hoy día se expresa en forma concreta como el proceso de aprendizaje ligado al ejercicio de la enseñanza que toma formas distintas en las distintas etapas de la vida del docente. Se centra en el fortalecimiento del juicio profesional del docente mediante la aplicación de sus criterios (conocimientos y habilidades) y se la define como “desarrollo profesional” docente. BOLAM, (2004)

El desarrollo profesional consiste en la totalidad de las experiencias naturales de aprendizaje y de aquellas actividades conscientes y planificadas, dirigidas intencionalmente al beneficio de individuos, grupos o escuelas, y que contribuyen a la calidad de la educación en el aula. Es el proceso mediante el cual, solo y con otros, los profesores revisan, renuevan y amplían su compromiso en cuanto agentes de cambio, con los propósitos morales de la enseñanza y mediante el cual adquieren y desarrollan críticamente el conocimiento, las habilidades y la inteligencia emocional que son parte esencial de un estilo profesional de pensar, planificar y actuar con niños, jóvenes y colegas en cada uno de las etapas de su vida docente.

Esta definición en su contenido sugiere dos factores de tensión. El primero es un claro elemento personal que hace referencia a los docentes y otros sujetos de la formación continua, como pueden ser las autoridades de los planteles educativos, rectores, directores, entre otros y están centrado en la voluntad de aprender y el compromiso moral con la enseñanza y sus alumnos, es decir, en el docente en cuanto profesional.

El segundo, es un elemento externo que lo proporcionan las actividades de formación organizadas. La tensión entre estos polos se advierte en los textos críticos sobre la formación docente en la medida en que se afirma por una parte la “voluntad personal” del docente representada por el énfasis en la reflexión individual o colectiva y las

acciones de cambio que emprende fruto de esta reflexión, y por otra, la forma que debe tomar la “oportunidad para aprender” representada en las actividades iniciadas o desarrolladas por otros.

El nervio vital de la formación docente, organizada como sistema, es el modo en que logra establecer un equilibrio entre estos dos polos de tensión.

La efectividad de la formación docente (tanto la inicial como continua) constituye quizás una de las preocupaciones de un sistema educativo interesado en el logro de calidad en el ejercicio docente y aprendizaje de sus alumnos. A pesar de no ser escasa la evidencia que indica el efecto clave para el aprendizaje de un maestro formado versus uno que no lo es, especialmente en los sistemas pobres; el modo cómo se produce este efecto en relación al tipo de formación es objeto de mayor discusión. GONZALEZ (2002).

Aún cuando ha sufrido permanentemente de problemas de calidad, la formación docente inicial tiene una tradición de importancia y de valor asignado en el sistema educativo ecuatoriano.

Uno de los principales focos de atención de las políticas educativas desde los inicios del siglo veinte fue establecer formas institucionalizadas de preparación docente inicial (Escuelas normales y programas universitarios) e irles confiriendo en la medida de lo posible, un carácter cada vez más académico y profesional.

El concepto de formación docente continua, por el contrario, es relativamente reciente, y por mucho se entendió a la formación en servicio como una serie de acciones limitadas en su duración y contexto. Durante los años noventa, a lo largo del período de reformas educativas en América Latina, la formación en servicio tuvo un rol utilitario dirigido a comunicar e implementar los cambios acordados por el sistema, y por tanto tuvo también un carácter transitorio.

No es extraño entonces que uno de los conceptos más usados para expresar estas tareas haya sido y siga siendo de alguna manera el concepto de “capacitación”.

Las nuevas visiones que han ido emergiendo sobre la formación docente han aparecido en importantes documentos internacionales como el conocido “Informe Delors”¹², la declaración del Foro Mundial de Educación celebrado en Dakar en el año 2000 y los informes de monitoreo de la educación para todos, especialmente el que se focaliza en “calidad de la educación” (UNESCO, 2006).

En general, estas visiones se apoyan en el rendimiento del docente como un profesional cuyo aprendizaje ocurre a lo largo de un continuo que comienza con la formación inicial, sigue en la primera inserción de trabajo y se amplía y desarrolla a lo largo de la carrera docente.

Visto de esta manera, la formación en servicio no se define como una serie de experiencias desconectadas que ocurren ocasionalmente en la vida de un profesor o profesora, sino como el conjunto de oportunidades abiertas al docente de ampliar su conocimiento, mejorar sus prácticas, afirmar su compromiso y en general, fortalecer el ejercicio de su profesión.

Esto conlleva un reto permanente en el que cada maestro debe tener una preparación continua que contribuya a responder de manera efectiva y eficaz a las transformaciones socioculturales de una sociedad en transición.

Un factor importante es la práctica docente, integrando los aspectos teóricos con el hecho práctico de desempeñar la función docente propiamente dicha, pues como en todo proceso no es fácil pasar de unos cuantos textos a estar al frente de un grupo de estudiantes en un aula de clases.

¹² **INFORME DELORS.** “Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre Educación para el Siglo XXI, presidida por Jacques Delors. 1996”

Haciendo énfasis en el papel específicamente de la práctica en los programas de formación de los profesores, surge una gran variedad de cuestiones en torno a esta problemática, según Jean Piaget, los seres humanos para apropiarse de los conocimientos requerimos partir de experiencias muy concretas donde intervienen los procesos de asimilación (cuando los conocimientos entran a ser parte de los esquemas mentales) y acomodación (cuando el individuo debe reorganizar sus estructuras mentales para adaptarse al contexto). PIAGET, (1967).

Fundamentados en el planteamiento anterior una de las grandes necesidades de la formación docente en nuestro país, es la de una verdadera práctica que permita al docente en formación conceptualizar el proceso de aprender a enseñar en términos de esos conocimientos previos que le darían la práctica docente y acoplarlos a su propia realidad ya en condición de un profesional de la enseñanza.

En general las prácticas de los futuros docentes pueden entenderse como el comportamiento en él que el profesor entra en contacto con la realidad escolar teniendo la oportunidad de comenzar a establecer relaciones entre la teoría y la práctica, lo que nos plantea ciertas características entre un docente sin experiencia y uno con experiencia, diferencias que son fundamentales en los procesos de formación y que permiten ir acoplando paulatinamente todos los rasgos de un docente competente. ZABALZA BERAZA, (1996).

Es importante recalcar que cada docente debe buscar su identidad profesional ya que la enseñanza requiere una profunda capacidad de conocimiento y de entendimiento de uno mismo, pues para generar cambios en los demás también debemos generar cambios en nosotros mismos, es preciso desarrollar hábitos saludables, consolidar valores en nuestro estilo de vida y transmitirlos como ejemplo.

En conclusión, los procesos de formación docente están marcados por dos etapas determinantes, la etapa donde se manejan grandes cantidades de contenidos teóricos que son absolutamente necesarios y la etapa de la práctica docente donde realmente se le da

significado a toda la información que se maneja pues toda ella e inclusive el mismo individuo se pone al servicio de grupos humanos que a la larga terminan siendo representantes de una sociedad entera y en constante evolución.

3.2 Competencias Profesionales.

Es necesaria una conceptualización inicial de “Competencia” pues su concreción desde los diferentes vaivenes habidos dentro de lo psicológico, pedagógico, laboral, social, etc., indican que este término no es unívoco.

En cada definición existen supuestos previos o unos niveles de abstracción distintos con los que cada autor opera. Esta diferenciación inicial, que implica diferentes parámetros de referencia, provoca que el resultado conceptual, obviamente, sea diferente.

Además, en las diferentes definiciones sobre competencia se incluyen otros conceptos: capacidad, cualificación, aptitud, destreza, etc., que por sí mismos también resultan en la mayoría de las veces ambiguos o incluyen en su seno “dificultades semánticas”¹³.

Desde el punto de vista etimológico, encontramos el origen del término competencia en el verbo latino “Competere” (ir al encuentro una cosa de otra, encontrarse) para pasar también a acepciones como “responder a, corresponder” “estar en buen estado” “ser suficiente”, dando lugar a los adjetivos “competens – entis” (participio presente de competo) en la línea de competente, conveniente, apropiado para; y los sustantivos “competio – onis” competición en juicio y “competitor – oris” competidor, concurrente, rival.

Desde el siglo XV nos encontramos con dos verbos en castellano “competir” y “competere” que proviniendo del mismo verbo latino (“competere”) se diferencian

¹³ **“Dificultades semánticas”**: son aquellas que se refieren a los aspectos del significado, sentido o interpretación del significado de un determinado elemento, símbolo, palabra, expresión o representación formal.

significativamente, pero a su vez entrañan semánticamente el ámbito de la competencia. COROMINAS (1967).

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

Se puede afirmar entonces que la competencia se refiere a las funciones, tareas y roles de un profesional – incumbencia – para desarrollar adecuada e idóneamente su puesto de trabajo – suficiencia – que son resultado y objeto de un proceso de capacitación y cualificación.

El concepto de competencia conlleva todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido que el individuo ha de “saber hacer” y “saber estar” para el ejercicio profesional.

El dominio de estos saberes le hacen “capaz de” actuar con eficiencia en situaciones profesionales. Desde esta óptica, no sería diferenciable de capacidad, erigiéndose el proceso de “capacitación” clave para el logro de competencias pero una cosa es “ser capaz” y otra bien distinta es “ser competente”. FERRANDEZ (1997).

Esencialmente, la competencia es la relación existente entre lo interno de la persona y lo externo. Es decir, el mismo proceso de adquisición y demostración de la capacidad, reconocida públicamente, así como la aceptación individual (competente) como miembro de una comunidad, se torna o transforma a su vez en un incremento efectivo de capacidad para posteriores incrementos o nuevas competencias.

El centro de transmisión, adquisición y realización de las competencias está tanto dentro de las prácticas formales como informales de la vida cotidiana o profesional. Tanto la adquisición de la competencia como su consecuente demostración constituyen un logro

práctico. Lo que se adquiere es, esencialmente la realización de prácticas sociales contextualmente localizadas. Aún más, la competencia como un logro tácito en las prácticas de la vida cotidiana profesional puede ser contrastada con las representaciones construidas teóricamente mediante la capacitación previa para ello.

Queda implícita la importancia del contexto en la definición, adquisición y realización de la competencia. Es decir, la competencia solo puede ser expresada a través de prácticas sociales contextualmente definidas y está relacionada con las reglas tácitas y expectativas derivadas del contexto.

Ya en términos mucho más generales algunas definiciones de competencia son:

“Es la aptitud de un profesional para integrar y aplicar conocimientos, habilidades y actitudes asociadas a las buenas prácticas de su profesión para resolver las situaciones que se le planteen”. MERTENS (1997).

“Conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona que le permiten la realización exitosa de una actividad”. RODRIGUEZ Y FELIÚ (1996).

“Una dimensión de conductas abiertas y manifiestas que le permiten a una persona rendir eficientemente”. WORDRUFFE (1993).

“Una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo definidos en términos de criterios”. SPENCER Y SPENCER (1993).

Ahora podemos destacar que las competencias:

- Son características permanentes de las personas.
- Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o un trabajo.

- Están relacionadas con la ejecución exitosa de una actividad.
- Tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están relacionadas con el éxito, sino que se asume que realmente lo causan.
- Pueden ser generalizadas a más de una actividad.
- Combinan lo cognoscitivo, lo afectivo y lo conductual.

La competencia profesional se manifiesta en la actuación, en tanto que es en la actuación profesional que se expresan los conocimientos, hábitos, habilidades, motivos, valores, sentimientos, que de forma integrada regulan la actuación del sujeto en la búsqueda de soluciones a los problemas profesionales.

Está claro que, la actuación profesional del sujeto se manifiesta en dos planos de expresión: un plano interno (reflexivo, vivencial) y un plano externo (conductual).

La competencia profesional en sus niveles superiores de desarrollo expresa la armonía y la integridad de sentir, el pensar y el hacer el sujeto en la actuación profesional. Quiere decir que un profesional es competente no solo porque manifieste conductas que expresen la existencia de conocimientos y habilidades que le permiten resolver adecuadamente los problemas profesionales, sino porque siente y reflexiona acerca de la necesidad y el compromiso de actuar en correspondencia a sus conocimientos, habilidades motivos y valores, con flexibilidad, dedicación y perseverancia, en la solución de los problemas que de él demanda la práctica profesional.

3.2.1 La formación de la competencia profesional.

Entendemos que la competencia profesional es el resultado de un proceso de educación de la personalidad para el desempeño profesional eficiente y responsable que no culmina con el egreso del estudiante de un centro de formación profesional, sino que lo acompaña durante el proceso de su desarrollo profesional, en el ejercicio de la profesión. GONZÁLEZ (2002).

De esta manera la competencia profesional como configuración psicológica de la personalidad que expresa la calidad de la actuación profesional se constituye de forma individual por los sujetos en el proceso de su formación y desarrollo profesional.

En el proceso de educación de la competencia profesional, tanto en el centro de formación profesional, como en los centros laborales, los docentes y tutores, asumen un rol orientador, mientras que los estudiantes y profesionales asumen un rol de sujeto de su formación y desarrollo profesional.

Teniendo en cuenta el carácter protagónico de sujeto que asumen estudiantes y profesionales en el proceso de construcción de su competencia profesional, es necesario tener en cuenta que la educación de la competencia profesional debe sustentarse en una metodología participativa de enseñanza – aprendizaje, en una comunicación dialógica, entre docentes y estudiantes, tutores y profesionales, así como en una evaluación centrada en el proceso de la construcción de la competencia profesional a través de la autoevaluación y la heteroevaluación en el ejercicio de la profesión.

Finalmente después de estas reflexiones teóricas y metodológicas en relación a la conceptualización y educación de las competencia profesional tenemos un panorama mucho más claro de lo que sería y que deberíamos esperar de un profesional competente, lo que nos plantea la necesidad de buscar nuevas alternativas en la formación de competencias y así alcanzar los estándares de calidad que se exigen en la actualidad en casi todos los ámbitos profesionales y educativos.

3.2.2 Tipología de Competencias.

Se han conceptualizado las competencias como el conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en la acción, adquirido a través de la experiencia (formativa y no formativa – profesional) que permite al individuo resolver problemas específicos de forma autónoma y flexible en

contextos singulares. Esto quiere decir que el comportamiento técnico y metodológico ha de completarse con comportamiento personal y social.

Según BUNK (1994), tenemos que considerar una tipología de las competencias profesionales en torno a competencia técnica, competencia metodológica, competencia social y competencia participativa, cuya resultante final integrada nos lleva a la competencia de acción, que como tal es indivisible.

“Posee competencia técnica aquel que domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo y los conocimientos y destrezas necesarias para ello.

Posee competencia metodológica aquel que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregulares que se presentan, que encuentran de forma independiente vías de solución y que transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo.

Posee competencia social aquel que sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva, y muestra un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.

Posee competencia participativa aquel que sabe participar en la organización de su puesto de trabajo y también de su entorno de trabajo, es capaz de organizar y decidir, y está dispuesto a aceptar responsabilidades”. BUNK (1994).

3.3 Los cuatro pilares de la Educación para el siglo XXI.

En la actualidad se cuenta con innumerables recursos para la circulación y almacenamiento de información y así mismo como para la comunicación, lo cual plantea a la educación una doble exigencia que puede parecer contradictoria a primera vista pues la educación debe transmitir, masiva y eficazmente grandes volúmenes de

conocimientos teóricos y técnicos evolutivos adaptados a una civilización cognoscitiva, porque son las bases de las competencias del futuro.

Simultáneamente, debe orientarse para no dejarse absorber por corrientes de información nada relevantes que invaden los espacios públicos y privados, manteniendo los rumbos en proyectos de desarrollo, tanto individuales como colectivos.

Para cumplir el conjunto de las misiones que le son propias, la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento: aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno; aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último, aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores. Por supuesto, estas cuatro vías del saber convergen en una sola, ya que hay entre ellas múltiples puntos de contacto, coincidencia e intercambio. DELORS (1996).

Una concepción mucho más amplia de la educación debe llevar a las personas a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas, es decir dar a luz los tesoros guardados en nuestro ser, lo cual supone trascender una visión puramente instrumental de la educación, percibida como la vía obligada para obtener determinados resultados como la experiencia práctica, adquisición de capacidades diversas, fines de carácter económico, entre otros, para considerar su función en toda su plenitud, a saber la realización de la persona que, toda ella, aprenda a ser.

La dinámica de la llamada “sociedad del conocimiento” o “sociedad de la información”, también se refleja necesariamente en el campo educativo. Los cambios profundos en la economía, la sociedad y el conocimiento crean un nuevo contexto en el que la educación afronta nuevos retos.

El primer reto que se resume en el postulado, “aprender a aprender”, hace referencia a los desafíos educativos, desde el punto de vista del desarrollo cognitivo. En una época en la que la información y el conocimiento han adquirido una relevancia capital, ya no se puede confinar a la educación a una sola etapa de la vida, sino que es necesario que se convierta en un elemento siempre presente. Asimismo, es necesario replantear la tarea educativa como mero instrumento de transmisión de información y priorizar el proceso de aprendizaje.

El segundo reto, “aprender a vivir juntos” comprende los desafíos relativos a la consecución de un orden social en el que podamos vivir cohesionados, pero manteniendo nuestra identidad como diferentes. La educación tiene que actuar como contrapeso del nuevo capitalismo que comporta diferencias sociales cada vez más acentuadas y la globalización que rompe los compromisos locales y las formas habituales de solidaridad y cohesión. TADESCO (2003).

La educación del siglo XXI, tiene desde ya varios matices propios de la época, y el desarrollo integral del ser humano es la principal preocupación para los sistemas educativos, que bajo estos cuatro pilares pretenden dar el empuje necesario a nuestra educación que está todavía muy marcada con matices tradicionalistas, se estima que en cualquier sistema de educativo estructurado, deben estar presente estos cuatro pilares, para que la enseñanza sea de carácter global y duradera para toda la vida.

Esta nueva educación procurará que el alumno no sea un simple receptor que aprende contenidos, sino que implica algo mucho más profundo cuando nos planteamos la premisa del “aprender a ser”, pues esto además de “aprender a conocer” y “aprender a hacer”, implica un desarrollo personal muy íntimo del alumno que le permita sensibilizarse y aprovechar las oportunidades que le presente la vida, desde una posición en la que uno de los factores más importantes, sea su propia forma de interrelacionarse con los demás, es decir haya desarrollado un alto sentido para la convivencia plena en sociedad, a quien deberá responder con los estándares más altos de calidad en su desempeño profesional.

El Informe Delors de la UNESCO 1996, nos plantea:

3.3.1 Aprender a conocer.

El aprender a conocer puede considerarse a la vez medio y finalidad de la vida humana como medio, cada persona aprende a comprender el mundo que lo rodea, al menos suficientemente para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás.

Se justifica como fin en el placer de comprender, de conocer, de descubrir, sin embargo, puesto que el conocimiento es múltiple e infinitamente evolutivo, resulta cada vez más utópico el pretender conocerlo todo.

Aprender para conocer supone, en primer término, aprender a aprender, ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento desde la infancia, sobre todo en las sociedades dominadas por la imagen televisiva, el joven debe aprender a concentrar su atención en las cosas y las personas. La vertiginosa sucesión de informaciones en los medios de comunicación, atentan contra el proceso de descubrimiento, que requiere una permanencia y una profundización de la información captada.

El ejercicio de la memoria, por otra parte, es un antídoto necesario contra la invasión de las informaciones instantáneas que difunden los medios de comunicación masiva. Desde luego, hay que ser selectivos en la elección de los datos que aprendemos “de memoria”, pero debe cultivarse con esmero la facultad intrínsecamente humana de memorización asociativa, irreducible a un automatismo.

Por último, el ejercicio del pensamiento, en el que el niño es iniciado primero por sus padres y más tarde por sus maestros, debe entrañar una articulación entre lo concreto y lo abstracto. Conviene así mismo tanto para la enseñanza como la investigación de los métodos deductivo e inductivo que en la mayoría de los casos de concatenación del pensamiento requiere combinar los dos.

El proceso de adquisición del conocimiento no concluye nunca y puede nutrirse de todo tipo de experiencias. En ese sentido, se entrelaza de manera creciente con la experiencia de trabajo siendo la enseñanza básica exitosa si aporta el impulso y las bases que permitirán seguir aprendiendo durante toda la vida, no solo en el empleo sino también al margen de él. DELORS (1996).

3.3.2 Aprender a hacer.

En gran medida el aprender a conocer y el aprender a hacer son inseparables, obviamente lo segundo está más estrechamente vinculado con la cuestión de la formación profesional y por lo tanto desde el dominio de las dimensiones cognoscitivas de ir dejando la noción de calificación profesional, entre otros en el caso de los operarios y los técnicos, y tiende a privilegiar la de competencia personal.

Cada vez y con más frecuencia, los empleadores ya no exigen una calificación determinada, que consideran demasiado unida todavía a la idea de pericia material, y piden, en cambio, un conjunto de competencias específicas a cada persona, que combina la calificación propiamente dicha, adquirida mediante la formación técnica y profesional, el comportamiento social, la aptitud para trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa y la de asumir riesgos.

Si a estas nuevas exigencias se añade un desempeño personal del trabajador, considerado como agente de cambio, resulta claro que ciertas cualidades muy subjetivas, innatas o adquiridas que a menudo se denominan “saber ser”, se combinan con los conocimientos teóricos y prácticos para componer las competencias solicitadas.

3.3.3 Aprender a vivir juntos.

Uno de los principales ejes de la educación contemporánea se fundamenta en este aprendizaje, la convivencia tiene un capítulo aparte en el sistema educativo, pues la historia de la humanidad siempre ha sido conflictiva y la idea de enseñar la no violencia

en la escuela es loable, aunque sólo sea un instrumento entre varios para combatir los prejuicios que llevan al enfrentamiento.

Hasta el momento, la educación no ha podido hacer mucho para modificar esta situación, pero la experiencia demuestra que, para disminuir el riesgo de la violencia, no basta con organizar el contacto y la comunicación entre miembros de grupos diferentes, por el contrario si esos grupos compiten unos con otros o no están en una situación equitativa en el espacio común, las tensiones pueden aumentar y dar paso al conflicto.

Parecería entonces adecuado dar a la educación dos orientaciones complementarias. En el primer nivel, el descubrimiento gradual del otro. En el segundo, y durante toda la vida, la participación en proyectos comunes.

La educación entonces tiene doble misión, enseñar la diversidad de la especie humana y contribuir a la toma de conciencia de las semejanzas y la interdependencia entre todos los seres humanos. Desde la primera infancia, la escuela debe, pues, aprovechar todas las oportunidades que se presenten para esa doble enseñanza. DELORS (1996).

El descubrimiento del otro pasa forzosamente por el conocimiento de uno mismo; por consiguiente, para desarrollar en el niño y el adolescente una visión cabal del mundo, la educación, tanto si la imparte la familia como si la imparte la comunidad o la escuela, primero debe hacerle descubrir quién es. Solo entonces podrá realmente ponerse en el lugar de los demás y comprender sus reacciones. El fomento de esta actitud de empatía en la escuela será fecundo para los comportamientos sociales a lo largo de la vida.

La educación escolar en sus programas debe reservar tiempo y ocasiones suficientes para iniciar desde muy temprano a los jóvenes proyectos cooperativos, en el marco de actividades deportivas y culturales y mediante su participación en actividades sociales: renovación, de barrios, ayuda a los más desfavorecidos, acción humanitaria, servicios de solidaridad entre las generaciones, etc.

Además, en la práctica escolar cotidiana, la participación de los profesores y alumnos en proyectos comunes puede engendrar el aprendizaje de un método de solución de conflictos y ser una referencia para la vida futura de los jóvenes, enriqueciendo al mismo tiempo la relación entre educadores y educandos.

3.3.4 Aprender a ser.

“La educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad”. DELORS (1996).

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

En un mundo en permanente cambio, uno de cuyos motores principales parece ser la innovación tanto social como económica, hay que conceder un lugar especial a la imaginación y a la creatividad; manifestaciones por excelencia de la libertad humana.

El siglo XXI necesitará muy diversos talentos y personalidades, además de individuos excepcionales, también esenciales en toda civilización. Por ello, habrá que ofrecer a niños y jóvenes todas las oportunidades posibles de descubrimiento y experimentación estética, artística, deportiva, científica, cultural y social, que completarán la presentación atractiva de lo que en esos ámbitos hayan creado las generaciones anteriores o sus contemporáneos.

“El desarrollo tiene por objeto el despliegue completo del ser humano en toda su riqueza y en la complejidad de sus expresiones y de sus compromisos; individuo, miembro de una familia y de una colectividad, ciudadano y productor, inventor de técnicas y creador de sueños” DELORS (1996).

Si nos tomamos un momento para reflexionar sobre estas posturas, estaremos muy de acuerdo que la educación a lo largo de la vida se basa en estos cuatro pilares.

Aprender a conocer, combinando una cultura general suficientemente amplia con la oportunidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias. Lo que supone además aprender a aprender para poder aprovechar las oportunidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.

Aprender a hacer a fin de no solo adquirir una calificación profesional, sino más generalmente una competencia que capacite al individuo para hacer frente a un sinnúmero de situaciones y a trabajar en equipo.

Aprender a vivir juntos desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de independencia, respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz.

Aprender a ser para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y responsabilidad personal.

“Educar no es fabricar adultos según un modelo, sino liberar en cada ser humano lo que le impide ser él mismo, permitirle realizarse según su “genio” singular”. GUARDERAS (2001).

Con la aplicación de estos cuatro pilares en la educación se trata de desarrollar en quienes aprenden las destrezas más que los contenidos; a partir de los procesos de reflexión se pretende que los alumnos “aprendan a aprender”.

“Una destreza es un “saber hacer”, es una capacidad que la persona puede aplicar o utilizar de manera autónoma, cuando la situación lo requiere” REFORMA CURRICULAR CONSENSUADA (1996).

Lo que se pretende es desarrollar metodologías innovadoras sustentadas en el desarrollo de destrezas para aprender, y el desarrollo del aprendizaje significativo (el sentir, pensar y hacer).

“**Sentir** implica valorar los aspectos afectivos, a partir de las experiencias y las vivencias. Si se aprende sobre temas que interesan, llaman la atención o tienen sentido, los aprendizajes se tornan significativos.

Pensar es imaginar formas de resolver los problemas e inquietudes a partir de la construcción del conocimiento. Es un proceso durante el cual se crean representaciones propias.

Hacer es aplicar lo que se ha aprendido”. DOMINGO (2001)

En cuanto al docente estos cuatro pilares nos proponen algunos principios y conceptos constructivistas en el desarrollo de sus competencias: (saber; procedimientos) (saber hacer; actitudes, valores y normas) (saber ser; saber estar, saber comportarse, saber por qué lo hace).

Un profesional reflexivo que piensa críticamente su práctica, toma decisiones y soluciona problemas pertenecientes al contexto de su clase, está dispuesto al cambio. Promueve aprendizajes significativos, que tienen sentido y son funcionales para los alumnos, presta una ayuda pedagógica a la diversidad de necesidades, intereses y situaciones en que se involucran sus alumnos. La función central del docente del siglo XXI, consiste en orientar y guiar la actividad mental constructiva de sus alumnos, a quienes proporcionará una ayuda pedagógica ajustada a su competencia.

3.4 Competencias Profesionales Docentes.

En la sociedad actual resulta bastante fácil para las personas acceder en cada momento a la información que requieren (siempre que dispongan de las infraestructuras necesarias

y tengan las adecuadas competencias digitales; en este caso: estrategias para la búsqueda, valoración y selección de información). No obstante, y también a diferencia de lo que ocurría antes, ahora la sociedad está sometida a vertiginosos cambios que plantean continuamente nuevas problemáticas, exigiendo a las personas múltiples competencias procedimentales (iniciativa, creatividad, uso de herramientas TIC's¹⁴, estrategias de resolución de problemas, trabajo en equipo...) para crear el conocimiento preciso que les permita afrontarlas con éxito.

Por ello, hoy en día el papel de los formadores (docentes) no es tanto “enseñar” (explicar – examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, sino que se centra en cómo ayudar a los estudiantes a “aprender a aprender” de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC's, tengan en cuenta sus características (formación centrada en el alumno) y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva – memorización de la información.

Por otra parte, la diversidad de los estudiantes y de las situaciones educativas que pueden darse, se aconseja que los formadores aprovechen los múltiples recursos disponibles (que son muchos, especialmente si se utiliza el ciberespacio) para personalizar la acción docente, y trabajen en colaboración con otros colegas manteniendo una actitud investigadora en las aulas, compartiendo recursos como las webs docentes por ejemplo, observando y reflexionando sobre la propia acción didáctica y buscando progresivamente mejoras en las actuaciones acordes con las circunstancias (investigación – acción).

En este marco, las principales funciones y competencias que debemos realizar los docentes hoy en día son las siguientes:

¹⁴ TIC's. “Tecnologías de la información y la comunicación”.

1. Preparar las clases.

Organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas que consideren la realización de actividades de aprendizaje (individuales y cooperativas) de gran potencial didáctico y que consideren las características de los estudiantes.

2. Buscar y preparar materiales para los alumnos, aprovechar todos los lenguajes.

Elegir los materiales que se emplearán, de los aspectos organizativos de las clases (evitar un uso descontextualizado de los materiales didácticos). Estructurar los materiales de acuerdo con los conocimientos previos de los alumnos (si es necesario establecer niveles).

3. Motivar al alumnado.

- Despertar el interés de los estudiantes (el deseo de aprender) hacia los objetivos y contenidos de la asignatura (establecer relaciones con sus experiencias vitales con la utilidad que obtendrán) y mantenerlo.
- Motivar a los estudiantes en el desarrollo de las actividades (proponer actividades interesantes, incentivar la participación en clase).
- En el caso de estudiantes on-line, resulta especialmente importante proporcionar apoyo y motivación continuada pero sin agobiar (el riesgo de abandono de los estudiantes “a distancia” es mayor).
- Establecer un buen clima relacional, afectivo que proporcione niveles elevados de confianza y seguridad: presentación inicial, aproximaciones personales.

4. Docencia centrada en el estudiante, considerando la diversidad.

- Ajustar las intenciones del currículo a partir de los resultados de la evaluación inicial de los estudiantes.
- Informar a los estudiantes de los objetivos y contenidos de la asignatura, así como de las actividades que se van a realizar y del sistema de evaluación.
- Impartir las clases gestionando las estrategias previstas y adaptando las actividades de aprendizaje a las circunstancias del momento (alumnos, contexto). Resulta imprescindible tener una buena planificación, pero se debe actuar estratégicamente.
- Construir una fuente de información para los alumnos, pero no la única (presentación de los aspectos más importantes de los temas, sus posibles aplicaciones prácticas, sus relaciones con otros temas conocidos). Sugerir la consulta de otras fuentes alternativas.
- Dosificar los contenidos y repetir la información cuando sea conveniente.
- Presentar una perspectiva globalizadora e interdisciplinaria de los contenidos.
- Enseñarles a aprender de una manera autónoma y desarrollar estrategias de auto - aprendizaje permanente.
- Fomentar la participación de los estudiantes en todas las actividades: hacer preguntas, trabajar en grupo, hacer presentaciones públicas.
- Orientar el desarrollo de las habilidades expresivas y comunicativas de los estudiantes.
- Asesorar en el uso eficaz y eficiente de herramientas tecnológicas para la búsqueda y recuperación de la información.
- Ayudar en la resolución de pequeños problemas técnicos relacionados con los instrumentos tecnológicos: configuraciones, virus, instalación de programas, entre otros.
- Orientarles para que planifiquen su trabajo de manera realista.
- Tratar la diversidad de los estudiantes (conocer sus características y diagnosticar sus necesidades) ofreciendo múltiples actividades que resultan todas ellas

adecuadas para el logro de los objetivos que se pretenden. De esta manera los estudiantes podrán elegir según sus intereses y capacidades.

- Evaluar los aprendizajes de los estudiantes y las estrategias didácticas utilizadas.
- Aprovechar las posibilidades de las TIC's para realizar algunas de las actividades de evaluación tanto formativa, sumativa y fomentar la autoevaluación por parte de los estudiantes.
- Evaluar las propias intervenciones docentes, para introducir mejoras.

5. Ofrecer tutoría y ejemplo.

- Hacer un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes individualmente y proporcionar los feed-back¹⁵ adecuados en cada caso: ayudar en los problemas, asesorar.
- En tanto los alumnos sean menores de edad o las circunstancias lo aconsejen, mantener contacto con sus familias.
- Ser ejemplo de actuación y portador de valores.

6. Investigar en el aula con los estudiantes, desarrollo profesional continuo.

- Experimentar en el aula, buscando nuevas estrategias didácticas y nuevas posibilidades de utilización de los materiales didácticos.
- Predisposición a la innovación. Investigar con los alumnos en el desarrollo de nuevas actividades (con medios y sobre medios). Salir de la rutina, arriesgarse para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.
- Participar en cursos para estar al día en lo que respecta a la materia de la asignatura y también para mejorar las habilidades didácticas.
- Mantener contacto y buena comunicación con los otros colegas.
- Trabajo cooperativo.
- Adaptación al cambio, saber desaprender.

¹⁵ **Feed-back.** “La realimentación, también denominada retroalimentación, significa "ida y vuelta”.

- Curiosidad, formación continua, aprendizaje a partir de los errores (aprender probando, explorando), auto - aprendizaje, construir aprendizajes significativos.

7. Colaboración en la gestión del centro.

- Realizar los trámites burocráticos que conlleva la docencia: control de asistencia, boletines de notas, actas, etc.
- Colaborar en la gestión del centro utilizando las ayudas tecnológicas.

Independientemente de cualquier función u obligación en el ejercicio docente, un buen educador se compromete no sólo a cumplir con los contenidos de los programas de estudio, sino a encaminar a que todos los alumnos cuenten con las oportunidades para que en este proceso logren un desarrollo integral como personas y como miembros de una sociedad.

Es competencia docente también el buscar el acercamiento, colaboración y participación de todos los miembros de la comunidad educativa (alumnos, padres de familia y profesores) a formar un equipo de trabajo en pro de los objetivos del sistema educativo: para ello se trabajará con responsabilidad y se llevará a cabo una detección, evaluación y orientación en las habilidades académicas para el mejor desempeño de los alumnos que les permita conocer, aprender y construir formas de vida.

Para alcanzar aprendizajes significativos, como dice AUSUBEL: “Averigua que sabe el alumno y actúa en consecuencia”.

Entonces la función del docente no es calificar, sino contribuir a la formación de los estudiantes con acciones que garanticen los aprendizajes de acuerdo a los criterios determinados por los procesos evolutivos, implementados en cada nivel de la enseñanza, para lo cual debemos valernos de los instrumentos de evaluación usando la intuición y la capacidad de observación del docente, para realizar el seguimiento del proceso de formación del estudiante.

Es evidente que el estudiante no construye el conocimiento en solitario, sino gracias a la mediación de los otros en un momento y contexto cultural particular. En el ámbito de la institución educativa, esos “otros” son, de manera sobresaliente, el docente y los compañeros de aula.

El docente se constituye en un organizador y mediador en el encuentro del alumno con el conocimiento. Es difícil llegar a un consenso acerca de cuáles son los conocimientos y habilidades que un “buen profesor” debe poseer, de acuerdo a la opción teórica y pedagógica que se tome, la visión filosófica, los valores y los fines de la educación con los que se asuma el compromiso. Planificar, preparar actividades, diseñar apoyos, crear un clima favorable, enseñar estratégicamente contenidos y habilidades y saber evaluar. El docente es un mediador entre el conocimiento y el aprendizaje de sus alumnos: comparte experiencias y saberes en un proceso de negociación o construcción conjunta del conocimiento.

Otro factor importante es el manejo de las nuevas tecnologías aplicadas a la educación, convirtiéndose esta temática en una necesidad urgente de formación docente en nuestro país, situación que la abordamos en el siguiente apartado.

3.5 Necesidades de Formación Docente en el Ecuador.

En nuestro país, las necesidades de formación docente no pueden ser diferentes que las del resto de América Latina, como ya se ha analizado en los apartados anteriores el docente deberá tener características únicas de cada individuo para poder desarrollar efectiva y eficazmente todas las competencias que exige el sistema educativo nacional, y una necesidad básica del docente ecuatoriano en su formación es el manejo de tecnologías de información y comunicación pues el contexto globalizador de la educación exige el desarrollo de estas competencias docentes como base y fundamento para la educación del siglo XXI.

Un docente que no maneje las tecnologías de información y comunicación (TIC's), están en clara desventaja con relación a sus alumnos. La tecnología avanza en la vida cotidiana más rápido que en las escuelas, inclusive en zonas alejadas y pobres con servicios básicos deficitarios. Desafortunadamente, la sociedad moderna no ha sido capaz de imprimir el mismo ritmo a los cambios que ocurren en la educación.

La incorporación de las tecnologías de comunicación e información a la formación docente es un imperativo, tanto para su propia formación como para el aprendizaje de sus alumnos.

No solo implica apoyar a que los docentes conozcan y manejen equipos tecnológicos. Hace falta, sobre todo, contribuir a una reflexión acerca de su impacto en el aprendizaje, su uso adecuado, potencialidades y límites. A esta altura del debate educativo, hay certeza de que ni las tecnologías son la panacea¹⁶ para los problemas de las escuelas, ni la educación puede seguir de espaldas a los cambios que ocurren a su alrededor.

Las TIC's son efectivas cuando son capaces de constituirse en un soporte transversal y constituyente del currículo escolar. En efecto, las experiencias muestran que mientras las TIC's queden posicionadas como una técnica paralela, una asignatura más, físicamente confinada a un aula especial a la que el conjunto de maestros no tiene acceso sino sólo el de la especialidad, su efectividad es menguada. AREA (2008).

La transversalización de las TIC's tampoco produce, de suyo, un efecto positivo en los aprendizajes. En este sentido una suerte de mitología recorre algunas de las experiencias. Se requiere un trabajo didáctico fino por parte del docente si se quiere que las TIC's no tengan el efecto contrario al buscado. AREA (2008).

Se debe señalar que la formación de los maestros es todavía muy genérica; solo algunas instituciones, sobre todo aquellas que poseen una mayor tradición en el tema, logran profundizar en el verdadero potencial educativo de estas herramientas tecnológicas.

¹⁶ **Panacea.** “En sentido figurado: Remedio o solución para cualquier tipo de problemas”.

El uso educativo de las vías de la información afecta directamente a la pedagogía, las estrategias didácticas, los estilos de aprendizajes, el rol del profesor.

Si nos referimos a un ámbito más propio del docente, el uso que da a las TIC's para preparar material de aula. Aquí el maestro se transforma en un creador de material didáctico, pero además por esa vía de su propia estrategia didáctica este se enriquece y además converge con la idea de que sea el maestro un profesional instalado no solo como un objeto del sistema educacional, sino como protagonista de los procesos educativos.

Pero no hay que olvidar que la función docente entraña mucho más que el desarrollo de competencias en las nuevas tecnologías de información y comunicación pues en lo más fundamental de la formación del docente ecuatoriano una realidad latente es que, muchos de los docentes del nivel medio y superior de las instituciones educativas de nuestro país, no cuentan con una preparación pedagógica acorde con los cambios tecnológicos educativos para poder realmente articular un proceso de enseñanza – aprendizaje.

Es primordial hacer una reflexión sobre la práctica docente, para determinar que ésta debe ser fundamentada en la teoría y la práctica, con una visión de análisis en su desempeño, debe establecer un pensamiento y situaciones que propicien la actualización del docente y su formación permanente en, congruencia con los contextos socioculturales contemporáneos.

Acto importante es retomar la capacidad, creatividad, disposición y compromiso de cada profesor, para que involucre más al alumno en su desarrollo tanto profesional como personal. Por ello el programa de tutorías es importante, ya que establece estrategias y métodos que facilitan el desenvolvimiento del estudiante, creando las condiciones para un mejor aprovechamiento de las instancias de las instituciones educativas, para un integral desarrollo escolar en cada alumno.

En la actualidad se estima que un factor importante, es que el docente identifique sus carencias educativas, pedagógicas, y de comunicación con sus alumnos. No debe conformarse con ser únicamente transmisor del conocimiento, porque, de esta manera, sería como sembrar en un terreno poco fértil y árido; obteniéndose con ello pocos frutos de su labor.

Pueden identificarse algunas áreas generales de competencia docente, congruentes con la idea de que el profesor apoya al alumno a construir el conocimiento, a crecer como persona y a ubicarse como actor crítico de su entorno. COOPER (1991).

Dichas áreas de competencia son las siguientes:

1. Conocimiento teórico suficiente, profundo y pertinente acerca del aprendizaje, el desarrollo y comportamiento humano.
2. Despliegue de valores y actitudes que fomenten el aprendizaje y las relaciones humanas genuinas.
3. Dominio de los contenidos o materiales que enseña.
4. Control de estrategias de enseñanza que faciliten el aprendizaje del alumno y lo hagan motivante.
5. Conocimiento personal práctico sobre la enseñanza.

Por lo anterior es evidente que enseñar no es solo proporcionar información, sino ayudar a aprender.

Actualmente se considera que un buen maestro no es el que sabe mucho y lo demuestra con lenguaje rebuscado y difícil de entender, sino aquel que se da cuenta, de que, aunque pueda saber mucho, jamás termina de aprender y su tarea consiste; en hacer, que

aquello que al estudiante inicialmente le parecía difícil lleve a parecerle accesible e interesante. DIAZ (2002).

Ha llegado el punto donde no es suficiente una sólida preparación profesional, sino también es necesario tener pericia, destreza, y sobre todo voluntad para desempeñarse en diversas funciones como discusión, monitoreo, diseño y gestión del conocimiento. Así como demostrar habilidades en el manejo de medios y herramientas tecnológicas; crear actitudes de respuestas favorables para situaciones que se las presenten a los alumnos en su vida profesional.

Debemos mirar hacia atrás y hacia adelante; para observar, reflexionar y analizar nuestro propio actuar, asegurando una trascendencia en la educación, siendo ésta más integral y humanística en nuestro país.

La formación docente está siendo reconocida como eje central en la mejora del trabajo educativo y de su calidad, por ende, está constituyéndose en un tema actual que genera discusión.

Es natural que sospechemos que si se mejora en cubrir las necesidades de formación de nuestros docentes, la educación no sólo de nuestro país, sino de toda la región se verá beneficiada, pues es el docente uno de los principales actores del sistema educativo, y mucho depende de su formación y de el desarrollo de sus competencias la formación integral que se propone la educación para el siglo XXI.

Actualmente es difícil pensar que las disciplinas y sus clásicos objetos de estudio puedan trabajar de manera aislada para entender el mundo, y sobre todo, construirlo. Es por eso que la necesidad de entender la complejidad de nuestro contexto, está obligando a la formación docente a preparar profesionales que tengan muy claro que lo que sus estudiantes necesitan es comprender la relación entre lo que sucede en el aula, la escuela, y el contexto político, cultural y social.

Además de esto, los profesores necesitan también formarse bajo una lógica inductiva, la cual les permita discriminar los escenarios posibles en los que se dan estas relaciones y saber cómo actuar en ellos a partir de las competencias desarrolladas en la escuela.

La nueva Ley de Educación Intercultural Bilingüe, plantea una nueva necesidad de formación docente, la de implementar una formación intercultural, que para nada es una tarea fácil, pues muchos de los docentes por decirlo de alguna manera ya están formados. O han sido formados en instituciones donde la lengua y la cultura dominante se concebía como lo único, así como la falta de formación académica y pedagógica para analizar las culturas, hace muy difícil que, pese al discurso, los propios formadores tengan la apertura y la sensibilidad para comprender sus propias lenguas y culturas.

Así mismo, existen dificultades para manejar de modo sistémico la interculturalidad, pues a pesar de los cambios de los modelos curriculares a nivel formal, las ideas tienen mucha continuidad y no se logra una “ruptura epistemológica”¹⁷ necesaria en los entornos escolares.

Todo esto tiene como consecuencia que lo cultural y los signos de la identidad se reduzcan a lo meramente folklórico, y que después de todo, se siga con una educación de corte asimilacionista.

La atención a la diversidad de formación docente en general también implica la necesidad de que el desarrollo de una conciencia lingüística crítica sea transversal a la formación docente en general, sólo de este modo la escuela podrá dejar de ser poco a poco, agente reproductor de una discriminación lingüística, que no hace sino infundir inseguridad y desconfianza en los estudiantes que aprenden el lenguaje.

¹⁷ **Ruptura epistemológica:** El concepto de "ruptura epistemológica" alude a la necesidad, en la praxis sociológica, de alcanzar una fisura que permita ir más allá de la evidencia, de las preconcepciones en sociología. Supone, en otros términos, superar los espacios de tópicos y lugares comunes para hacer "verdadera ciencia, para "conquistar el objeto contra la ilusión del saber inmediato".

En nuestro país estamos atravesando un periodo importante en la transición de nuevos paradigmas educativos, existen nuevas leyes que rigen el sistema y por lo tanto existe una gran expectativa a las nuevas disposiciones y cambios que se han realizado, solo nos queda a los docentes, estudiantes, padres de familia y autoridades asumir el reto con absoluta responsabilidad y transformar la educación ecuatoriana con miras a la construcción de una nueva y mucho mejor sociedad.

3.6 Síntesis.

En los últimos 30 años se considera al docente como un actor central en el cambio educativo. Se asume que en él recae la responsabilidad de formar las futuras generaciones de adultos que contribuirán al desarrollo de nuestra nación. Este contexto exige no solo contar con docentes conscientes de su rol, sino además propiciar el desarrollo profesional, de éstos a base de ciertas configuraciones epistémicas sobre el aprendizaje, la enseñanza y el rol docente.

Conseguir este propósito se ha tornado en una preocupación mundial que puede apreciarse, por ejemplo, en múltiples informes de la UNESCO y congresos internacionales abocados a discutir sobre el docente y su formación.

En un principio la formación permanente se convivió como una ampliación de las posibilidades de aprendizaje del docente, pero pronto supuso una complejidad mayor, relativa a entender la educación en si como un proceso complejo y permanente de los profesores a lo largo de sus vidas. De este modo, en palabras de BOURGEOIS (2000),

La formación se entiende como un proceso político – ideológico que apela al protagonismo del docente en la continua ampliación de visión del mundo (interno y externo) inherente a su labor profesional.

Se plantea como problemática central a las necesidades de formación docente en el contexto de la sociedad actual, tomando como rasgo emergente del mismo, lo referido a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC`s) en la enseñanza.

Y todo a su vez se enmarca en un solo propósito, el de fortalecer los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI. Ahora que estamos empeñados en el “aprender a ser” se han unificado otros criterios fundamentales de la educación, como el “aprender a conocer”, el “aprender a hacer” y el “aprender a vivir juntos”, enriqueciendo de sobremanera la función y el desempeño de los docentes, pero así mismo exigiendo competencias de ellos para estar acorde con los nuevos retos que se tienen que afrontar tanto en la vida cotidiana como en las aulas de clase.

Además quedan planteados los retos para alcanzar el objetivo de una Educación Intercultural Bilingüe, razón por la cual se hace mucho más urgente una formación docente acorde con el cumplimiento de estos objetivos del sistema educativo ecuatoriano.

Es obvio pensar que en esta primera etapa existirán muchos problemas y dificultades pero los docentes ecuatorianos estamos listos a asumir el reto y responder a las exigencias contempladas en la nueva Ley de Educación intercultural Bilingüe.

Finalmente diremos que la función docente es una de las más complejas, pero al mismo tiempo una de las más gratificantes, pues enriquece a la persona del maestro, quien disfruta y toma como suyos los éxitos de sus estudiantes y de la misma manera sufre con sus derrotas, pues ser educador valga la comparación es asumir un rol de padre, de madre, de hermano, de amigo y muchas veces hasta de confidente; entonces está claro que nuestras responsabilidades son muchas y es nuestro deber y compromiso asumir competentemente y con los más altos estándares de calidad nuestra función docente y por ende revalorizando nuestra noble tarea.

4. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la Investigación.

El paradigma de investigación puede complementarse entre dos o más diseños de investigación, sin que necesariamente exista una confrontación entre ellos; por tanto, se utilizará el “diseño mixto”, ya que es “un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder al planteamiento de un problema” (Teddlie y Tashakkori, 2003; Cresswell, 2005; Mertens, 2005; Williams, Unrau y Grinell, 2005), citados en HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ – COLLADO & BAPTISTA (2006).

El enfoque metodológico, será complementado con el análisis “descriptivo – explicativo”; en el caso de la descripción, “(...) su objetivo es describir la estructura de los fenómenos y su dinámica; identificar aspectos relevantes de la realidad” y para el explicativo, “(...) trata de buscar la explicación del comportamiento de las variables” MARQUÉS GRAELLS (2009)

Así pues, en esta investigación se identificarán y compararán las situaciones laborales de los titulados de la UTPL, en la escuela de ciencias de la educación desde el año 2005 al año 2010, para después analizar y discutir los resultados observados.

4.2 Participantes de la investigación.

Como expresa BORREGO DE RINO (2008), en la Revista Innovaciones y Experiencias Educativas: “J. Newman publicó en 1934 el primer trabajo científico sobre el muestreo de las poblaciones finitas, en el que establece que la selección aleatoria es la base de una teoría científica que permita predecir la validez de las estimaciones muestrales”. Con ello, podemos explicar que de una población o universo fijado, uno de sus elementos es una unidad estadística, considerando a la población como aquel segmento que reúne “las características o cualidades que nos interesan estudiar”, debido

a la complejidad de recoger datos a un universo total, se toma una muestra que obviamente sea representativa, es decir, que permita la inferencia o generalización de los resultados.

Los participantes en este trabajo se clasifican en dos categorías: la primera referente a los investigados y la segunda con relación al equipo investigador.

Referente a la primera categoría tenemos que:

En la presente investigación la población la constituyen los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus menciones de: Educación Infantil, Educación básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y, Ciencias Humanas y Religiosas , ubicados en la ciudad de Tulcán, provincia del Carchi.

El Proyecto de Investigación Nacional es de tipo puzzle (rompecabezas), por lo cual se ha designado a cada uno de los investigadores un total de ocho (8) titulados a investigar, de los cuales se pudo encontrar a siete (7) de ellos, constituyéndose éste número como la muestra de la presente investigación en cuanto se refiere a los titulados utepelinos.

Además se incluyen a dos (2) empleadores: directivos y/o autoridades de los planteles educativos donde trabajan los titulados de la UTPL, siendo este número la muestra exigida por el equipo planificador de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Cabe indicar que el segmento a investigar (titulados), ha sido asignado por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, quienes han hecho esta selección considerando el lugar de procedencia de los investigadores e investigados.

Referente al equipo investigador tenemos que:

Está conformado por el señor Álvarez Rosero Franklin Hernán, autor del presente trabajo, egresado de la UTPL y denominado tesista, quién es asesorado en su investigación por la Mgs. Alicia Capa, designada como tutora de tesis por el equipo

planificador de la Universidad Técnica Particular de Loja, quien coordina y es responsable de este proyecto.

4.3 Técnicas e Instrumentos de investigación.

En el presente trabajo de investigación, con el objeto de recopilar la información pertinente se utilizaron dos modelos de cuestionarios de encuesta, los mismos que fueron tomados de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional.

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

La observación directa, por medio de un registro sistemático y confiable sobre la información necesaria en formatos digitales pre – establecidos por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, y desde ese conocimiento poder describir y sostener el problema de investigación. Para la observación, se utiliza el listado de control y la codificación necesaria para poder analizar los datos y así lograr los resultados vinculados con los objetivos planteados en la investigación.

4.4 Recursos.

Humanos: Existieron dos grupos humanos que fueron encuestados, el grupo de titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación y el grupo de Empleadores / Directivos de las Instituciones Educativas, además del Autor y la Asesora (tutora) del presente trabajo de investigación.

Materiales: Entre los recursos materiales utilizados en la recolección de datos y el desarrollo de la presente investigación tenemos:

- Grabadora
- Cámara fotográfica
- Cuestionarios de encuesta
- Papel Bond – INEN A4
- CD-R
- Movilización
- Impresiones
- copias

Económicos: Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se ha estimado un presupuesto de 287.50 dólares americanos y cuyo detalle se expresa en el siguiente cuadro:

RUBROS	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
RECURSOS HUMANOS			
Autor	1	0.00	0.00
Asesora (tutora) de Tesis	1	0.00	0.00
Titulados de la UTPL	7	0.00	0.00
Autoridades/Directivos de las instituciones educativas	2	0.00	0.00
RECURSOS MATERIALES Y ECONÓMICOS			
Grabadora	1	60.00	60.00
Cámara Fotográfica	1	100.00	100.00
Cuestionarios de encuesta	9	0.50	4.50
Papel Bond – INEN A4	2 resmas	5.00	10.00
CD - DVD	4	2.00	8.00
Movilización	7	5.00	35.00
Impresiones	600	0.10	60.00
Copias	200	0.05	10.00
MONTO TOTAL:			287.50

4.5 Procedimiento.

Las primeras instancias del trabajo se dieron con la fase de planificación en la sede central (Loja), donde el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación realizó un trabajo previo y elaboró el cronograma general a seguir por los tesisistas, parte de este proyecto.

Se dio un periodo de tiempo para las matrículas y se estableció finalmente cuantos egresados tesisistas pasaron a formar parte del equipo investigador de la UTPL.

Se hizo entrega del material bibliográfico en la sede central de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Se realizó en esta sede la primera asesoría presencial, donde se dieron los lineamientos e indicaciones generales que determinaron el desarrollo de este trabajo de investigación.

Por medio del EVA (Entorno Virtual de Aprendizaje), se publicaron las listas de los titulados a investigar con sus respectivos códigos y también se asignaron los tutores para cada grupo de investigadores.

La primera etapa de esta investigación fue la construcción del marco teórico, conformado por tres capítulos y producto de la consulta de varias fuentes bibliográficas, capítulos que fueron revisados y aprobados por la Mgs. Alicia Capa, tutora de este trabajo de investigación.

Para poder dar inicio a la parte metodológica, se hizo necesario en primer lugar ubicar a cada uno de los titulados, para lo cual una fuente importante de información fue el Control Asociado de la UTPL en la Ciudad de Tulcán, por medio del cual se tuvo acceso a varios números telefónicos que en lo posterior permitieron el encuentro personal con cada uno de los investigados.

Con previa cita, se visitó a cada una de las Instituciones educativas donde desempeñan la función docente los investigados, para solicitar la autorización respectiva y la colaboración tanto de las autoridades y los titulados en la UTPL, para la aplicación de las respectivas encuestas, que de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación) y adaptados al contexto nacional por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Fueron cuatro visitas a Instituciones educativas donde trabajan los investigados, en los cuales se aplicaron los dos modelos de cuestionario en un tiempo promedio de veinte minutos y en donde además se pudo registrar este proceso con imágenes gráficas del desarrollo y aplicación de los instrumentos para la recolección de información.

De la misma manera se visitó a uno de los investigados en su domicilio, pues actualmente no ejerce la docencia, esta visita quedó registrada en fotografías que garantizan la aplicación de la encuesta al titulado.

Dos de los investigados actualmente no residen en la ciudad de Tulcán, uno de ellos tiene su domicilio en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua y el otro registra su domicilio en la ciudad de Pasto, departamento de Nariño, Colombia, por lo que la aplicación de las encuestas se hizo por medio de vía telefónica y correo electrónico, sin perjuicio alguno de los resultados del presente trabajo de investigación.

Cabe señalar que fue imposible ubicar a uno de los investigados pues presumiblemente esté radicado en Colombia pero no se pudo obtener mayor información que nos permita ubicarlo con certeza.

De esta manera tenemos un total de siete titulados (de ocho asignados) y dos autoridades encuestados y debidamente registrados para los fines pertinentes de esta investigación.

El registro de los resultados de las encuestas, se lo realizó mediante la utilización del formato en (Excel), preestablecido por el equipo de planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, y enviado en forma digital al correo programadeinvestigación@utpl.edu.ec.

Se realizó el análisis y discusión de resultados bajo la supervisión de la tutora Mgs. Alicia Capa, elaborando tablas estadísticas donde se resumió los resultados obtenidos en la recolección de datos, dando lugar a la interpretación de los mismos con relación a los objetivos y al marco teórico que sustentan este trabajo.

Con los apartados restantes: conclusiones, recomendaciones y anexos, se hizo a manera de un primer borrador la redacción y entrega del informe final en la segunda asesoría presencial realizada en la ciudad de Ibarra, donde se hicieron las sugerencias y correcciones respectivas para el levantamiento del texto final.

Se entregó en el CUA (Centro Universitario Asociado de Tulcán), tres ejemplares del informe de investigación, debidamente redactados empastados y encuadernados con el formato específico de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL y cada uno acompañado de un CD que contiene el informe de investigación de manera digital, además se adjuntó el anillado de las encuestas.

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 Resumen de Datos.

Una vez realizada la tabulación de las encuestas aplicadas a los investigados, se obtuvieron los siguientes resultados:

Cuestionario N° 1: Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

TABULACIÓN DE DATOS

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

En la siguiente tabla estadística se muestran las menciones de los títulos de pregrado, obtenidos en la UTPL por parte de los encuestados, donde se puede apreciar que son dos las menciones con mayor porcentaje.

**TABLA N° 1
(PREGRADO)**

MENCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Educación Infantil	2	29%
Educación Básica	5	71%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTPL

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Dos de los titulados obtuvieron el título en Ciencias de la Educación con mención en Educación Infantil (29%) y cinco de ellos en Educación Básica (71%).

Se puede apreciar que existe una mayoría considerable de profesionales en educación con mención en Educación Básica.

La tabla N° 2, nos indica cuántos de los titulados han obtenido títulos de posgrado y donde claramente se puede observar el poco porcentaje de encuestados que han obtenido estos títulos profesionales.

**TABLA N° 2
(POSGRADO)**

MAESTRÍA/DOCTORADO/PhD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Posgrado	1	14%
No registran posgrado	6	86%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTPL

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Uno de los titulados obtuvo un posgrado en Gestión y Desarrollo Social (14%) y seis de ellos no tienen títulos de cuarto nivel (86%).

Una gran mayoría de los encuestados no registran posgrados, maestrías, doctorados, entre otros títulos de cuarto nivel, convirtiéndose en una necesidad en la formación docente.

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

La situación laboral actual de los titulados es muy buena ya que como lo muestra la tabla N° 3, un alto porcentaje de ellos actualmente trabaja como docente.

TABLA N° 3

SITUACIÓN LABORAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Trabaja como docente	6	86%
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado como docente.	1	14%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTPL

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Seis de los titulados de la UTPL, se encuentran trabajando actualmente (86%) y solo uno de ellos se encuentra sin trabajo actualmente, pero ha trabajado como docente.

La gran mayoría de los titulados de la UTPL, actualmente se encuentran trabajando como docentes en las diferentes instituciones educativas.

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

La gran mayoría de titulados dijeron trabajar actualmente como docentes y cuando se les pidió que indiquen el sector al que pertenecen las instituciones educativas en las que laboran, respondieron en los sectores urbano y rural en los porcentajes que muestra la siguiente tabla estadística:

TABLA N° 4

SECTOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Urbano	5	83%
Rural	1	17%
TOTAL	6	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTPL

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Cinco de los titulados trabajan en instituciones educativas del sector urbano (83%) y uno solo trabaja en el sector rural (17%).

Casi en su totalidad, los titulados desempeñan su labor docente en instituciones educativas del sector urbano, siendo una parte mínima de titulados los que trabajan en el sector rural.

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

La tabla N° 5, nos indica los porcentajes de titulados que independientemente de que trabajen o no en un puesto relacionado con la docencia, han trabajado antes como docentes.

TABLA N° 5

¿HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	6	86%
No	1	14%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTPL

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Seis de los encuestados afirman haber trabajado antes como docentes (86%) y solo uno de ellos no había trabajado antes como docente (14%).

La gran mayoría de encuestados han trabajado antes como docentes y son muy pocos los que no han tenido una experiencia previa en la docencia.

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

La tabla N° 6, señala que los titulados que trabajan actualmente como docentes no trabajan en otros puestos que no se relacionen con la docencia.

TABLA N° 6

¿TRABAJA EN OTRO PUESTO NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	0	0%
No	6	100%
TOTAL	6	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTPL

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Seis de los titulados que trabajan actualmente como docentes, no trabajan en otros puestos profesionales que no tienen relación con la docencia (100%).

La totalidad de titulados que trabajan en la actualidad como docentes, no realizan ninguna otra actividad profesional no relacionada con la docencia.

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

Se mencionó la posibilidad de que los titulados de la UTPL, actualmente se encuentren desempleados ante lo cual ratificaron que su situación laboral actual es excelente como lo demuestran los porcentajes de la tabla N° 7.

TABLA N° 7

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No trabaja en docencia	1	14%
Tienen empleo docente	6	86%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTPL

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Uno solo de los encuestados se encuentra en la actualidad sin trabajo docente, pero atiende su propio negocio particular (14%) y seis de los encuestados actualmente tienen empleo docente (86%).

Casi en su totalidad los encuestados tienen empleo docente y son muy pocos los que no trabajan en docencia y se dedican a negocios particulares.

Ciertas preguntas estaban dirigidas a los titulados que trabajan actualmente como docentes o han trabajado antes como docentes, a ellos se les preguntó:

P.3. ¿En qué tipo de institución desempeña o desempeñaba su trabajo docente?

La tabla N° 8, hace que se pueda identificar claramente en qué tipo de instituciones educativas, realizan o realizaban su trabajo los titulados.

TABLA N° 8

TIPO DE INSTITUCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Institución educativa fiscal	3	43%
Institución educativa particular	3	43%
Institución educativa fiscomisional	1	14%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTPL

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Tres de los titulados de la UTPL, desarrollan/desarrollaban su trabajo en instituciones educativas fiscales (43%), tres de ellos lo hacen/hacían en instituciones particulares (43%) y uno solo trabaja/trabajaba en una institución fiscomisional (14%).

Existe un buen número de titulados que trabajan o han trabajado en instituciones fiscales, así mismo como en instituciones particulares estando casi a la par y son muy

pocos los titulados que trabajan o han trabajado en instituciones educativas fiscomisionales.

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

En cuanto al nivel de las instituciones educativas donde trabajan o han trabajado los titulados se obtuvo tres posibilidades que están señaladas claramente con sus respectivos porcentajes en la siguiente tabla estadística:

TABLA N° 9

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Inicial	2	29%
Básico	4	57%
Bachillerato	1	14%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTPL

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Cuatro de los titulados se desempeñan/desempeñaban en instituciones de nivel básico (57%), dos de ellos lo hacen/hacían en instituciones de nivel inicial (29%) y tan solo una trabaja/trabajó en una institución secundaria con bachillerato (14%).

La mayoría de los titulados cumplen/cumplían con su labor docente en instituciones de nivel básico y otro número considerable de ellos en instituciones de nivel inicial, siendo muy pocos los que lo hacen/hacían en el nivel secundario con bachillerato.

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

La tabla N° 10, demuestra que todos los titulados trabajan o han trabajado en el ámbito de su especialidad.

TABLA N°10

¿TRABAJA O TRABAJABA EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	7	100%
No	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTPL

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Siete de los encuestados afirman trabajar o haber trabajado en el ámbito de su especialidad (100%).

En su totalidad los encuestados trabajan/trabajaban en el ámbito de su especialidad.

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

Los ámbitos con mayor porcentaje de respuestas fueron: Educación básica y Educación infantil, con el siguiente detalle:

TABLA N° 11

ÁMBITO DE LA ESPECIALIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Educación infantil	5	71%
Educación básica	2	29%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTPL

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Cinco de los titulados trabajan/trabajaban en el ámbito de Educación Básica (71%) y dos de ellos en Educación Infantil (29%).

La mayoría de titulados ejercen/ejercían su labor en el ámbito de Educación Básica y en una cantidad menor pero significativa en Educación Infantil.

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

La tabla N° 12, contiene los resultados que con respecto a la relación laboral que mantienen o mantenían los titulados con la institución educativa pueden ser con nombramiento, con contratos (indefinidos u ocasionales) u otro tipo de relación.

TABLA N° 12

RELACIÓN LABORAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nombramiento	3	43%
Contrato indefinido	1	14%
Contrato ocasional	2	29%
Otras (Religiosa)	1	14%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTPL

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Tres de los titulados de la UTPL, tienen/tenían nombramiento definitivo en sus respectivas instituciones (43%), dos de ellos mantienen/mantenían contratos ocasionales (29%), uno solo tiene/tenía contrato indefinido (14%) y uno de ellos realiza/realizaba su labor docente como parte de su formación religiosa.

La mayoría de los titulados de la UTPL, han obtenido su nombramiento definitivo en las instituciones donde desempeñan/desempeñaban sus funciones como docentes, una buena cantidad de ellos tienen un contrato ocasional de trabajo y son muy pocos

aquellos que tienen un contrato indefinido y ejercen/ejercían la docencia en otras condiciones laborales.

P.6. Con respecto a la jornada de trabajo ¿La relación laboral es/era...?

La tabla N° 13, demuestra que los titulados trabajan a tiempo completo en las instituciones educativas donde ejercen la docencia.

TABLA N° 13

RELACIÓN LABORAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A tiempo completo	7	100%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTPL

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Los siete encuestados aseguran que su relación de trabajo es/fue a tiempo completo (100%).

Todos los encuestados desempeñan/desempeñaban su función docente a tiempo completo.

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

La tabla N° 14, nos indica cuánto tiempo trabajan o han trabajado en su puesto actual como docentes los titulados de la UTPL.

TABLA N° 14

TIEMPO EN EL PUESTO ACTUAL COMO DOCENTE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
0 – 5 años	3	43%
6 – 10 años	3	43%
11 – 15 años	0	0%
15 – más	1	14%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTPL

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Tres de los titulados llevan trabajando en su puesto actual o trabajaron como docentes un tiempo entre 0 y 5 años (43%), tres más entre 6 y 10 años (43%) y uno solo supera los 15 años (14%) de trabajo en la docencia.

Existe un gran número de titulados que trabajan/trabajaron como docentes entre 0 y 5 años y otra cantidad igual entre 6 y 10 años y son muy pocos los que superan los 15 años de servicio en la docencia.

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

Un buen porcentaje de titulados afirmó no haber estado trabajando cuando inició sus estudios y otro buen número respondió que sí. La tabla N° 15, tiene los respectivos porcentajes.

TABLA N° 15

¿CUÁNDO INICIÓ SUS ESTUDIOS ESTUVO TRABAJANDO COMO DOCENTE?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	3	43%
No	4	57%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTPL

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Tres de los titulados de la UTPL, afirman haber estado en ejercicio de la docencia cuando iniciaron sus estudios (43%) y cuatro de ellos no la ejercían (57%).

Son mayoría los titulados de la UTPL, que cuando iniciaron sus estudios no se encontraban trabajando como docentes pero una gran parte de ellos si ejercía la docencia cuando inició sus estudios superiores.

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

La tabla N° 16, permite establecer que los titulados que respondieron que no estuvieron trabajando como docentes cuando empezaron sus estudios y que posteriormente encontraron trabajo, lo hicieron antes de cumplir el primer año desde que obtuvieron su título profesional.

TABLA N° 16

¿CUÁNTO TIEMPO SE DEMORÓ EN CONSEGUIR TRABAJO?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
0 – 1 año	4	100%
1 – 2 años	0	0%
2 – más	0	0%
TOTAL	4	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTPL

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Cuatro de los encuestados afirman haber tardado entre 0 y 1 año en conseguir su primer empleo como docentes desde que obtuvieron su titulación (100%).

En su totalidad quienes no ejercían la docencia cuando empezaron sus estudios, tardaron entre 0 y 1 año en conseguir su primer empleo como docentes desde que obtuvieron su título en la UTPL.

Se mencionó también la posibilidad de que los titulados de la UTPL, trabajen o hayan trabajado en un puesto no docente, a ellos se les preguntó:

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

En esta tabla estadística podemos observar los porcentajes correspondientes a varios tipos de instituciones donde los titulados desarrollan o desarrollaban su trabajo fuera de la docencia.

TABLA N° 17

TIPO DE INSTITUCIÓN (TRABAJO NO DOCENTE)	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Administración pública	2	40%
Empresa privada	1	20%
Empresa familiar	2	40%
TOTAL	5	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTPL

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Dos de los encuestados afirman trabajar o haber trabajado en el sector de la Administración Pública (40%), dos más lo hacen en empresas familiares (40%) y uno solo trabaja/trabajaba en la empresa privada (20%).

Una buena cantidad de docentes también se desempeñan/desempeñaban en actividades no relacionadas con la docencia, tanto es así que en iguales proporciones existen docentes que se desempeñan en la Administración Pública y en empresas familiares así como también, pero en menor proporción en la empresa privada.

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

La tabla N° 18, permite apreciar que, en un buen porcentaje, para ocupar puestos de trabajo no docente no se exige ninguna titulación, aunque son varios también quienes afirman que sí.

TABLA N° 18

TIPO DE TÍTULO EXIGIDO (TRABAJO NO DOCENTE)	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	2	40%
Ninguna / No se exige titulación	3	60%
TOTAL	5	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTPL

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

De los titulados que se desempeñan/desempeñaban en puestos de trabajo no docente, dos afirman que para ocupar ese puesto se necesita un título de tercer nivel (40%) y tres de ellos dicen que no se exige ningún título para ocupar el puesto de trabajo (60%).

Para ocupar puestos de trabajo no docente la mayoría de titulados no requieren de ningún título y son pocos los puestos de trabajo donde se exigen títulos de tercer nivel.

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

La tabla N° 19, contiene los resultados que con respecto a la relación laboral que mantienen o mantenían los titulados con la institución donde desempeñan o desempeñaban su trabajo no docente es:

TABLA N° 19

RELACIÓN LABORAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Laboral indefinida	3	60%
Otras situaciones	2	40%
TOTAL	5	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTPL

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

De los encuestados que trabajan o trabajaban en puestos no docentes, tres dicen tener o haber tenido una relación laboral indefinida (60%) y dos de ellos mantienen/mantenían otro tipo de relación laboral (40%).

La mayoría de encuestados que trabajan/trabajaban en puestos no docentes mantienen/mantenían una relación laboral indefinida y unos pocos trabajan/trabajaban en otro tipo de condiciones laborales.

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

Con respecto a la jornada de trabajo, la relación laboral se señala con sus respectivos porcentajes en la siguiente tabla estadística:

TABLA N° 20

RELACIÓN LABORAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A tiempo completo	4	80%
Otras	1	20%
TOTAL	5	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTPL

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

De los titulados que trabajan/trabajaban en puestos no docentes, Cuatro de ellos afirman que su relación de trabajo es/fue a tiempo completo (80%) y uno solo tiene/tenía una relación de trabajo en otras condiciones (20%).

La mayoría de titulados que trabajan/trabajaban en puestos no docentes, lo hacen/hacían a tiempo completo y muy pocos trabajan/trabajaban en otra condiciones laborales.

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

La tabla N° 21, hace referencia al tiempo de trabajo en un puesto no docente, a lo que los titulados que trabajan o han trabajado en estos puestos respondieron:

TABLA N° 21

TIEMPO DE TRABAJO (NO DOCENTE)	FRECUENCIA	PORCENTAJE
0 – 5 años	2	40%
6 – 10 años	2	40%
11 – 15 años	1	20%
15 – más	0	0%
TOTAL	5	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTPL

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

De los encuestados que trabajan o trabajaban en puestos no docentes, dos dicen trabajar o haber trabajado durante un periodo de tiempo entre 0 y 5 años (40%), otros dos entre 6 y 10 años (40%) y uno solo trabaja o ha trabajado entre 11 y 15 años (20%).

De los encuestados que trabajan o trabajaban en puestos no docentes, una muy considerable mayoría y en iguales proporciones lo hacen/hacían ya durante 0 y 5 años y entre 6 y 10 años y son muy pocos los que trabajan/trabajaban entre 11 y 15 años, cabe señalar que ninguno supera los 15 años de trabajo en un puesto no docente.

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

La siguiente tabla estadística nos indica cuanto tiempo se demoraron los encuestados en conseguir un empleo no docente desde que obtuvieron su título profesional.

TABLA N° 22

¿CUÁNTO SE DEMORÓ EN CONSEGUIR TRABAJO? (NO DOCENTE)	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 – 2 años	1	20%
Ya trabajaba cuando obtuve la titulación.	4	80%
TOTAL	5	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTPL

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

De los titulados que trabajan/trabajaban en puestos no docentes, cuatro de ellos afirman que ya trabajaban cuando obtuvieron la titulación (80%) y solo uno tardó en conseguir un empleo no docente un tiempo comprendido entre 1 y 2 años (20%).

De los titulados que trabajan/trabajaban en puestos no docentes, la gran mayoría ya trabajaban cuando obtuvieron la titulación y muy pocos, tardaron en conseguir un puesto de trabajo no docente, un tiempo de entre 1 y 2 años.

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

La tabla N° 23, contiene los resultados respecto al tiempo total de trabajo docente desde que los encuestados obtuvieron su título profesional.

TABLA N° 23

TIEMPO DE TRABAJO COMO DOCENTE DESDE HABER OBTENIDO LA TITULACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
0 – 1 años	1	15%
1 – 2 años	1	14%
2 – 3 años	1	14%
3 – 4 años	0	0%
4 – 5 años	4	57%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTPL

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Desde que los encuestados obtuvieron la titulación, cuatro afirman trabajar o haber trabajado entre 4 y 5 años (57%), uno entre 2 y 3 años (14%), uno más entre 1 y 2 años (14%) y uno también entre 0 y 1 año (15%).

Desde que los encuestados obtuvieron la titulación, la gran mayoría trabajan o han trabajado durante un tiempo comprendido entre 4 y 5 años y son muy pocos los que registran un periodo de trabajo entre 2 y 3 años, 1 y 2 años y 0 y 1 año.

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

La tabla N° 24, contiene los resultados respecto al tiempo total de trabajo no docente desde que los encuestados obtuvieron su título profesional.

TABLA N° 24

TIEMPO DE TRABAJO (NO DOCENTE) DESDE HABER OBTENIDO LA TITULACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
0 – 1 años	2	40%
1 – 2 años	0	0%
2 – 3 años	2	40%
3 – 4 años	1	20%
4 – 5 años	0	0%
TOTAL	5	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTPL

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

De los titulados que trabajan o han trabajado en un puesto no docente, desde haber obtenido su titulación dos afirman trabajar o haber trabajado entre 0 y 1 año (40%), dos más entre 2 y 3 años (40%) y uno solo entre 4 y 5 años (20%).

De los titulados que trabajan o han trabajado en un puesto no docente, desde haber obtenido su titulación, una gran cantidad y en iguales proporciones trabajan o han trabajado durante un periodo de tiempo comprendido entre 0 y 1 año, y 2 y 3 años, son muy pocos los titulados que trabajan o han trabajado entre 4 y 5 años.

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

La siguiente tabla estadística contiene los resultados que afirman que a ninguno de los titulados le demandó cambiar de residencia por motivo de su trabajo actual.

TABLA N° 25

¿SU TRABAJO ACTUAL LE DEMANDÓ CAMBIAR DE RESIDENCIA?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	0	0%
No	7	100%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTPL

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Siete de los titulados de la UTPL, afirman que su trabajo actual no les demandó cambiar su lugar de residencia (100%).

Todos los titulados mantienen su lugar de residencia pues su trabajo actual no ha demandado el cambio de esta.

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

Los resultados registrados en la tabla N° 26, se refieren a la capacidad de los titulados de comunicarse en otra lengua que no sea el español.

TABLA N° 26

¿SE COMUNICA EN OTRA LENGUA DISTINTA AL ESPAÑOL?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Inglés	1	14%
No	6	86%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTPL

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Uno solo de los titulados se comunica en otra lengua distinta al español (inglés) (14%) y los otros seis solo se comunican en español (86%).

Son muy pocos los titulados que dominan y se comunican en otra lengua distinta del español, la gran mayoría solo hablan y se comunican en este único idioma.

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

Con respecto al manejo de la informática a nivel de usuario, la tabla N° 27, nos brinda la oportunidad de observar los porcentajes obtenidos.

TABLA N° 27

¿MANEJA LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	6	86%
No	1	14%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTPL

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Seis de los encuestados afirman manejar la informática básica a nivel de usuario (Word, Excel, Power Point, internet, etc.) (86%) y uno solo no sabe utilizar estas tecnologías informáticas (14%).

La gran mayoría de los encuestados maneja la informática básica y son muy pocos quienes no saben cómo usar estas tecnologías informáticas.

Luego de haber terminados los estudios en la UTPL, los titulados respondieron a interrogantes enmarcadas en ese contexto como:

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

En la tabla N° 28, se ponen de manifiesto las necesidades de formación y capacitación docente.

TABLA N° 28

CURSOS DE CAPACITACIÓN EN LOS QUE SE REQUIERE ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Didáctica y Pedagogía.	4	25%
Manejo de TIC's.	1	7%
Temas relacionados con su área de formación.	1	6%
Organización y gestión de centros educativos.	1	6%
Diseño y planificación curricular.	5	31%
Educación en valores	1	6%
Otros (multiculturalidad, educación ambiental, desarrollo del pensamiento).	3	19%
TOTAL	16	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTP

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Los titulados de la UTPL, afirman requerir actualización profesional en los siguientes temas: Diseño y Planificación Curricular (31%), Didáctica y Pedagogía (25%), otros (Multiculturalidad, Educación Ambiental, Desarrollo del Pensamiento) (19%), Manejo de TIC's (7%), temas relacionados con su área de formación (6%), Organización y Gestión de Centros Educativos (6%) y Educación en Valores (6%).

La mayoría de los titulados requieren de actualización profesional en dos temas particulares: Diseño y Planificación Curricular y Didáctica y Pedagogía, una cantidad considerable de ellos manifiesta requerir actualización en temas como: Multiculturalidad, Educación Ambiental y Desarrollo del Pensamiento y son pocos los

que manifiestan su interés por recibir actualizaciones en Organización y gestión de Centros Educativos, temas relacionados con su área de formación y Educación en Valores.

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

La siguiente tabla estadística sugiere que la condición de vida de los titulados, ha mejorado desde que obtuvieron la titulación.

TABLA N° 29

¿SU SITUACIÓN DE VIDA HA MEJORADO DESPUÉS DE HABER OBTENIDO EL TÍTULO EN LA UTPL?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Definitivamente si	5	71%
Probablemente si	2	29%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTPL

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Cinco de los titulados afirman que su condición de vida, definitivamente sí ha mejorado luego de titularse en la UTPL (71%) y dos de ellos dicen que probablemente sí ha mejorado su condición de vida (29%).

La gran mayoría de los titulados definitivamente sí han mejorado su condición de vida y otros probablemente sí, la estén mejorando.

Dentro de las preguntas de clasificación general se tuvo que determinar el género de los titulados, así:

A.1. Género.

En la tabla N° 30, encontramos la clasificación de género de los titulados.

TABLA N° 30

GÉNERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Hombre	1	14%
Mujer	6	86%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTPL

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Seis de los titulados de la UTPL, son del sexo femenino (86%) y tan solo uno es del sexo masculino (14%).

La gran mayoría de los titulados de la UTPL, son del sexo femenino y muy pocos son del sexo masculino.

A.2. Edad en años cumplidos.

En la tabla N° 31, encontramos la edad de los titulados.

TABLA N° 31

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
20 – 30 años	2	29%
31 – 40 años	3	43%
41 – 50 años	2	28%
51 – 60 años	0	0%
61 – más	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTPL

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Tres de los encuestados tiene su edad entre los 31 y 40 años (43%), dos de ellos entre 41 y 50 años (29%) y otros dos entre 20 y 30 años de edad (28%).

La mayoría de encuestados tiene entre 31 y 40 años de edad, otra cantidad muy significativa de ellos tiene entre 41 y 50 años y entre 20 y 30 años de edad.

A.3. Provincia de residencia.

En la tabla N° 32, se determinan las provincias donde residen actualmente los titulados.

TABLA N° 32

PROVINCIA DE RESIDENCIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Carchi	5	72%
Tungurahua	1	14%
Departamento de Nariño - Colombia	1	14%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTPL

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Cinco de los titulados (72%) residen actualmente en la provincia del Carchi, uno reside en la provincia del Tungurahua (14%) y uno en el departamento de Nariño – Colombia.

La gran mayoría de titulados encuestados tienen su lugar de residencia en la provincia del Carchi y son muy pocos aquellos que residen en otras provincias como la del Tungurahua o el departamento de Nariño – Colombia.

A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado.

En esta tabla estadística apreciamos que todos los titulados estuvieron matriculados en el CUA – Tulcán.

TABLA N° 33

CENTRO ASOCIADO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Tulcán	7	100%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a titulados de la UTPL

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Siete de los titulados (100%), estuvieron matriculados en el Centro Asociado de la ciudad de Tulcán.

Todos los encuestados estuvieron matriculados en el Centro Asociado de la ciudad de Tulcán.

Cuestionario N° 2: Empleadores / Directivos Inst. Educativas.

TABULACIÓN DE DATOS

1. Tipo de institución educativa.

En la tabla N° 34, se especifica claramente el tipo de institución dirigida por la autoridad encuestada.

TABLA N° 34

TIPO DE INSTITUCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FISCAL	2	100%
PARTICULAR	0	0%
FISCOMISIONAL	0	0%
TOTAL	2	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a directivos, autoridades y/o empleadores de las instituciones educativas

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Dos de los encuestados son Directores de instituciones educativas de carácter fiscal (100%).

Todos los Directores encuestados están al frente de instituciones de carácter fiscal.

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

- Poseer el título afín a su cargo
- Tener título profesional en Ciencias de la Educación
- Aprobar el concurso de méritos y oposición
- Documentos personales.

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

Los porcentajes de la tabla N° 35, señalan que si se han recibido solicitudes de empleo durante el último año.

TABLA N° 35

¿HA RECIBIDO SOLICITUDES DE EMPLEO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	100%
NO	0	0%
TOTAL	2	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a directivos, autoridades y/o empleadores de las instituciones educativas

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Dos de las Autoridades encuestadas afirman haber recibido solicitudes de empleo durante el último año (100%).

Todas las Autoridades encuestadas han recibido durante el último año solicitudes de empleo, cabe señalar que en una de las instituciones se recibieron cuatro solicitudes empleo y en la otra se recibieron dos.

4. ¿Requiere de más personal docente?

La tabla N° 36, nos proporciona información sobre la demanda de personal docente en las instituciones educativas.

TABLA N° 36

¿REQUIERE DE MÁS PERSONAL DOCENTE?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	50%
NO	1	50%
TOTAL	2	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a directivos, autoridades y/o empleadores de las instituciones educativas

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Uno de los Directores respondió que si necesita más personal docente (50%) el otro respondió que no (50%).

Existen en igual cantidad instituciones educativas donde se necesita más personal docente y otras en las que no se requiere de más personal, cabe señalar que en las instituciones donde se requiere de este personal se exige que tengan estudios superiores en ciencias de la educación.

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

En el cuadro comparativo N° 1, se ponen de manifiesto las opiniones de las autoridades de las instituciones educativas, que fueron encuestadas.

CUADRO COMPARATIVO N° 1

DOCENTES CON EXPERIENCIA	DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN
Poseen profesionalismo	Requieren orientación
Conocen reglamentos	Desconocimiento de Reglamentos
Responsabilidad	Mayor responsabilidad
Cooperación	Mayor cooperación
Convivencia	Mejor convivencia
Excelente trabajo	Excelente trabajo

Fuente: Encuestas aplicadas a directivos, autoridades y/o empleadores de las instituciones educativas

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

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

Los resultados expresados en la tabla N° 37, sugieren que en las instituciones educativas si se realizan cursos de capacitación.

TABLA N° 37

EN LA INSTITUCIÓN ¿SE HAN ORGANIZADO CURSOS DE CAPACITACIÓN?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	100%
NO	0	0%
TOTAL	2	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a directivos, autoridades y/o empleadores de las instituciones educativas

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Dos de las Autoridades encuestadas respondieron que si se han realizado cursos de capacitación en los dos últimos años (100%).

En las instituciones educativas dirigidas por las Autoridades encuestadas en su totalidad se han planificado cursos de capacitación, entre los cuales podemos destacar los siguientes: Informática Básica, Actualización y Fortalecimiento Curricular, Educación Inclusiva, Educación para la Salud, Uso de las TIC's, Cultura Física.

7. ¿Qué tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa?

- Apoyo de la autoridad para la capacitación continua
- Reconocimientos personales
- Bono por puntaje en las evaluaciones

8. ¿Cuáles son los factores que favorecen un buen desempeño laboral?

- La comunicación horizontal
- Poner en práctica el código de convivencia
- Conocimiento de las normativas legales
- Ayuda mutua

- Ética profesional
- Vocación de servicio

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

- Respeto, responsabilidad y puntualidad
- Buena actitud
- Unidad y compañerismo
- Actualización permanente
- Uso de las TIC's
- Títulos de cuarto nivel

Se preguntó además sobre la situación específica de los titulados de la UTPL. Los directivos de dichas instituciones educativas respondieron a las siguientes preguntas:

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

- Ejercen la docencia
- Orientadores y guías
- Comunicación entre docentes y padres de familia

11. Además de la carga docente, ¿qué otras actividades realiza el profesional? (graduado en la UTPL)

- Comisión de cultura física
- Vocal del consejo técnico
- Vocal de la comisión pedagógica
- Asesor de artes plásticas

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

Las opiniones de las autoridades encuestadas, respecto a las habilidades especiales de los titulados de la UTPL, se ponen de manifiesto en la tabla N° 38, que nos resume los resultados.

TABLA N° 38

¿LOS TITULADOS DE LA UTPL TIENEN HABILIDADES ESPECIALES?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	100%
NO	0	0%
TOTAL	2	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a directivos, autoridades y/o empleadores de las instituciones educativas

Elaborado por: Álvarez R Franklin H.

Las dos autoridades encuestadas afirman que los docentes graduados en la UTPL, tienen habilidades especiales como un valor agregado a la docencia (100%).

Todos los titulados de la UTPL, que ejercen la docencia en las instituciones educativas dirigidas por los encuestados, según los mismos, tienen habilidades especiales como un valor agregado a la docencia como: valores, lealtad, honestidad, responsabilidad, carisma, diseño y ejecución de proyectos educativos, entre otras.

5.2 Análisis y discusión de resultados.

5.2.1 Análisis descriptivo.

Una vez que se han codificado, tabulado, organizado y resumido los datos obtenidos en esta investigación, es importante que reflexionemos sobre ellos de modo integral, de forma individual y buscando las relaciones de un ítem con otro.

Esto permitirá que con mucha claridad se establezcan las pautas para determinar la realidad del hecho que estamos investigando.

5.2.1.1 Caracterización Sociodemográfica.

En este apartado se presentan y analizan varias de las características demográficas de los docentes titulados en la UTPL, se habla de sus condiciones de vida así como también del puesto que ocupan en la sociedad. Existen características como el género y la edad que son propios de cualquier categoría social. A su vez los docentes como grupo ocupacional, se ubican en diferentes lugares en la estructura de la sociedad y su posición social está determinada por un complejo conjunto de factores. Sin embargo su capital cultural, su lugar de procedencia, su entorno laboral, su formación docente, sus condiciones de trabajo, su edad, su género, entre otros, pueden darnos una idea de su origen y posición actual en la estructura de nuestra sociedad.

Como podemos observar en la tabla estadística N°1 los titulados de la UTPL, se han preparado de manera significativa en las menciones de Educación Básica (71%) y Educación Infantil (21%), estos resultados también contrastan con el género, pues el 86% de los encuestados son mujeres, mientras que el 14% son hombres (Tabla estadística N° 30) lo que nos permite observar claramente que sí existe una feminización de la carrera docente especialmente en estas menciones, estos parámetros corroboran lo expuesto en la presente investigación en el capítulo 1 en el apartado 1.4 donde según el Sistema Nacional de Estadísticas Educativas del Ecuador – SINEC, en el país se registra

a 192.848 profesores, de los cuales 75.025 son hombres y 117.823 son mujeres y que también en lo que refiere al género es importante señalar que, tradicionalmente, el peso de las mujeres en la profesión docente ha sido siempre más fuerte en los niveles preescolares y en la educación primaria, disminuyendo significativamente en la educación secundaria y técnica. MEC, SINEC (2005)

Con respecto a la formación continua o perfeccionamiento docente, existe un bajo porcentaje de maestras que se han encaminado hacia la realización “de estudios para acceder a niveles profesionales y de postgrado, para desempeñarse en áreas y niveles de la docencia antes mayoritariamente masculinas (tecnologías, ciencias duras, docencia universitaria, manejo de la palabra en público, investigación).

Sin embargo, no es completamente cierto que sea ésta una tendencia homogénea para el conjunto de la población docente femenina, más aún cuando se siguen observando accesos diferenciales a la ciencia y la tecnología, así como a la docencia universitaria. COBO (2002).

La tabla estadística N° 2, nos muestra claramente que existe un déficit en la preparación docente en cuanto a la obtención de títulos profesionales de cuarto nivel y una de las principales causas es el factor económico y social, pues muchos de los docentes provienen de sectores sociales populares y que además llevan el estigma de la desvalorización de la profesión.

Según TORO (1997), asegura que Lamentablemente y debido a varios aspectos, en los últimos años ha bajado significativamente el reconocimiento de la sociedad a la función del maestro.

El tratamiento salarial se ha deteriorado de una manera alarmante, transformando a la docencia en una profesión que ahora tiene bajo prestigio, no es lucrativa y no goza del aprecio de los conciudadanos.

Aunque también se debe destacar que la población docente activa en su mayoría tienen una edad entre los 31 y 40 años que representan el 43% de la población docente (Tabla estadística N° 31), lo que nos permite interpretar que a pesar de las dificultades un gran número de ciudadanos siguen preparándose en el campo docente y además nos sugiere que en el Ecuador la población docente es relativamente joven con respecto a otros profesionales de distintas áreas.

Estos resultados nos permiten concluir también, que de todas formas la situación de vida de los titulados de la UTPL definitivamente sí ha mejorado desde que obtuvieron la titulación, pues así lo afirman el 71% de los encuestados (Tabla estadística N° 29), datos que se confirman con la gran cantidad de ellos que actualmente ejerce la docencia llegando a alcanzar el 86% de la muestra, mientras que el 14% de ellos en algún momento de su vida también se desempeñó en este campo (Tabla estadística N° 3) y que por consiguiente hace que los encuestados tengan trabajo seguro y por ende hayan mejorado su situación de vida.

5.2.2.2 Situación laboral.

Un gran porcentaje de los titulados de la UTPL, actualmente trabajan en el campo docente, pero además se debe analizar en qué condiciones el docente desempeña su labor.

En la actualidad la concepción del docente tiene rasgos sumamente diferentes, se identifica al docente como un profesional que propone y orienta acciones que relacionan directamente el proceso de enseñanza – aprendizaje con la formación ético – social del ciudadano, promoviendo también su creatividad en todos los campos. BERNARDO TORO, IDEP (1997).

Esta nueva perspectiva de la función docente hace que nos adentremos en su situación laboral, pues al tener las garantías necesarias y suficientes que permitan al docente tener una estabilidad laboral, éste podrá llevar a cabo con éxito su labor, influye entonces su

tipo de relación laboral, la (Tabla estadística N° 12) nos señala que el 43% de los titulados tiene un nombramiento definitivo, mientras que si sumamos los porcentajes de aquellos que trabajan por contrato o en otras condiciones tendremos el 57% de docentes que de una u otra forma viven con la incertidumbre de la finalización de sus contratos laborales, situación que de manera muy personal pienso que puede estar afectando su desempeño.

La (Tabla estadística N° 4) nos proporciona información sobre el sector donde trabajan los Titulados de la UTPL, es importante analizar estos resultados, el 83% trabaja en el sector urbano y solo el 17% en el sector rural, estos datos relacionados con la afirmación de que el trabajo actual no demandó a los titulados cambiar de lugar de residencia en un 100%, como lo señala la (Tabla estadística N° 25) hace que se pueda deducir que los titulados han buscado una alternativa de trabajo que esté dentro de su entorno cercano, pues de lo contrario esto implicaría gastos de movilización que no muchos de los docentes podrían cubrir con los sueldos que perciben.

Hay que tomar en cuenta que este factor (salarios) obliga a que los docentes busquen otras alternativas de trabajo no docente, así en la (Tabla estadística N° 17) podemos observar que el 40% de los titulados que desempeñan labores no docentes lo hacen en empresas públicas, otro 40% en empresas familiares y un 20% en la empresa privada, lo que genera que a pesar de que los encuestados hayan respondido en un 100% que se dedican o dedicaban a la labor docente como indica la (Tabla estadística N° 13) no termine de ser del todo cierto, pues al ocupar también puestos de trabajo no docente lo más seguro es que las dos actividades laborales se realicen a medias.

Este particular, hace que dentro de los estándares de calidad educativa, el desempeño del docente no sea el óptimo requerido para lograr una verdadera educación de calidad, que aunque como manifiestan los directivos encuestados que en sus instituciones si se realizan cursos de capacitación, según la (Tabla estadística N° 37), los docentes tengan una capacitación y actualización muy limitada, que no permite un desarrollo acorde a las exigencias del sistema educativo nacional.

Por otra parte ya sea en el sector público y privado la situación es muy similar y la necesidad de nuevos profesionales se divide en un 50% para instituciones que requieren de personal y el otro 50% que no lo necesitan (Tabla estadística N° 36), así que la situación laboral no es del todo satisfactoria para quienes se han inclinado por esta profesión, recalcando eso si que los titulados de la UTPL, gozan de una magnífica opinión en su desempeño docente por parte de las autoridades de las instituciones educativas donde trabajan.

Un dato importante es que como se señala en la (Tabla estadística N° 23), una gran mayoría de los titulados (57%) desde que obtuvieron su titulación ya trabajan entre 4 y 5 años tomando en cuenta también que como señala la (Tabla estadística N° 22) un 80% de los titulados que trabajan en puestos no docentes ya trabajaban en ellos cuando obtuvieron sus títulos como docentes y aunque el 43% de los encuestados afirma ya haber estado trabajando como docente cuando inició sus estudios (Tabla estadística N° 15), mucho más importante desde el punto de vista estadístico es que quienes no trabajaban como docentes cuando iniciaron sus estudios en la UTPL, consiguieron su primer trabajo docente (100%), en el transcurso del primer año después de haberlos iniciado (Tabla estadística N° 16).

Estos datos confirman el compromiso que tienen los titulados de la UTPL, con su formación y profesionalización pues han buscado la forma de poner sus conocimientos al servicio de la sociedad.

Además se ha podido detectar que los encuestados tienen algunas necesidades en su formación pues manifiestan que son necesarios y con buen porcentaje cursos de diseño y planificación curricular en un (31%) y didáctica y pedagogía en un (25%), (Tabla estadística N° 28), complementando estos con otro de carácter educativo multicultural, educación en valores, desarrollo del pensamiento, TIC´s entre otros.

5.2.2.3 Contexto laboral.

Los titulados de la UTPL, en su gran mayoría se encuentran en ejercicio de la docencia, un buen porcentaje de ellos el 43% lo hace en instituciones educativas fiscales, otro 43% en instituciones educativas particulares y un 14% en instituciones fiscomisionales (Tabla estadística N° 8), pero más significativo aun es el dato que nos sugiere el hecho de que el 100% de los encuestados trabajen o hayan trabajado en el ámbito de su especialidad (Tabla estadística N° 10).

Estos resultados dan coherencia de que todos los esfuerzos en su formación han dado frutos en la vida profesional de los titulados, pues muchas veces la necesidad de trabajo obliga a que el docente se desempeñe fuera de su ámbito de formación y a la larga termine improvisando planificaciones, instrumentos y clases que no tienen fundamentos pedagógicos acordes a las exigencias del nivel y el ámbito en el cual forzosamente tiene que cumplir su labor docente.

Existe un predominio del género femenino en los ámbitos de Educación Básica y Educación inicial y el contexto para el desempeño docente en estos ámbitos de trabajo para la mujer es muy favorable, pues creo que la corta edad de los estudiantes permiten visualizar en su maestra una segunda madre y por lo tanto el proceso de enseñanza – aprendizaje se ve favorecido por varios factores que en la educación son tan importantes como: la confianza, la calidez y la empatía, y que sumado a esto, el instinto materno de las docentes y sus muchas otras cualidades propias como mujeres (sensibilidad, ternura, delicadeza, etc.) hacen que su entorno laboral sea cálido y acogedor.

En términos más generales podemos decir que los titulados de la UTPL, sin distinción de género, como parte de su formación han agregado características y habilidades muy particulares a su desempeño docente, así lo han manifestado también las autoridades encuestadas y gracias a este cúmulo de virtudes los titulados utepelinos gozan de mucha aceptación en las instituciones donde desarrollan su trabajo.

Se debe aclarar que de ninguna manera se está sectorizando los campos ocupacionales docentes, solo se han hecho estas referencias por los resultados que se han obtenido en esta investigación pues en la sociedad y en la educación del siglo XXI, uno de los objetivos fundamentales es promover la equidad de género y el derecho de iguales oportunidades en todos los ámbitos tanto para hombres y mujeres.

El proceso educativo demanda de los titulados de la UTPL, y de todos los docentes en general la integración con los demás actores de la comunidad educativa, por lo que su contexto va mucho más allá de las aulas de clase y lo que se pretende es que sean todos quienes están involucrados en el proceso educativo (docentes, padres de familia y la comunidad en general) los llamados a procurar una educación integral del ser humano.

Hoy en día se habla de competencias más que de temas de formación, pues la educación debe propender el desarrollo de una serie de competencias básicas, ciudadanas y laborales que le permitan al individuo no solo sobrevivir, sino generar alternativas de vida digna y de progreso para él y su grupo familiar. COOPER (1991)

Cuando se preguntó a los directivos de las instituciones educativas donde trabajan los titulados de la UTPL, ¿Cuáles son las funciones que realizan los docentes?, estos supieron manifestar que además de la docencia, ellos se encuentran en otras tareas educativas que también son parte de sus competencias docentes, lo que nos demuestra una excelente formación profesional y no está por demás mencionar que los directivos, precisamente este tipo de desempeño es el que esperan de todo su personal docente, ya sea con experiencia o si se trata de alguien que recién ingresa a la institución, obviamente existen algunas diferencias en estas dos categorías que hemos planteado, así quedó señalado en el cuadro comparativo N° 1 y que en conclusión nos permite establecer que la adquisición de la experiencia es un proceso estrechamente ligado al contexto y a una buena convivencia.

Seguramente habrá que volver al cultivo de la comunicación interpersonal, al arte de la conversación, al ejercicio de virtudes fundamentales como la generosidad y la confianza

y quizá regresando a la búsqueda del espíritu humano logremos hombres y mujeres más creativos en el sentido de lo humano, de lo social, dando así un nuevo significado a toda la riqueza material que surge cada día desde todos los rincones del planeta. RIE – OEI (2006).

5.2.2.4 Necesidades de formación.

La presente investigación ha puesto al descubierto una de las más grandes necesidades de formación docente a nivel nacional, el 86% de los titulados no se comunican en otro idioma que no sea el español y el 14% domina medianamente el inglés (Tabla estadística N° 26), lo que necesariamente se convierte en una preocupación del sistema educativo, pues la nueva Ley de Educación Intercultural Bilingüe, ha delineado un perfil de los docentes para el siglo XXI y una competencia docente esencial es el poder comunicarse con soltura en otras lenguas distintas al español, ya sean estas nativas o extranjeras.

El Plan Decenal de Educación (2006 – 2015), ha planteado un “Sistema educativo nacional integral e integrado, coordinado, descentralizado y flexible, que satisface las necesidades de aprendizaje individual y social, que contribuye a fortalecer la identidad cultural, a fomentar la unidad en la diversidad, a consolidar una sociedad con conciencia intercultural, que fortalezca el país pluricultural y multiétnico, con una visión universal, reflexiva, crítica, participativa, solidaria y democrática; con conocimientos, habilidades y valores que aseguren condiciones de competitividad, productividad y desarrollo técnico y científico para mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos y alcanzar un desarrollo sustentable en el país”. PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN (2006 – 20015)

Esta visión hace que si queremos llegar a cumplir estas metas, el docente esté académica y pedagógicamente preparado para atender las diferentes necesidades individuales y de los grupos que conforman nuestra sociedad multiétnica y pluricultural.

La Ley de Educación en el Art. 78, dice: "...Las y los administradores docentes tendrán la obligación de hablar y escribir el idioma de la nacionalidad respectiva... La malla curricular del Sistema de Educación Intercultural Bilingüe, se desarrollará en el marco del modelo vigente de este, en concordancia con el currículo nacional, que necesariamente reflejará el carácter intercultural y plurinacional del Estado"

Entonces la formación docente debe ser prioritaria en este campo pues de lo contrario las limitaciones serán muchas en cuanto se trate de cumplir con la visión y misión del Sistema Nacional Educativo. LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE (2011)

Por otra parte la (Tabla estadística N° 27), demuestra que una gran mayoría de los titulados de la UTPL, maneja la informática a nivel de usuario (86%) pero existe la necesidad de poder utilizar estos recursos informáticos en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

La efectividad de la formación docente (tanto la inicial como continua) constituye quizás una de las preocupaciones de un sistema educativo interesado en el logro de calidad en el ejercicio docente y aprendizaje de sus alumnos y más aun cuando vivimos en un mundo tecnológico que nos brinda infinitas posibilidades con respecto al acceso a la información local y del mundo entero, por lo que el Sistema Educativo Nacional requiere de docentes que dominen estas competencias de manera profesional. CORTIJO (2002).

Queda de manifiesto esta necesidad cuando los titulados utepelinos dicen necesitar capacitación en TIC's (Tecnologías Informáticas y de Comunicación) con un porcentaje del 7% (Tabla estadística N° 28) y cuando las autoridades encuestadas tienen la capacitación en este campo como una prioridad en sus planificaciones para la organización de futuros cursos de capacitación si es que no los han realizado ya y con excelentes resultados.

No se puede negar que las necesidades de formación docente abarcan varios ámbitos del conocimiento como la educación en valores, desarrollo del pensamiento, educación ambiental entre otras y que el docente debe ir acoplado a su funcionar con eficiencia y profesionalismo. FABARA (2003).

Se debe considerar también que el proceso de formación, capacitación y actualización docente tiene cierta dependencia de dos factores trascendentales, las políticas nacionales que con respecto al tema ya se han tratado en el presente trabajo y la predisposición personal de cada individuo que debe encontrar en la auto-educación su mejor aliada en la construcción de su carrera docente.

Actualmente se considera que un buen maestro no es el que sabe mucho y lo demuestra con lenguaje rebuscado y difícil de entender, sino aquel que se da cuenta, de que, aunque pueda saber mucho, jamás termina de aprender y su tarea consiste; en hacer, que aquello que al estudiante inicialmente le parecía difícil lleve a parecerle accesible e interesante. DIAZ (2002).

Sería casi natural pensar que llegará el día en que todo sea controlado por un ordenador y existen muchos que piensan que en el campo educativo este aspecto muy pronto llegará a ser una realidad, pero no debemos olvidar que es la relación interpersonal y la buena convivencia un factor determinante en la formación de seres humanos íntegros y capaces de contribuir con el desarrollo social por lo que a mi parecer está muy lejano el día en que los docentes dejen de ser el pilar fundamental en la formación de individuos socialmente comprometidos con el desarrollo de su comunidad.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones.

Los objetivos de esta investigación fueron caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, determinar la relación de la formación de los titulados con el ámbito laboral e identificar sus necesidades de formación, ante lo cual después del trabajo realizado se ha llegado a concluir lo siguiente:

- 1.** De acuerdo a los resultados obtenidos existe una tendencia muy marcada con respecto al género de los titulados de la UTPL, especialmente cuando se relacionan con el ejercicio docente en los niveles de Educación Básica y Educación inicial, el 86% de profesionales son mujeres.
- 2.** Fundamentados en los resultados de esta investigación y tomando en cuenta que el 43% de docentes tienen una edad de entre 31 y 40 años podemos concluir que la edad es un factor importante para el buen desempeño docente.
- 3.** Los titulados de la UTPL en un 86% ejercen la docencia con excelentes niveles de desempeño, gracias a la formación docente que han tenido durante su periodo de profesionalización.
- 4.** Haber obtenido un título profesional en la UTPL, definitivamente ha contribuido con el mejoramiento del nivel de vida del 71% de los titulados, dándoles la oportunidad de tener trabajos estables en el ámbito de su especialidad.

5. Se hace necesaria la participación de todo un colectivo (docentes, padres de familia, autoridades y la comunidad en general), en cuanto se trate de cumplir con los objetivos que plantea el Sistema Nacional Educativo para cumplir con su visión y misión en procura de una formación integral del ser humano.
6. El 83% de los docentes considerados como muestra en el presente trabajo de investigación trabajan en el sector urbano, lo que ha limitado la posibilidad de conocer el entorno de los docentes del sector rural, que por obvias razones tendrá que ser sumamente diferente al estudiado.
7. Existen áreas de conocimientos donde se requiere de muchos esfuerzos para el desarrollo de las nuevas competencias docentes que exige la educación para el siglo XXI, entre las más urgentes están extender la comunicación a otros idiomas distintos del español y el manejo e inclusión de las TIC's en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
8. La calidad educativa responde directamente a la formación docente, es decir está en relación con el tipo de profesional que se ha formado, por lo que se hace necesaria la adquisición de ciertas competencias profesionales durante la construcción de la carrera docente.

6.2 Recomendaciones.

A partir de lo investigado para determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, se puede realizar las siguientes recomendaciones:

- 1.** Investigar el porqué de la tendencia de la mujer a estudiar carreras como Educación Básica y Educación infantil, fomentando la equidad de género por medio de la discusión y socialización de los aspectos relevantes que contradicen toda afirmación sexista cuando se trata de estereotipar los perfiles de la población docente.
- 2.** En la articulación de políticas educativas nacionales se debe tomar en cuenta y aprovechar el factor edad del personal docente que compone el sistema educativo nacional, pues la juventud es un factor determinante en el buen desempeño docente y dada la importancia que tiene la formación inicial y continua de los docentes, se hace indispensable la exigencia en todos los niveles del sistema educativo, tanto a nivel macro y micro, políticas que favorezcan la permanente capacitación y actualización docente.
- 3.** La UTPL, debe fortalecer el acercamiento entre quienes se encuentran en proceso de formación docente y las instituciones educativas, dándole al estudiante la oportunidad de relacionar efectivamente la teoría con la práctica docente.
- 4.** Incluir en el pensum de estudios la Legislación Laboral respecto a la función docente, es decir socializar la Constitución de la República, Ley de Educación y todo documento afín, que permita al futuro maestro saber en qué situación y en qué condiciones laborales desempeñará su labor docente, lo cual garantiza aprovechar al máximo el estado anímico del docente que al

tener un trabajo estable y digno con el cual ha mejorado su condición de vida, se encuentra más comprometido con su labor.

5. Organizar y difundir talleres pre-profesionales que permitan la integración de todos los miembros de la comunidad educativa como una alternativa institucional (por parte de la UTPL) o personal de cada docente en formación cuando realiza la práctica docente, con lo cual se procurará cumplir con el objetivo integrador del sistema educativo nacional.
6. Realizar una investigación específica de los docentes titulados en la UTPL, que trabajan en el sector rural.
7. Articular en los procesos de formación los ejes temáticos de pedagogía, didáctica y tecnología, permitiendo así establecer las correctas relaciones entre ellas e incorporar de esta forma, de manera transversal el logro de las competencias tecnológicas que se desea los estudiantes adquieran al finalizar su formación profesional.
8. Implementar las nuevas competencias docentes desde los primeros años de formación en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y RECOMENDADAS

1. AMARÓS, A. (2002) “División Sexual del Trabajo” En. Amorós, 10 Palabras Clave sobre Mujer. Estella (Navarra): Editorial Verbo Divino.
2. AREA, M. (2008). “Innovación pedagógica con TIC y el desarrollo de las competencias informacionales y digitales”. Investigación en la Escuela N° 64, págs. 5- 18.
3. ARIÉS, Philippe, (1987). “El niño y la familia en el antiguo régimen”, Ed. Taurus, Madrid.
4. BERLINCHES, Cerezo Andrés (2001). Calidad. Thomson. México.
5. BOLAM, R. Mc MAHON, A. (2004). Literature, definitions and models: towards a conceptual map. En C. Day & I. Sachs (Eds). International Handbook on the continuing Professional Development of Teachers. Maidenhead, Berkshire: Open University Press.
6. BOURGEOIS, E. (2000). Le sens de l'engagement et formation des adultes. Paris: Presses Universitaires de France.
7. BUNK, G. P. (1994). La transmisión de las competencias de la formación y perfeccionamiento profesional, revista europea de formación profesional, 1, 8-14.
8. CANO, García Elena, (1999). Evaluación de la calidad educativa.
9. CEDEM (1999), “Ley de Desarrollo Social del Magisterio Nacional”, Quito – Ecuador.

10. COBO, R. (2002). “Género”. En. Amorós, 10 Palabras Clave sobre Mujer. Estella (Navarra). Ed. Verbo Divino.
11. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, (2008). Publicada en el registro oficial N° 449. Quito – Ecuador.
12. COOPER, N. (1991). “Competencias Docentes”. Edit. Auza Madrid.
13. COROMINAS, I. (1967). Breve diccionario etimológico de la Lengua Castellana, Gredos, Madrid.
14. CORTIJO, J. (2002). “Aprendizaje para Investigar – crear”, Editorial Klendarios, 2002, Quito – Ecuador.
15. DE LA FUENTE, Raquel; SANTAMARÍA, Rosa (2001). “Las nuevas tecnologías. Un reto para el futuro profesor”. Comunicación y pedagogía N° 177, pp. 27-32.
16. DELORS J. (1996). La Educación encierra un tesoro. México: UNESCO.
17. DIAZ BARRIGA A. Frida (2002). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Edit. McGraw-Hill – México.
18. DINAMEP (1998), “Red Nacional de Formación y Capacitación Docente”, EB/PRODEC, Quito – Ecuador.
19. DINAMEP (2003), “La Formación Docente en el Ecuador”, Quito - Ecuador.
20. DINEIB (1993), “Modelo de Educación Intercultural Bilingüe”, Quito – Ecuador.
21. DOMINGO, Jesús. (2001). “Los Siete Saberes Necesarios Para la Educación del Futuro”. Ed.Gedisa, Barcelona. España.

22. EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES. (2002). Ministerio de Educación y Cultura. DINAMEP – OID – Orión. Ecuador.
23. FABARA, E. (2003). “Situación del Sistema Educativo Ecuatoriano”, Investigación Iberoamericana sobre Eficacia Escolar. Madrid – España.
24. FELIÚ, P y RODRIGUEZ, N. (1996) “Manual Descriptivo y de Aplicación de la Prueba de Estilo Gerencial”. (PEG01) Psico.Consult.
25. FERRANDEZ, A. (1997). El perfil profesional de los formadores, Departamento de Pedagogía Aplicada, Doc. Policopiado.
26. FORM, W. (1976) “Ocupaciones, profesiones y carreras”. En: Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales, volumen 7, David L. Sills (ed) Madrid.
27. GARCÍA – VERA, A.B. (1994). Las nuevas tecnologías en la capacitación docente. Madrid: Visor.
28. GONZALES M, Viviana. (2002). “La Orientación Profesional en la Educación Superior”. Ponencia. 3era Convención Internacional de Educación Superior. Universidad 2002, La Habana. Cuba.
29. GUARDERAS, María Paz. (2001). “La Metodología del Refuerzo Pedagógico”. Quito. Ecuador.
30. IBARRA, O. (2004). “Relaciones entre ciencia, educación y sociedad en la formación de los educadores: aportes al debate”. En: Revista Tecné, Episteme y Didaxis. Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional.
31. MEC, (2011), “Ley de Educación Intercultural Bilingüe”. Quito – Ecuador.

32. MEC. (1998), “Fundamentos para la Formación de Profesores”, DINAMEP, Quito – Ecuador.
33. MEC. (2001), “Sistema Nacional de Mejoramiento de los Recursos Humanos del Sector Educativo” SINAMERHE, DINAMEP, Quito – Ecuador.
34. MEC: Estadísticas SINEC 2004 – 2005.
35. MERTENS, Leonard. (1997). Competencia Laboral: Sistema, Surgimiento y Modelos. Cinterfor. Montevideo.
36. MORIN, Edgar, (2003), “Los Siete Saberes del Futuro” Santillana, Quito – Ecuador.
37. NAVARRO, J.C. (2002) ¿Quiénes son los maestros?, Carreras e Incentivos Docentes en América Latina. Washington: Red de Centros de Investigación del BID.
38. PARDINAS, F. (2009). “Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales”. En L. Munch, & E. Ángeles, Métodos y Técnicas de Investigación (pág. 167). México: Litográfica Ingramex.
39. PIAGET, Jean. INEHLDER, Bardel. (1967). Génesis de las Estructuras Lógicas Elementales. Buenos Aires. Argentina.
40. RAE. (2010). Word Reference.com., (en línea) de Word Reference.com: Disponible en <http://www.wordreference.com/es/en/frames.asp?es=rompecabezas> (consulta 2011, 13 de febrero).
41. RIE – OEI. (2006). Revista Iberoamericana de Educación. Sociedad Educadora N° 26, OEI – Ediciones.

42. SPENCER, L.M y SPENCER, L.M. (1993) "Competence and Work. New York. Wiley and Sons.
43. TEJADA, José (1999). "El formador ante las NTIC: nuevos roles y competencias profesionales". Comunicación y pedagogía N° 158, pp. 17-26.
44. TENTI. E. (2005). La Condición Docente. Análisis Comparativo de la Docencia en América Latina. Buenos Aires: Fundación Obde.
45. WORDRUFFE, Charles. (1993). "What is Meant by a Competency?" Leadership and Organization Development Journal. Vol. 14. Pág. 29 – 36.
46. ZABALZA BERAZA, Miguel. (1996). El Practicum y los Centros de Desarrollo Profesional. I.C.E – Universidad de Deusto. Bilbao.

8. ANEXOS

ANEXO N° 1

Acta de compromiso.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

Loja, 13 de noviembre de 2010.

Magister
María Elvira Aguirre
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Universidad Técnica Particular de Loja.

De mi consideración:

Por medio del presente documento, dejo constancia de que en calidad de Egresado (a) de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, **ACEPTO/ACEPTAMOS VOLUNTARIAMENTE**, participar del desarrollo del programa de investigación "SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA -ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN" y me/nos comprometo/comprometemos a realizar dicha investigación siguiendo los lineamientos propuestos por la UTPL, y manteniendo las exigencias éticas y metodológicas, que la elaboración de un proyecto de tesis implican.

Del mismo modo, declaro/declaramos expresamente que el trabajo se realizará en forma:

Atenlamente,

Individual:  (f) _____ CI: 040101902-1
Grupal: (f) _____ (f) _____ CI: _____ CI: _____

APELLIDOS Y NOMBRES	LUGAR DE RESIDENCIA (Ciudad, cantón y parroquia)	CENTRO UNIVERSITARIO	No. telf. convencional y/o No. celular	MAIL:
Álvarez Rosero Franklin Hernán	Carchi-Tulcán	Tulcán	089725343	frank_alvarez_123@hotmail.com



ANEXO N° 2

Oficio dirigido a las Autoridades de los Planteles Educativos, donde trabajan los titulados de la UTPL.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

Señor
RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

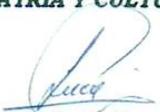
De mi consideración:

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

La Escuela de Ciencias de la Educación entre sus Programas de Investigaciones a nivel Nacional, en esta oportunidad, tiene el interés de conocer cuál es la situación laboral de los profesionales de la Escuela de Ciencias de la Educación, 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)**





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.
26- enero 2011.





ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

Señor
RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



Recibido
25-01-2011



ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

Señor
RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

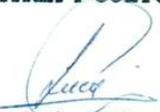
De mi consideración:

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA


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



Recibido
2011-02-01





Centro Estudiantil "Santo Domingo de Guzmán"

Regentado por Religiosas Dominicanas de la Inmaculada Concepción

APROBADO SEGÚN RESOLUCIÓN N°. 272 - 2000 - XII - 11 - SECRETARÍA MUNICIPAL DE EDUCACIÓN Y CULTURA

NIT.: 800020587 - 9 - DANE 352001003830

Carrera 26 N°. 20-59 - Teléfono: 7232591 - Telefax: 7297741 - Pasto (N) Colombia

San Juan de Pasto,
2011-02-03

MGS.

LUCY ANDRADE VARGAS

LOJA

Cordial saludo.

Dando contestación al Oficio N° 046 CC.EE. enviado por usted, debo manifestarle que las puertas del **CENTRO ESTUDIANTIL "SANTO DOMINGO DE GUZMÁN", DE PASTO - COLOMBIA**, estan abiertas para que los estudiantes de la **UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA - ECUADOR**, realicen las investigaciones que les ayuden a complementar sus estudios profesionales.

Reiterándole mi apoyo incondicional para que obtengan resultados con éxito , me suscribo de usted muy atentamente.

Herma Martha Egaswargas
HERMANA MARTHA EGASWARGAS
RELIGIOSA DOMINICA
DIRECTORA



ANEXO N° 3

Cuestionario para titulados.



CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Código titulado:

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

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

Educación b...

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

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

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

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

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

▪ Urbano	1
▪ Rural	2

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

▪ Sí	1
▪ No	2

¹ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

.....añosmeses

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

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

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

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

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

.....añosmeses

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

.....añosmeses

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

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

.....añosmeses

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

.....añosmeses

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

PARA TODOS

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

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

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

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

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

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

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

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

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

▪ Hombre	1
▪ Mujer	2

A.2. Edad en años cumplidos:

A.3. Provincia de residencia:

A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado

Gracias por su colaboración

ANEXO N° 4

Cuestionario para Autoridades.



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

Código del Investigador: _____

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

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

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.
En honor a su tiempo, le rogamos comedidamente sea muy breve en sus respuestas.

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

2. Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?
- SI NO
- a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuántas aproximadamente? _____

3. ¿Requiere de más personal docente?
- SI NO
- a. En caso de respuesta afirmativa, ¿Señale el nivel y ámbito del conocimiento?

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

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

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

5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, ¿se han planificado cursos de formación continua en los dos últimos años?
- SI NO
- a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?
- _____
 - _____
 - _____

² Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

Gracias por su colaboración

ANEXO N° 5

Matrices para el ingreso de datos.

1	UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA																												
	CÓDIGO DE LOS TITULADOS	P.1												P.2												P.2a		P.2b	
		PREPARADO	POSTGRADO (Maestría)				Diplomado/Especialidad				UTD	Rut	NC-3	SI	NO	NC-1													
1	2	3	4	5	6	7	8	NC-3	1	2	3	4	5	NC-4	1	2	3	4	5	6	7	NC-6	1	2	NC-3	1	2	NC-1	
AZU1	1																												
AZU2																													
AZU3					6				9																				
AZU4	1																												
AZU5	1																												
AZU6	1																												
AZU7	1																												
AZU8	2																												
AZU9									8																				
AZU10									8																				
AZU11	2																												
AZU12	2																												
AZU13	2																												
AZU14	2																												
AZU15	3																												
AZU16	4				4																								
AZU17	4				4																								
AZU18	3																												
AZU19	3																												
AZU20	3																												
AZU21									6																				
AZU22									9																				
TOTALES	5	4	4	3	0	3	0	3	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Formato para llenar datos de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA		DATOS DEL PRIMER ENCUESTADO (RECTOR/DIRECTOR/VICERECTOR/SUBDIRECTOR/COORDINADOR ACADÉMICO)										(RECT)				
Nombre de la institución a la que pertenece el Encuestado:		CARGO QUE OCUPA EL ENCUESTADO:										Nombre de la institución				
Tipo de establecimiento educativo:		Fiscal: 1										Cargo:				
		Particular: 2										Tipo de establecimiento:				
		Fiscocomisional: 3														
PREGUNTAS		SI	NO	NC - 3	ESPACIO PARA LLENAR LAS PREGUNTAS ABIERTAS (resuma en frases cortas las respuestas que cada encuestado manifestó, una idea por cada fila)								SI	NO	NC - 3	ESPACIO
1. ¿Cuáles son los requisitos exigidos en su institución para postular a un cargo docente?		1	2										1	2		
2. Durante el último año, ¿ha recibido solicitudes de empleo en la institución educativa?					En caso de respuesta afirmativa ¿cuántas aproximadamente?											En caso de
3. ¿Requiere de más personal docente?					NIVEL				ÁMBITO DE CONOCIMIENTO							
4. ¿Cómo considera el desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa?					CON EXPERIENCIA				DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN							
5. En relación al mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa, ¿que han					a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?											a. En caso de

Formato para llenar datos de los empleadores.

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA	APELLIDOS Y NOMBRES	INSTITUCIÓN/EMPRESA EN LA QUE TRABAJA	DIRECCIÓN DOMICILIARIA (Provincia, cantón, parroquia, calles)	TELÉFONO		email
				Trabajo	Empresa	
AZU1						
AZU2						
AZU3						
AZU4						
AZU5						
AZU6						
AZU7						
AZU8						
AZU9						
AZU10						
AZU11						
AZU12						
AZU13						
AZU14						
AZU15						
AZU16						
AZU17						
AZU18						
AZU19						
AZU20						
AZU21						
AZU22						

Formato para llenar datos generales de los titulados.

ANEXO N° 6

Fotografías del proceso de aplicación de entrevistas y encuestas.



Entrevista y aplicación de las encuestas a la Licenciada Guadalupe Imbaquingo (derecha), Directora de la Escuela “José Joaquín Olmedo” y la Licenciada July Dávila (centro), titulada de la UTPL



Entrevista y aplicación de la encuesta al Licenciado Marlon Chamorro, titulado de la UTPL y docente en la Escuela “Marieta de Veintemilla”



Entrevista y aplicación de la encuesta al licenciado Luis Narváez, Director de la Escuela “Marieta de Veintemilla”



Entrevista y aplicación de las encuestas a la Licenciada Adriana Piarpuezán (derecha), Directora de la Escuela “Fe y Alegría” y a la Licenciada Marlene Villarreal (centro), titulada de la UTPL.



Entrevista y aplicación de las encuestas al Licenciado Jorge Terán (izquierda), Director de la escuela “Los Ríos” y a la Licenciada Tanya Vaca, titulada de la UTPL.



Entrevista y aplicación de la encuesta a la Licenciada Patricia Yar, titulada de la UTPL.