



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 LAS PROVINCIAS DE COTOPAXI Y CHIMBORAZO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA – ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. ESTUDIO REALIZADO EN LA CIUDAD DE LATACUNGA, PROVINCIA DE COTOPAXI EN EL AÑO 2011.”

Trabajo de fin de carrera previo a la obtención del título de Licenciada en Ciencias de la Educación, mención Educación Infantil

AUTORA:

Bassantes Segovia Jenny Patricia

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano.

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA:

Mgs. Verónica Patricia Sánchez Burneo.

CENTRO UNIVERSITARIO LATACUNGA

2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN

Mgs. Verónica Patricia Sánchez Burneo
TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN U.T.P.L.

C E R T I F I C A:

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

(f) _____

Loja, junio del 2011



ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Jenny Patricia Bassantes Segovia, declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f) _____

C.I. 050251404-5



AUTORÍA

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

(f) _____

C.I. 050251404-5



DEDICATORIA:

Dedico este Informe de Trabajo de Fin de Carrera y toda mi labor universitaria a mi esposo Alex y a mi hijo Maurizio, por ser quienes han estado a mi lado en todo momento dándome las fuerzas necesarias y al ánimo para no caer en los momentos débiles, gracias a ellos soy quien soy hoy en día, fueron los que me dieron ese cariño y calor humano necesario, son los que han velado por mi salud, mis estudios, mi educación, entre otros.

A mi Dios, quien me dio la fe, la fortaleza, la salud y la esperanza para terminar este trabajo.

Jenny.



AGRADECIMIENTO:

A la Universidad Técnica Particular de Loja y en especial a la Escuela de Ciencias de la Educación, por permitirme ser más y ser parte de una generación de triunfadores y gente productiva para el País.

A todos mis maestros y maestras que, a pesar de no conocernos hubo un gran apoyo y motivación para la culminación de mis estudios profesionales y para la elaboración de este proyecto.

Jenny.

ÍNDICE

Portada	i
Certificación.....	ii
Acta de declaración y cesión de derechos.....	iii
Autoría	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. MARCO TEÓRICO.....	4
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.....	4
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua.....	6
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	8
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje.....	11
3.1.4 El género y la profesión docente.....	13
3.1.5 Síntesis.....	16
3.2 CONTEXTO LABORAL.....	18
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	18
3.2.2 La demanda de educación de calidad	20
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	23
3.2.4 Políticas micro: institucionales.....	35

3.2.5	Síntesis.....	37
3.3	NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	39
3.3.1	Definición	41
3.3.2	Competencias profesionales.....	44
3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	46
3.3.4	Competencias profesionales docentes.....	48
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador	50
3.3.6	Síntesis.....	52
4.	METODOLOGÍA.....	54
4.1	Diseño de la investigación	54
4.2	Participantes de la investigación.....	54
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación	55
4.3.1	Técnicas	55
4.3.2	Instrumentos	55
4.4	Recursos.....	56
4.4.1	Humanos	56
4.4.2	Institucionales	57
4.4.3	Materiales	57
4.4.4	Económicos	57
4.5	Procedimiento	57
5.	ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	59
5.1	Resumen de datos.....	59
5.1.1	Caracterización sociodemográfica.....	59
5.1.2	Situación laboral	65

5.1.3	Contexto laboral	82
5.1.4	Necesidades de formación	95
5.2	Análisis de resultados.....	99
5.2.1	Análisis descriptivo.....	100
5.2.2	Análisis y discusión de los resultados.....	100
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	109
6.1	Conclusiones.....	109
6.2	Recomendaciones.....	110
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	111
8.	ANEXOS.....	114

1. RESUMEN

El presente Informe de Trabajo de Fin de Carrera contempla la Situación laboral de titulados de las Provincias de Cotopaxi y Chimborazo de la Universidad Técnica Particular de Loja de la Escuela de Ciencias de la Educación, para determinar, la situación actual en la cual se encuentran los titulados de la UTPL.

Este estudio fue realizado en la Ciudad de Latacunga, Provincia de Cotopaxi durante los años 2010-2011.

La población que participó en la presente investigación estuvo conformada por los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuelas de Ciencias de la Educación, durante el periodo 2005-2010, los mismos que fueron seleccionados cuidadosamente mediante en una muestra que constó de doce profesionales, de acuerdo al lugar de residencia de cada investigador.

Los instrumentos que se usaron para este informe fueron los cuestionarios tomados de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), los cuales fueron adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, siendo éstos de dos tipos:

- Uno para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL y,
- Uno para los empleadores de las Instituciones Educativas.

Una gran mayoría de los encuestados trabaja cuando iniciaron sus estudios en la Universidad, por lo tanto de allí surge la necesidad de obtener el título académico para asegurar su labor dentro de las Instituciones, ya sean públicas o privadas.

Se llegó a determinar también que la mayor parte de los encuestados se encuentran laborando en el ámbito para el cual se formaron, no obstante hay muchos vacíos los cuales deben suplirse con una formación continua por parte de los titulados para que sus conocimientos se actualicen para así tener una educación de calidad, participativa, permanente, integral con equidad y calidad.

Pocos son los titulados que no laboran en su especialidad, aún así, también están predispuestos a recibir formación si ese fuera el caso.

2. INTRODUCCIÓN

La reforma educativa depende en gran medida de los maestros, por lo tanto si no existe una evolución de la formación que ellos reciben, no habrá calidad en el sistema educativo. Todo lo cual prueba que el maestro se encuentra en el epicentro del sistema educativo relacionándose entre sí, es decir que, sin maestros no hay educación y sin educación no hay maestros.

La situación del docente como acto público está definida y reconocida en el marco de los estados actuales como una profesión con todo lo que esto implica en el contexto del ámbito sociocultural y sociopolítico.

A esto se suma un factor psicológico importante: el maestro dentro del aula goza del más alto prestigio, tiene una gran autoridad frente a los alumnos y constituye un modelo de identificación para ellos.

Lamentablemente, en los últimos años y debido a aspectos económicos y sociales, ha bajado significativamente el reconocimiento de la sociedad a la función del maestro, considerándose así como una profesión de bajo prestigio, no es lucrativa y no es del aprecio de los conciudadanos. En consecuencia, la sociedad ha sido la encargada de bajar el autoestima de los docentes y por ende sus resultados profesionales.

Por esta razón se pretendió determinar la situación laboral actual de los docentes titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja durante el período 2005-2010 mediante la aplicación de dos cuestionarios, que fueron distribuidos a los empleados y empleadores de los titulados, para comprobar si las personas sujetas a la investigación se encuentran o no laborando en el ámbito para el cual recibieron su educación superior. Esta temática es importante porque en el Ecuador son muchos los casos de profesionales en docencia que no precisamente ejercen su función, debido a múltiples circunstancias las cuales les han obligado a desenvolverse en diferentes ámbitos y por la mismo es la Universidad la obligada a rendir cuentas a la sociedad sobre la calidad de profesionales que está formando, además se obtuvo los datos en los que se dio a conocer las necesidades de formación que los profesionales requieren.

En la presente investigación se utilizó un diseño mixto que incluye una serie de indagaciones para buscar, recolectar, analizar y automatizar en tablas estadísticas la información recolectada. Todo esto con el fin de proporcionarle a la Universidad Técnica Particular de Loja una visión más clara de los resultados que ha tenido la inserción de los profesionales formados en su modalidad a distancia.

La temática de las necesidades educativas y el perfil del profesor ecuatoriano son básicas para identificar al docente como un profesional que propone y orienta las mediaciones con el conocimiento de los distintos saberes, con la formación éticosocial del ciudadano y con las posibilidades, retos de la creatividad y la invención en todos los campos, pues su tarea principal es lograr que sus estudiantes aprendan.

El contexto educativo al cual pertenece el docente sin duda incide de manera notable en su rendimiento como profesional. El aprendizaje debe ser recíproco con el estudiante sin limitarse a un área en particular sino más bien debe acentuarse en la interacción personalizada, en el reconocimiento de las distintas áreas del ser humano, para lo cual el docente no está llamado a imponer su criterio, sino a fomentar una actitud de búsqueda del saber, con la clara intención de proporcionar aprendizajes valiosos.

Cada uno de los temas de la investigación son de vital importancia para darnos cuenta de la realidad que atraviesa la educación, además la preparación y capacitación continua de los docentes es fundamental para mejorar la calidad de la enseñanza en el país.

La formación de los profesores es una manera de enunciar el proceso vital e intelectual de la educación, con referencia a fines altamente humanos en continua revisión. Por lo tanto, es un producto en permanente construcción, que integra la práctica y la teoría con los valores a partir del saber pedagógico como saber fundamental de la profesionalidad, formando integral y armónicamente al maestro ecuatoriano en su función a seguir, para que desarrolle competencias laborales propias de su carrera.

Los objetivos de la investigación son necesarios para analizar las diferentes situaciones labores en que se encuentran los titulados de la UTPL, para en un futuro tomar decisiones que aseguren los mejores resultados en base a lo requerido por parte de los titulados.

3. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I

3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

La docencia constituye uno de los oficios más relevantes de las sociedades modernas. Con el desarrollo de la escolarización y los esfuerzos colectivos encaminados a la integración de los individuos, su significado y función han variado al compás de las grandes transformaciones que caracterizaron los procesos de cada sociedad.

En la actualidad se reconoce la importancia de la educación para promover el bienestar y reducir las desigualdades sociales [...]. La educación no es solo un derecho humano y una responsabilidad social, sino una condición básica para cualquier proceso de desarrollo (Vásquez, 2006-2007), acerca de las necesidades de un cambio educativo éste tiene que ir junto con la afirmación del protagonismo de los docentes, la urgencia de una preparación de los maestros amplia y profunda para forjar nuevos educadores y por lo tanto nuevos roles docentes que son requeridos para llevar la educación adelante, aún cuando las condiciones de trabajo se deterioraron en todo el mundo, y su formación docente no da el gran salto requerido, siendo éste un factor significativo en la comunidad educativa para hacer un llamado a la sociedad para que los docentes sean considerados como verdaderos forjadores de la educación, aunque la encomienda social de garantizar eficientes resultados de aprendizaje para todos los alumnos implica un aumento real de tareas del docente, originando la crónica sensación de sobrecarga de trabajo, que en ocasiones, se ofrece a los docentes fuera de la jornada escolar, contribuyendo a una real intensificación de sus tareas habituales. En este contexto, los docentes suelen responder de forma ambivalente, por un lado asumen el rol que les es asignado aceptando la intensificación de sus ocupaciones como parte de su profesionalización, por otro lado, pueden expresar una actitud de indiferencia frente a este proceso.

La innovación educativa en el medio escolar por parte de los profesores, incluye una amplia gama de funciones para responder a diversas lógicas de cambio, como por ejemplo:

- Humanizar la tarea docente, lo cual es un impulso para la innovación en el medio escolar que deviene de las propias características y el rol asignado al oficio docente en el marco del modelo educativo y escolar convencional, innovar entonces aparece como una necesidad de supervivencia y humanización.
- Ajustar la institución escolar a requerimientos básicos del contexto, dado que un modelo educativo requiere cambios creativos por parte de los maestros.

Otro aspecto prioritario es que tradicionalmente la decisión sobre el papel de los profesores se ha centrado en el tema del salario, porque en las pasadas dos décadas éste ha tenido un deterioro drástico a causa de las crisis estructurales [...] como consecuencia de la caída del poder adquisitivo de los docentes, es común que la mayoría, mujeres en particular, se vea obligada a tener dos o tres empleos, no necesariamente en el campo educativo (Herrera, 2005). Sin duda el maestro es el elemento más importante para establecer la calidad del servicio educativo que se provee en el país, sin embargo no todos los docentes titulados se encuentran ejerciendo la profesión para la cual se formaron, y otros ni siquiera tienen empleo, por lo tanto se debería poner más atención al Artículo #33 de la Constitución Política del Ecuador aprobada en el 2008 la cual dicta que: El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución del Ecuador, 2008).

Se hace indispensable que las instituciones educativas desarrollen en los estudiantes competencias laborales, además de las competencias básicas y ciudadanas, entendidas ellas como un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y disposiciones, que les conduzcan a trabajar en equipo, lograr resultados en una organización o unidad productiva y los habilite para conseguir un empleo, para generar su propia empresa o negocio, mantenerse en la actividad que elijan y aprender elementos específicos del mundo del trabajo (Santiago & Rodríguez, 2007). Cabe señalar que el sentir docente en torno a la situación educativa actual no es fácil resumir ni en la insatisfacción salarial, ni en una baja autoestima y mucho menos en la falta de gratificación y reconocimiento social de su tarea. Entre más salario y menos frustración, se reparte una amplia gama de sentimientos,

percepciones, estados de ánimo, expectativas, temores, que ponen de manifiesto los docentes en las distintas regiones de nuestro país.

3.1.1 Formación inicial docente y formación continua

La formación, se entiende como el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función en este caso, la docencia. (De Lella, 2000).

La formación docente empieza con las propias experiencias como alumno y continúa, luego de graduado, en el proceso de socialización profesional.

No se trata sólo de transmitir conceptos disciplinares actualizados y una nueva teoría de la enseñanza, se busca la apropiación de concepciones educativas reflexivas que generen otras maneras de enseñar y de actuar en el marco de las Instituciones Educativas.

Se busca formar un docente autónomo, capaz de trabajar en equipo, con dominio disciplinar y un fuerte compromiso ético y técnico con los resultados del aprendizaje de sus alumnos.

La formación de los maestros y su desarrollo personal y profesional en la formación inicial, incorpora muchas opciones y proyecto profesional, vivencias, tensiones y conflictos, contribuye para que los docentes asuman la responsabilidad de su desarrollo personal así como la capacidad para desempeñarse en otros espacios, más allá del aula y de la Institución, es decir demandan una responsabilidad social y un proyecto de vida.

La formación inicial de docentes ha dado pie a innumerables análisis y discusiones sobre los factores explícitos e implícitos que determinan el perfil profesional, los resultados que se esperan de la formación, los elementos que debe contener el currículo, su presencia o peso en la formación pedagógica y de la especialidad, las fuentes o factores que deben estructurar dicho currículo, etc. Cualquier perspectiva de análisis que parta de este modelo tradicional de formación docente nos llevará sólo a realizar ajustes para optimizar lo existente, poco orientadores para la generación de un currículo, y menos aún para su implementación, esto sin destacar su escaso aporte para evaluar el desarrollo y los resultados de la formación.

Cada día aumentan las presiones para superar la evidente contradicción que representa considerar la educación como el motor de cambio social, pero sin aceptar decididamente que ella misma debe transformarse (Arboleda, 2005)

El modelo de la formación inicial de docentes se caracteriza por poner énfasis en la adquisición y el dominio de conocimientos, determinándose su calidad según la amplitud de los contenidos o saberes considerados en el currículo. Desde esta óptica, es fácil determinar las diferencias que se generan entre la formación y la práctica docente.

Las habilidades y destrezas pedagógicas son mínimas o, en otros casos, hay poco desarrollo de estrategias cognitivas que faciliten su aplicación en la diversidad escolar. Es indudable que elementos como el desarrollo de competencias para el cambio educativo, al igual que su sensibilidad y capacidad para generar cambios, no son considerados activamente en este tipo de formación.

La formación inicial de los docentes tendrá que atenerse a la creciente tendencia hacia la creación de estándares uniformes en la educación. Deberá permitir la comprobación de los resultados del aprendizaje en las escuelas y el control del rendimiento de cada profesor. Estas normas significan el claro abandono de una filosofía del aprendizaje que ha caracterizado a las escuelas durante los últimos 200 años.

Los cambios que se están produciendo en la sociedad inciden en la demanda de una redefinición del trabajo del profesor y de la profesión docente, de su formación y de su desarrollo profesional. Los roles que tradicionalmente han asumido los docentes enseñando un currículo caracterizado por contenidos académicos hoy en día resultan inadecuados. A los alumnos les llega la información por múltiples vías, ya sea la televisión, radio, internet, etc. y los profesores no pueden ignorar esta realidad. Por esa razón se hace necesaria la formación continua de los docentes, bajo esta perspectiva, el papel del profesor debería cambiar desde una concepción puramente distribuidora de información y conocimiento hacia una persona que es capaz de crear ambientes de aprendizaje complejos, implicando a los alumnos en actividades apropiadas, de manera que los educandos puedan construir su propia comprensión del material a estudiar, y acompañarles en el proceso de enseñanza-aprendizaje. La educación entonces viene a entenderse como un proceso de formación del ser humano, de humanización, mediante el cual se propicia el aprendizaje de las experiencias culturales y socio-históricas, que van delineando la formación del ser humano

y el desarrollo de una sociedad. De tal manera que, la educación impregnada por una cultura, transmite ésta en términos de: modelos de conocimiento, de conducta, de la realidad, de cultura.

Según la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, el Ministerio de Educación y Cultura es el responsable de ejecutar el sistema nacional de capacitación y mejoramiento docente, que tendrá carácter obligatorio, descentralizado, científico y técnico, a través de cursos de mejoramiento profesional (Ministerio de Educación y Cultura de Ecuador, 2008). Sin embargo, aun si no se dan dichas capacitaciones es preferible hacer hincapié en la formación continua por parte de los mismos profesores sin esperar de terceros para que puedan adaptarse a las nuevas tendencias de la sociedad moderna.

3.1.2 La contratación y la carrera profesional

En el campo de la docencia, la contratación lo realiza el Ministerio de Educación y Cultura a través de la Dirección Nacional Administrativa y de las Direcciones Provinciales de Educación, de conformidad con las disposiciones de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional y su Reglamento General.

Para ingresar a la carrera docente se requiere:

- Ser ciudadano ecuatoriano y estar en goce de los derechos de ciudadanía;
- Poseer título docente reconocido por la Ley; y,
- Participar y triunfar en los correspondientes concursos de merecimientos y de oposición (Ministerio de Educación y Cultura de Ecuador, 2008).

En cuanto a los títulos requeridos para poder ejercer la docencia se reconoce los siguientes:

- Bachiller en Ciencias de la Educación;
- Profesor de Educación Pre-primaria, Profesor de Primaria, Profesor de Segunda Enseñanza,
- Profesor de Educación Especial y Psicólogo Educativo;
- Licenciado en Ciencias de la Educación, en sus distintas especializaciones;
- Doctor en Ciencias de la Educación, en sus distintas especializaciones; y,
- Otros títulos de profesionales universitarios que el sistema educativo requiere.

A más de estos requisitos fundamentales para ejercer esta profesión, los docentes también tienen deberes y derechos amparados por la Constitución de la República del Ecuador, los cuales son:

En cuanto a los deberes:

- a) Desempeñar con dignidad, eficiencia y puntualidad sus funciones;
- b) Mantener una conducta ejemplar en el establecimiento educativo y en la comunidad;
- c) Procurar su permanente mejoramiento profesional;
- d) Contribuir al fortalecimiento de la unidad, la independencia, la soberanía y el desarrollo nacional y la integración andina y latinoamericana;
- e) Defender y cultivar los valores propios de las culturas y nacionalidades o etnias que integran el Estado Ecuatoriano;
- f) Cumplir su trabajo de acuerdo a las normas legales y reglamentarias y con las disposiciones impartidas por las autoridades competentes;
- g) Trabajar por lo menos tres años en el medio rural, de acuerdo con el Reglamento;
- h) Propiciar las buenas relaciones entre el personal docente, educandos, padres de familia y la comunidad;
- i) Residir obligatoriamente en la comunidad del lugar de su trabajo e impulsar su desarrollo; y
- j) Todos los demás que consten en la Constitución, leyes y reglamentos (Departamento Jurídico de la Corporación de Estudios y Publicaciones, 2009).

En cuanto a los derechos son quince en total, de los cuales se nombra los de mayor relevancia:

- A la estabilidad en el cargo y a las garantías profesionales establecidas legalmente;
- La libertad de asociación para el estudio, la participación en la planificación y ejecución de la política educativa y la defensa de los intereses profesionales;
- Al ascenso de categoría escalafonaria cada cuatro años.
- A tener una representación ante el Consejo Superior del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social;

- A que se le reconozca, mediante acuerdo económico sus categorías alcanzadas, en función del título y tiempo de servicio acreditado; entre otros (Departamento Jurídico de la Corporación de Estudios y Publicaciones, 2009).

Del mismo modo existen artículos relacionados con las sanciones a los docentes si no se rigen a la ordenanza, las cuales se dan por las siguientes causas según la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional:

Art. 32.- El docente será sancionado por las siguientes causas.

- 1.- Incumplimiento de las obligaciones inherentes a su función;
- 2.- Inasistencia injustificada;
- 3.- Violación de las leyes y reglamentos de la educación;
- 4.- Conducta inmoral reñida con su función; y
- 5.- Abandono injustificado del cargo.

Art. 33.- Las sanciones que se aplicarán según la gravedad de la falta cometida por el docente, serán:

- 1.- Amonestación escrita;
- 2.- Multa;
- 3.- Suspensión;
- 4.- Remoción de funciones; y,
- 5.- Destitución (Departamento Jurídico de la Corporación de Estudios y Publicaciones, 2009).

Las demás garantías profesionales se encuentran en la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional y sus reglamentos, las cuales si son analizadas vertiginosamente dan clara realidad de que garantizan la estabilidad y la justa remuneración de los educadores, ya que la educación contribuye al proceso de democratización del país y al fortalecimiento del laicismo como virtud que perdura en la historia de la educación de nuestro país.

Sobre la carrera profesional, se puede matizar que en todas las labores existe una carrera, un escalafón interno que distingue grados de competencia entre los profesionales, lo que sugiere que cada persona tenga afán de mejora en su trabajo profesional, y dicho afán

puede potenciarse con unas expectativas estipuladas objetivamente en la carrera profesional.

La carrera profesional docente es el régimen legal que ampara el ejercicio de la profesión docente en el sector estatal. Se basa en el carácter profesional de los educadores; depende de la idoneidad en el desempeño de su gestión y de las competencias demostradas; garantiza la igualdad en las posibilidades de acceso a la función para todos los ciudadanos aptos para el efecto; y considera el mérito como fundamento principal para el ingreso, la permanencia, la promoción en el servicio y el ascenso en el Escalafón. (Artículo 16 decreto 1278).

Cabe señalar que las personas que escogen la Docencia como carrera profesional, deben tener plena conciencia de este acto, pues, es para toda la vida, porque mientras el Maestro no puede avanzar a otros campos profesionales, un Médico sí puede entrar en el aula, al igual que un Arquitecto o un Abogado, así desconozcan los fundamentos de la pedagogía, en desmedro de la profesión docente.

Los estudiantes que ingresan a la profesión de la enseñanza tienen que preguntarse a sí mismos en forma crítica: “En realidad, ¿por qué quiero ser maestro?” (Danoff, Breitbart, & Barr, 2008).

3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje

La educación es el proceso de socialización al que se somete a todos los individuos para lograr que se incorporen sin resistencias al sistema socio-económico en que viven.

En la educación pone la sociedad sus mayores esperanzas para su propia supervivencia porque inicia cuando nace el niño, se intensifica en el prolongado lapso que permanece dentro de las aulas de la escuela y continua durante toda su vida.

La interacción docente- alumno se manifiesta en la reflexión de la acción recíproca, pues el alumno reflexiona acerca de lo que oye decir o ve hacer al docente y reflexiona también sobre su propia ejecución. A su vez el docente se pregunta lo que el estudiante revela en cuanto a conocimientos o aprendizajes, y piensa en las respuestas más apropiadas para ayudarle mejor. Así el alumno al intentar construir y verificar los significados de lo que ve y escucha, ejecuta las prescripciones del docente a través de la imitación reflexiva, derivada

del modelado del maestro. El alumno introduce en su ejecución los principios fundamentales que el docente ha demostrado para determinado conocimiento, y en múltiples ocasiones realiza actividades que le permiten verificar lo que el docente trata de comunicar.

De este modo la calidad de aprendizaje depende en gran medida de la habilidad del docente para adaptar su demostración y su descripción a las necesidades cambiantes del alumno. Para lograr lo anterior se requiere motivar de forma conveniente al alumno y ofrecerle experiencias educativas pertinentes, estableciéndose una relación de enseñanza recíproca y dinámica.

La enseñanza y el aprendizaje no son excluyentes entre sí, porque se complementan para formar una unidad, puesto que entre ellos hay una relación íntima y necesaria en los campos de la teoría y de la práctica. De esto se desprende que, quien desee enseñar con éxito necesita tener ideas claras y precisas no solamente de lo que es enseñar, sino también de lo que es aprender.

La enseñanza se produce a través de una serie de actividades que realizan tanto el maestro como los alumnos para cumplir con los objetivos de la educación, en una forma ordenada y coherente, la cual puede llegar a tener éxito si los contenidos programáticos y los métodos que se empleen están en plena armonía con los objetivos educacionales y con las características de los alumnos en sus diferentes edades. La enseñanza viene a ser entonces, un proceso sistemático, ordenado, de orientar y conducir el aprendizaje de los alumnos.

No hay duda de que todo maestro debe desarrollar su labor docente en forma planificada en tal forma que sea una valiosa ayuda en el logro de los objetivos que se proponga alcanzar.

Los profesores no deberían intentar iniciar su trabajo si no tienen diseñado un plan que les proporcione dirección en las actividades que van a desarrollar.

El aprendizaje tiene que ver con el comportamiento total del individuo, pues el hombre tiene que vivir dentro de una cultura que necesariamente es producida a través del aprendizaje.

Además el contexto de enseñanza- aprendizaje depende en gran medida de las acciones del profesor porque él es quien decide que información presentar, cuándo y cómo hacerlo, qué objetivos proponer, qué actividades planificar, que mensajes dar a los alumnos, antes durante y después de las tareas, qué y cómo evaluar. Como Alonso Tapia (2001, p. 12)

señala: “El docente ejerce una influencia decisiva, ya sea consciente o inconscientemente, en lo que los alumnos quieren saber y sepan pensar.”.

Para motivar intrínsecamente a los alumnos hay que lograr que den más valor al hecho de aprender que al de tener éxito o fracaso, que consideren a la inteligencia y a las habilidades de estudio como algo modificable y no como inmutables, que centren más su atención en la experiencia de aprender que en las recompensas externas.

Los factores que garantizan el éxito o el fracaso de los alumnos se encuentran no sólo en las características de los centros escolares, sino también los elementos externos, como los ingresos y formación de los padres, el sexo de los alumnos, el número de hermanos, el ámbito rural o urbano en el que viva (De Lanuza, 2008).

Gran parte de los profesionales están expuestos a estas condiciones de enseñanza las mismas que tienen que afrontarlas día a día para garantizar el aprendizaje y enseñar a los alumnos a que se vuelvan aprendices autónomos, independientes y autorregulados, capaces de aprender a aprender.

3.1.4 El género y la profesión docente

Es importante realizar previamente una diferenciación entre género y profesión docente.

3.1.4.1 El Género

Hasta hace muy poco tiempo las funciones de la mujer estaban subordinadas exclusivamente a las labores domésticas dentro del núcleo familiar, mientras que para el hombre su labor era la de ir a trabajar. La lista de diferencias reales y pretendidas entre hombre y mujer es potencialmente larga [...] los hombres están orientados a la acción, “cuidan el negocio”, y las mujeres se orientan más a la gente, cuidan de otros (Gelles & Levine, 2003). Actualmente la mujer ha pasado a ser parte importante de la economía del hogar, porque ya no están realizando exclusivamente tareas domésticas, de igual forma tienen pocos hijos, deciden cuando tenerlos y poco a poco se consolidan en el área laboral.

El hecho de que las mujeres trabajen fuera de sus casas ya no es noticia; [...] Ellas trabajan tiempo completo, todo el año, más que antes, ya sea por necesidad económica o porque sus trabajos requieren este compromiso (Gelles & Levine, 2003).

Hasta el año 2009 la tasa de empleo por sexo arroja que más de la mitad de la población femenina se encontraba ejerciendo alguna labor para el sustento económico, el siguiente cuadro indica el porcentaje tanto de hombres como de mujeres:

Cuadro No 1: Tasa de empleo por sexo 2002-2009

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009*
Tasa de empleo	90.8	88.5	91.4	92.1	92.2	93.9	92.7	90.9
Hombres	94.0	90.9	93.4	94.2	94.4	95.1	94.4	92.3
Mujeres	86.0	85.0	88.6	89.2	89.1	92.4	90.4	89.1

Fuente y Elaboración por: Secretaría General de la Comunidad Andina. Proyecto 4.27.63 del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo. Tercer trimestre 2009.

Como se aprecia la tasa de empleo para la sección femenina va aumentando en un 6% en promedio anualmente, lo cual sugiere que en la actualidad se está perdiendo la discriminación de género para adoptar algún tipo de empleo.

A pesar de lo expuesto, el sistema educativo ecuatoriano se nutre de recursos humanos que reflejan el problema de la segmentación educacional según sexo, veamos por ejemplo los datos en el caso de los docentes universitarios durante el año 2008, ocurre lo siguiente:

Cuadro No 2: Docentes empleados en el ámbito universitario en el año 2008

	Docentes Universitarios	Porcentaje
Hombres	23.312	71%
Mujeres	9.695	29%
Total	33.007	100%

Fuente: Datos del Diario El Universo.

Elaboración: La Autora

En este cuadro se evidencia notoriamente la distinción de género en el ámbito universitario, lo cual es un referente para apreciar la realidad del Docente Ecuatoriano.

La universalidad de la estratificación por género y la persistencia de desigualdad de género en las sociedades contemporáneas, donde la mayoría de hombres y mujeres admiten la igualdad de género, demanda una explicación: ¿Por qué aún son las mujeres el “segundo sexo”? (Gelles & Levine, 2003).

3.1.4.2 La profesión docente

En cuanto a la profesión docente su cimentación se inicia en las etapas previas como estudiante, continua en la formación inicial del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional. Aquello no surge automáticamente como resultado de un título profesional, por el contrario, es preciso construirla. Y esto requiere de un proceso individual y colectivo de naturaleza compleja y dinámica lo que lleva a la configuración de la profesión docente.

La docencia es cada vez más una profesión compleja, cargada de retos y demandas que intensifican el quehacer del profesorado, una especificidad que puede resultar abrumadora para quienes comienzan su andadura profesional. Entre los retos inmediatos a encarar por los profesores y profesoras principiantes se encuentran: planificar el curso escolar, organizar y gestionar adecuadamente el aula, implicarse en la estructura organizativa del centro, relacionarse con sus compañeros y atender a la diversidad de alumnos y padres (Eirín & Montero, 2009).

El educador, en cualquiera de los niveles del sistema escolar en que ejerza su trabajo, es el agente del desarrollo social. A su responsabilidad esta confiada la noble misión de orientar el desenvolvimiento de la personalidad de sus alumnos. De su sensibilidad y de su talento depende el futuro de los niños y adolescentes, como consecuencia lógica, la supervivencia y adelanto de la sociedad en general.

El porvenir social descansa en la obra que los docentes realicen dentro de un ambiente psicosocial, siempre se debe tener presente que la función más sublime, elevada e importante en el desarrollo de los pueblos corresponde a los docentes.

La profesión docente es una actividad que obliga a quienes quieren ejercerla con elevación y responsabilidad, poseer una serie de cualidades y requisitos que no necesariamente se puede exigir en otras profesiones.

Durante mucho tiempo la profesión docente ha estado asociada a la transferencia de experiencia probada. Así, el que sabe lo suficiente en un área puede enseñar a otro siguiendo el patrón de comportamiento de sus maestros del sistema educacional, de tal manera que la profesión docente fue sinónimo de transferir. Sin embargo ejercer la profesión docente desde esa perspectiva hoy ya no es posible cuando se exige desarrollo de habilidades complejas y formación de actitudes y valores también complejos, con la perspectiva de generar competencias en los educandos.

3.1.5 Síntesis

Para los profesores la docencia se constituye en un proceso paradigmático, puesto que ésta profesión a pesar de ser la base de la economía para un país no es la mejor remunerada. La educación constituye el factor más importante de una sociedad, y como tal viene a ser la más criticada por la misma, siendo los auténticos responsables los profesores, los cuales no se dedican solamente a enseñar, ya que además son los promotores del bienestar de sus alumnos y son los encargados de reducir las desigualdades sociales para originar una sociedad más justa, con menos discriminación y por tanto sin violencia.

Desde este punto de vista surge la necesidad de la preparación de los maestros de una manera amplia y profunda para promover una educación de calidad, siendo la innovación el medio actual para responder a las diversas funciones educativas.

La formación inicial de docentes se constituye el modelo para la adquisición y dominio de conocimientos, para obtener caracteres cualitativos dentro de la educación la cual debe atenderse a la creciente tendencia a obtener mejores resultados en la educación.

La docencia no es algo sencillo, se debe desarrollar ciertas competencias necesarias para ser un buen Maestro, incluida la formación continua porque se constituye un fragmento del trabajo del profesor que es sumamente necesario para crear condiciones de enseñanza-aprendizaje dentro y fuera del aula de clase.

Para ingresar a la carrera docente y para ejercer la profesión se requiere de algunos requisitos que señala la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, en la cual menciona los títulos requeridos para poder ejercer la Docencia, los deberes, los derechos y las sanciones las cuales son interpuestas cuando el trabajo no se lo cumple a cabalidad.

La educación viene entendida como un proceso de socialización en el que existe una relación alumno-profesor, las condiciones tanto de enseñanza como de aprendizaje constituyen uno de los factores psicoeducativos que más influyen en este proceso.

La profesión docente no solo está formada por hombres, actualmente la mujer ha pasado a ser parte importante de la educación porque a más de profesoras también se encuentra Directoras, Inspectoras, etc., es decir con cargos muy importantes para el beneficio de las Institución Educativas.

Sin duda la docencia es cada vez más una profesión compleja, en la que los maestros deben estar preparados para afrontar nuevos retos y demandas que intensifican el quehacer del profesorado, lo cual se logrará con una profunda vocación y amor al trabajo que se realiza para beneficio de la sociedad.

CAPÍTULO II

3.2 CONTEXTO LABORAL

3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa

Para trabajar en el entorno educativo [...] es necesario que el adulto que ejerza esta función comprenda que su labor no es la de un fabricante sino la de un partero; es la de estar allí, en la cotidianidad, no enseñándole filosofía, sino a filosofar, no operaciones matemáticas de memoria, sino a entender esta ciencia (Gómez, Posada, & Ramírez, 2000).

El proceso educativo no se puede encuadrar en responsabilidad única y exclusiva de los docentes. La responsabilidad de una adecuada educación de los alumnos es y debe ser compartida por todos aquellos que participan de forma directa o indirecta en la educación y enseñanza de los mismos. De ello se deriva una responsabilidad compartida con diferentes sectores, como son, la familia, el profesorado, el centro, el Consejo Escolar, la Administración, sectores públicos y privados, etc.

En la familia se comienza a configurar la personalidad, se construyen las primeras capacidades, se fomentan los primeros intereses y se establecen las primeras motivaciones (Vila, 2008).

Dentro del Entorno Educativo se trata de promover actividades que lleven al mejoramiento de la calidad de la educación y lograr el bienestar de los estudiantes. Buscar no solo impartir instrucción sino una verdadera educación integral, que se caracteriza por estar abierta al cambio, ya que se encuentra en constante desarrollo.

El trabajo en un salón de clases es una experiencia fascinante. No solamente sometemos a prueba las ideas del programa de estudios, sino que también se pone en práctica o se aprenden algunas técnicas de trabajo (Danoff, Breitbart, & Barr, 2008).

En este sentido, se asimila la idea de la conformación de las Comunidades Educativas, las mismas que equivalen a un conjunto de personas que influyen y son afectadas por un Entorno Educativo.

La Comunidad Educativa hace referencia a una comunidad de personas cuyos intereses giran en torno al hecho educativo, integra a todos los sectores implicados en la educación de los educandos. Debido a la importancia de dicha comunidad en el desarrollo de la calidad de educación de las distintas Instituciones educativas es conveniente incluir la información sobre los diferentes órganos y personas que la integran.

La comunidad educativa está constituida por las personas que tienen responsabilidades directas en la organización, desarrollo y evaluación del Proyecto Educativo Institucional que se ejecuta en un determinado establecimiento o institución educativa. Se compone de los siguientes elementos:

- Los estudiantes que se han matriculado.
- Los padres y madres, acudientes o en su defecto, los responsables de la educación de los alumnos matriculados.
- Los docentes vinculados que laboren en la institución.
- Los directivos docentes y administradores escolares que cumplen funciones directivas en la prestación del servicio educativo.
- Los egresados organizados para participar (Santiago & Rodríguez, 2007).

Se llamará entonces Comunidad Educativa al conjunto de personas que forman parte, influyen y son afectadas por el ámbito educativo. La escuela, la universidad, formada por los alumnos que asisten para recibir educación, los profesores y maestros que se encuentran allí dispuestos para brindar sus conocimientos y guiar a los alumnos, los ex alumnos, las autoridades de la escuela, aquellos que contribuyen económicamente en el sostenimiento de la misma, los vecinos, entre los principales actores, conforman lo que se llama comunidad educativa, etc.

De alguna manera, la comunidad educativa no se preocupa y ocupa únicamente de que los alumnos reciban conforme la educación que a sus respectivos niveles corresponda, sino que se ocupa de llevarle al alumno una educación de tipo integral. Por esto es imprescindible que la misma se encuentre abierta a los cambios, las evoluciones y las propuestas que vaya imponiendo el devenir que se encuentra en un constante desarrollo.

Entonces, cabe resaltar que la Comunidad Educativa se encuentra conformada por muchos agentes que se los encuentra también como elementos partícipes e interesados de esa comunidad, una de sus principales funciones resulta ser promover el bienestar de los

estudiantes y también la promoción de actividades tendientes a mejorar la calidad de la educación.

El colegio, la escuela, serán el primer eslabón en el camino de la educación formal de un individuo, pero como este además se encuentra en estrecha relación con otros actores sociales mencionados, la responsabilidad de la educación no será únicamente de la escuela, el resto de los implicados también deberán contribuir con el mensaje de la escuela, acompañarlo con ejemplos y no contradecirlo con malos ejemplos o con enseñanzas que vayan en contra de aquello que la escuela promueve, porque sino sí que se estaría poniendo en grave peligro el proceso de aprendizaje de un individuo.

3.2.2 La demanda de educación de calidad

La escuela fue creada para transmitir una serie de valores, el concepto de educación de calidad expresa esta necesidad, en este sentido, la capacitación docente debe ser permanente y la creatividad y el trabajo en equipo deben asociarse con sectores portadores de información y conocimientos imprescindibles para innovar. Los cambios en la actualidad se relacionan con las nuevas tecnologías que cambian nuestra manera de pensar y modifican la naturaleza de la comunidad como área en la que se desarrollan nuevos pensamientos. Todo esto, sin duda, tiene un efecto directo en la vida de los educandos en la manera en que se define la educación. El conocimiento constituye una variable importantísima en las nuevas formas de organización social y económica, que desde una mirada educativa no se puede obviar a la hora de pensar la calidad de la educación. Comienzan a interesarse por el tema educativo, otros sectores sociales de esta manera, un mismo conocimiento puede ser utilizado por distintas personas con diferente creatividad, provocando diferentes modos de circulación, mayor intercambio, permitiendo un funcionamiento democrático de la sociedad. Las instituciones se vuelven más flexibles, las jerarquías se definen en base a competencia e información y el poder entonces dependería de la capacidad de producir un valor.

Una educación de calidad es aquella que promueve:

- La construcción de conocimientos psicológica, social y científicamente significativos.

- El desarrollo de procesos de pensamiento y estrategias cognitivas que le permitan al alumno “aprender a aprender”.
- La aplicación del conocimiento para operar sobre la realidad.
- La consideración de las características propias del sujeto de aprendizaje, en sus aspectos cognitivos, socioafectivos y psicomotrices.
- El crecimiento profesional del docente.

En estos últimos años también se ha empezado a especular acerca del papel que ha de desempeñar el docente ante la nueva sociedad del conocimiento. Al respecto se han abierto discusiones y análisis acerca de cuál debe ser el perfil del docente y el papel que debería desempeñar como consecuencia de la integración de las nuevas tecnologías en el ámbito educativo (Danoff, Breitbart, & Barr, 2008).

Hoy en día la competitividad de una sociedad depende de la calidad de su fuerza de trabajo para lo cual la educación debe tender a formar ciudadanos con diversas capacidades, que entre otras se puede mencionar: el dominio de la lengua, la comprensión de los fundamentos de las ciencias y de las nuevas tecnologías, el pensamiento crítico, la capacidad de analizar un problema, de distinguir hechos y consecuencias, la capacidad de comunicarse, la capacidad de trabajar en equipo, el gusto por el riesgo, el sentido de la responsabilidad y la disciplina personal, el sentido de la decisión y el compromiso, la iniciativa, la creatividad, el esfuerzo de profesionalidad, la búsqueda de la excelencia, el sentido de la competencia, el sentido del servicio a la comunidad, etc.

En la actualidad a nivel mundial la educación ha sufrido cambios y transformaciones; por lo tanto, cada individuo adopta conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular al desempeño docente, para complicar más este proceso, el docente también es observado por muchas personas: compañeros, personal administrativo, padres de familia, inspectores, todos están pendientes de las acciones, lo cual puede ser difícil para cualquier persona (Danoff, Breitbart, & Barr, 2008).

La mejora en la calidad de la educación debe realizarse contando con la participación activa de todos los actores implicados. En el ámbito de la familia y de la escuela se encuentran las principales variables vinculadas a esa mejora. Aspectos como la convivencia, la prevención

y la resolución de conflictos pueden abordarse con la introducción de mejoras en la comunicación y mediante la profundización en los valores, para lo cual es fundamenta en primera instancia la evaluación al docente.

Danoff, Breitbart & Barr (2008) señalan que los aspectos del trabajo docente serán evaluados, pero es posible poner en práctica estos procedimientos para tener una autoevaluación, por ejemplo:

- A través de los logros alcanzados por el alumno.
- A través de instrumentos estandarizados que midan la habilidad docente.
- Escuchando la opinión de los docentes, los supervisores, directores y otras autoridades docentes.

La evaluación es hoy quizá uno de los temas con mayor protagonismo del ámbito educativo, y no porque se trate de un tema nuevo de discusión, sino porque la comunidad educativa en sí, son más conscientes de la importancia y las repercusiones del hecho de evaluar o de ser evaluado. El siguiente cuadro muestra las demandas efectuadas y las dificultades que presenta el Sistema Educativo por parte de los docentes:

Cuadro No 4: Demandas y debilidades del Sistema Educativo:

DEMANDAS	DIFICULTADES
Actualización de contenidos programáticos, acordes a la realidad laboral y a los adelantos tecnológicos	Contenidos obsoletos.
Conocimiento teórico-práctico de las nuevas tecnologías	Desfasaje entre teoría y práctica.
Conocimiento del desarrollo tecnológico.	Desfasaje entre tecnología teórica y real.
Conocimiento de la realidad de la empresa.	
Mayor énfasis en el conocimiento práctico.	
Generar instancias de aplicación práctica de los conocimientos adquiridos.	

Fuente: Portal educativo www.educar.org

Elaborado por: Alejandra Paula Gómez (2000). Lic. en Ciencias de la Educación.

Así, la demanda de calidad de educación para todos, basada en el supuesto de que todos los seres humanos son capaces de aprender, constituye la alternativa socialmente más legítima. Ningún sistema que esté basado solo en las dificultades será capaz de alcanzar el éxito en las funciones educativas.

La compleja labor educativa debe apoyarse en una necesaria recuperación de la autoridad moral del educador, fruto más de la competencia, la coherencia y el reconocimiento que de un enfoque punitivo basado en el castigo. Los actuales niveles de rendimiento académico y de fracaso escolar obligan a revisar las principales variables vinculadas al éxito educativo y a adoptar medidas encaminadas a optimizar el aprendizaje. La labor educativa tiene que desarrollarse desde un enfoque positivo que puede fortalecerse mediante la formación y el desarrollo personal de los educadores. (Prieto, 2008).

Dicha formación también se puede dar a través de el liderazgo del director y su respectiva permanencia, tareas, efectos de pares, material educativo, satisfacción del profesor y conocimiento de la materia, pedagogía activa, el nivel de los padres y su participación, uso de la evaluación en la sala de clases como una herramienta pedagógica, percepción del estudiante y relación con el profesor, la educación de la madres, recursos educativos en la casa, autonomía de la escuela, recursos humanos, etc., los cuales se constituyen en factores primordiales para asegurar que la calidad de los educandos sea la más adecuada y acorde a los temas de actualidad.

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

Las políticas educativas básicamente hacen referencia a una mejora de la calidad de la enseñanza, lo cual solo es posible con procesos consistentes de cambio a mediano y largo plazo para cumplir con los propósitos de la reforma educativa, para lo cual se tome en cuenta la carta magna, el plan nacional de desarrollo, ley de educación, plan decenal de educación y DINAMEP.

3.2.3.1 Carta Magna

La Carta Magna, fue elaborada por una Asamblea Constituyente, con 444 artículos, 30 disposiciones transitorias y un Régimen de Transición de 30 artículos, fue aprobada en referendo el 28 de septiembre de 2008 con el 63,93 por ciento de votos a favor, y entró en vigor el 20 de octubre del mismo año.

Luego de la aprobación popular del texto, la Constituyente designó a los integrantes del Consejo Nacional Electoral y a una Comisión Legislativa, que cumplió las funciones del Congreso hasta que fueron elegidos los integrantes titulares de la institución legislativa. Ese organismo se denomina Asamblea Nacional Legislativa, nombre que toma el Parlamento según la nueva Constitución, y está compuesto por 130 integrantes, que fueron elegidos en los comicios generales del pasado 26 de abril del 2009. Uno de los elementos que identifica al nuevo régimen constitucional de Ecuador es la inclusión de los llamados "derechos del buen vivir", que incluyen cuestiones como la inclusión y la equidad, la educación, la salud, la seguridad social, el hábitat y la vivienda, la cultura, la cultura física y el tiempo libre

Con la publicación de la nueva Constitución quedó derogada la aprobada por otra Asamblea Constituyente en 1998.

A pesar de las oposiciones de los distintos partidos políticos esta nueva Constitución actualmente sigue en vigencia, aunque no todos los ecuatorianos han estado de acuerdo con ella. Es así que en un sondeo realizado en el año 2008 por la Empresa SP Investigación y Estudios, se determinó mediante la toma de una muestra de la población que el 56% apoya el proyecto de la Nueva Carta Magna en el Ecuador:

Cuadro No 5: Resultados del sondeo realizado por la Empresa SP Investigación y Estudios.

MUESTRA	SI	NO	NULO	EN BLANCO	TOTAL
5080 personas en	56%	23%	9%	12%	100%

las	24					
Provincias						

Fuente: Datos de Diario Hoy.

Elaboración: La Autora.

El sondeo de opinión tiene un margen de error del cuatro 4%. Según la encuesta, el Sí se mantiene con una tendencia al alza.

En la Carta Magna que redactó la Asamblea Constituyente se declara, entre otras cosas, la plurinacionalidad e interculturalidad del Estado ecuatoriano, con lo cual se reconoce los más de 500 años de lucha de los pueblos indígenas, sin que esto signifique una desintegración del país, el Ecuador sigue siendo uno solo, se trata de un consenso histórico, que democratiza al Estado, al reconocerse las diversas nacionalidades y culturas existentes en el país, sin ningún tipo de imposiciones, para lo cual la Confederación Kichwa del Ecuador (Ecuadorunari)¹ saludó este pacto, que consolida el compromiso de incorporar esfuerzos por un país libre y soberano.

La Carta Magna del Estado, en sus artículos 26, 27, 28 y 29, contempla que la educación pública es un derecho universal del ser humano, a lo largo de la vida será laica en todos sus niveles y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior inclusive, en el marco del respeto a los derechos humanos y el deber irrenunciable del Estado. Garantizando la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior para el libre vuelo del pensamiento investigativo y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural (Guaya, 2011).

Dichos artículos son los indicadores para obtener un país culturalizado y el tipo de persona que quiere formar la sociedad a través del sistema educativo.

3.2.3.2 Plan Nacional de Desarrollo.

El Plan Nacional de Desarrollo, en el Gobierno del Presidente Ec. Rafael Correa se le denomina como Plan Nacional para el Buen Vivir para el periodo 2009 - 2013, lo cual contempla un instrumento del Gobierno Nacional para articular las políticas públicas con la

¹ Organización indígena, cuyo principal objetivo es el de propiciar dentro de la población indígena la toma de conciencia, en orden a lograr una recuperación social, económica y política.

gestión y la inversión pública, plantea nuevos retos orientados hacia la materialización y radicalización del proyecto de cambio de la Revolución Ciudadana, a la construcción de un Estado Plurinacional e Intercultural, para finalmente alcanzar el “Buen Vivir” de las y los ecuatorianos.

El Plan cuenta con 12 Estrategias Nacionales, 12 Objetivos Nacionales, cuyo cumplimiento permitirá consolidar el cambio que los ciudadanos y ciudadanas ecuatorianos anhelan para el Buen Vivir.

El Plan fue elaborado por la SENPLADES² en su condición de Secretaría Técnica del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa, conforme el Decreto Ejecutivo 1577 de febrero de 2009 y presentado por el Presidente Rafael Correa Delgado, para conocimiento y aprobación en el Consejo Nacional de Planificación.

Cuadro No 6: Objetivos para el Buen Vivir

	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS PARA EL PERIODO 2009 2013
Objetivo 1.	Auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial en la diversidad.	Superar las condiciones de desigualdad y exclusión, con una adecuada distribución de la riqueza sin discriminación algún.
Objetivo 2.	Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.	Trabajar por el desarrollo integral de los y las ciudadanas, fortaleciendo sus capacidades y potencialidades.
Objetivo 3:	Mejorar la calidad de vida de la población.	Buscar condiciones para la vida satisfactoria y saludable de todas las personas, familias y colectividades respetando su diversidad.
Objetivo 4:	Garantizar los derechos de	Promover el respeto a los derechos de la

² Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.

	la naturaleza y promover un ambiente sano y sustentable.	naturaleza [...] para garantizar un buen vivir para las siguientes generaciones.
Objetivo 5.	Garantizar la soberanía y la paz, e impulsar la inserción estratégica en el mundo y la integración latinoamericana.	La soberanía es integral y radica en el pueblo. El Estado la garantiza y defiende, reconociendo la unidad en la diversidad.
Objetivo 6.	Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas.	Garantizar la estabilidad, protección, promoción y dignificación de las y los trabajadores, sin excepciones, para consolidar sus derechos sociales y económicos como fundamento de nuestra sociedad.
Objetivo 7.	Construir y fortalecer espacios públicos, interculturales y de encuentro común.	Construir espacios públicos seguros y diversos que permitan eliminar las discriminaciones. Contribuir a que florezcan todas las culturas, las artes y la comunicación.
Objetivo 8.	Afirmar y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad.	Ser un país plurinacional e intercultural que garantiza los derechos de las personas y colectividades sin discriminación alguna. Valorar la diversidad como una fuente inagotable de riqueza creativa y transformadora.
Objetivo 9.	Garantizar la vigencia de los derechos y la justicia.	Garantizar a todas las personas el respeto a los derechos humanos y el acceso a la justicia. Promover una justicia social, solidaria, imparcial, democrática, intergeneracional y transnacional”.
Objetivo 10.	Garantizar el acceso a la participación pública y	Construir una democracia en la cual todas y todos se involucren y participen activa y

	política.	responsablemente en los procesos públicos, políticos y económicos del país.
Objetivo 11.	Establecer un sistema económico social, solidario y sostenible.	Construir un sistema económico cuyo fin sea el ser humano y su buen vivir. Buscar equilibrios de vida en condiciones de justicia y soberanía. Reconocer la diversidad económica, la recuperación de lo público y la transformación efectiva del Estado.
Objetivo 12.	Construir un estado democrático para el buen vivir.	Se trata de construir la sociedad del buen vivir en la cual se reconozca las diversidades y se vele por el cumplimiento de los derechos ciudadanos.

Fuente: Datos de la SENPLADES.

Elaboración: La Autora.

El Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013 fue elaborado por la SENPLADES en su condición de Secretaría Técnica del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa, dicho plan sustenta y orienta la reconstitución de las bases institucionales, estructurales y de poder democrático que permita contar con cimientos sólidos para la aplicación del proyecto de cambio.

En el título VII del Régimen del Buen Vivir, en su sección primera, Art. 343 dicta que: “El Sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente. El sistema Nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos a las comunidades, pueblos y nacionalidades”.

Queda expuesto además que la educación es universal y laica en todos sus niveles y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior, lo que es una buena noticia para los

ecuatorianos porque habrá más oportunidades de educarse sin que esto implique mucho dinero para aquello.

3.2.3.3 Ley de educación.

La Ley de educación conocida también como “Ley Orgánica de Educación” fue aprobada en el año 2008, es la que garantiza a los y las ciudadanas ecuatorianas el derecho a la educación, con la visión del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad. En ésta se desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo conjuntamente con la participación del Sistema Nacional de Educación³. En esta legislación no se incluye la Ley la educación superior, puesto que la misma se rige por su propia Ley.

Dentro de la ley se encuentran los Principios, los cuales se fundamentan en teorías filosóficas, conceptuales y constitucionales que se desarrollan atendiendo los siguientes principios generales:

- Universalidad
- Educación para el cambio
- Libertad
- Interés superior de los niños, niñas y adolescentes
- Atención prioritaria
- Desarrollo de procesos
- Aprendizaje permanente
- Interaprendizaje y multiaprendizaje
- Educación en valores
- Enfoque en derechos
- Igualdad de condiciones
- Educación para la democracia
- Comunidad de aprendizaje

³ El Sistema Nacional de Educación forma parte del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad conforme lo establecido en la Constitución de la República. Por lo tanto, las políticas del Sistema Nacional de Educación observarán lo relativo al régimen del Buen Vivir y asegurarán el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y el cumplimiento de los objetivos del Régimen de Desarrollo en materia educativa y al Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa.

- Participación ciudadana
- Corresponsabilidad
- Motivación
- Evaluación
- Flexibilidad
- Cultura de paz y solución de conflictos
- Investigación y construcción permanente de conocimientos
- Equidad e inclusión
- Calidad y calidez
- Integralidad
- Laicismo
- Interculturalidad y plurinacionalidad
- Identidad cultural
- Plurilingüismo
- Pluralismo político e ideológico
- Articulación
- Unicidad y apertura
- Obligatoriedad
- Gratuidad
- Acceso y permanencia
- Transparencia, exigibilidad y rendición de cuentas
- Escuelas saludables y seguras
- Acuerdos de convivencia armónica
- Pertinencia

A más de estos principios, en la Ley se encuentra todo lo referido a el derecho y fines de la educación, la educación como obligación de estado, la participación y representación estudiantil, los derechos y obligaciones de estudiantes, docentes, de las madres y padres de familia o representantes legales, de la comunidad educativa, entre otros.

En la actualidad, la nueva Ley de Educación Intercultural fue aprobada por La Asamblea Nacional de Ecuador el día de 13 de enero de 2011, en el seno de la Asamblea Nacional Legislativa con 116 votos de 124, contiene 143 artículos, 13 disposiciones generales, 40

transitorias, 11 derogatorias y una disposición final. En el documento se manifiesta los logros alcanzados que se verá a continuación:

Cuadro No 7: Logros alcanzados a través de la nueva Ley de Educación Intercultural

Logros	Fundamentos
Participación de la Familia y la Comunidad	Incorpora a la familia y comunidad en el ámbito educacional, conjuntamente con la creación de gobiernos escolares en los que se involucran estudiantes, padres de familia y docentes.
Atención ágil y oportuna de la ciudadanía	Formado por un nivel central, y tres niveles de gestión desconcentrada: zonal, distrital y circuital, las mismas que tienen como función una atención ágil y oportuna para atender las necesidades de la Comunidad Educativa.
Bachillerato General Unificado	En el cual se elimina el Bachillerato en Ciencias y se establece un tronco común de asignaturas con el objetivo de preparar a los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad democrática.
Educación Intercultural y Bilingüe	Se refiere a los procesos de enseñanza- aprendizaje en idiomas ancestrales.
Estándares Educativos	Fueron diseñados para garantizar el aprendizaje, así como el desempeño profesional de los docentes.
Evaluación Educativa	Se crea el Instituto Nacional de Evaluación Educativa para determinar la calidad de educación haciendo énfasis en los Estándares Educativos.
Capacitación y Profesionalización Docente	Se crea la Universidad Nacional de Educación, la misma que es gratuita y fomenta la profesión docente.
Remuneración Justa	A través de la homologación de sueldos y el nuevo escalafón.

Fuente: Datos del Ministerio de Educación.

Elaboración: La Autora.

Con esta nueva normativa se espera que la autoridad educativa nacional sea la que autorice, regule y controle el normal funcionamiento de todas las instituciones públicas, municipales, particulares y fiscomisionales, en el ámbito de su competencia.

3.2.3.4 Plan Decenal de Educación

El 19 de junio del 2006, el Ministro de Educación y Cultura Raúl Vallejo Corral, expuso ante el Pleno del Consejo Nacional de Educación, el Plan Decenal de Educación, dentro del cual se manifiestan ocho políticas de estado, para que, sin importar qué Ministro ocupe la Cartera de Educación, el Ecuador se beneficie de una visión estratégica en el campo educativo con el contexto de que la educación es un compromiso de todos para cambiar la historia, así como unificar criterios para definir la agenda nacional con prioridades educativas para el país.

Las 8 políticas educativas del Plan Decenal son:

1. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
2. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
3. Incremento de la población estudiantil del bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
5. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las instituciones educativas
6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo
7. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.

8. Aumento de 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB⁴ hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB (Vallejo).

Este Plan Decenal se encuentra vigente desde el año 2006 hasta el año 2015, para que se implemente exitosamente y tenga un impacto real en el desarrollo del país no puede quedarse sólo como una iniciativa del Estado, sino de toda la sociedad ecuatoriana porque todos somos llamados al progreso de la educación y por lo mismo del país.

3.2.3.5 DINAMEP

La DINAMEP es la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional, institución que se encarga del desarrollo profesional de los Docentes que laboran en el Sistema Educativo, de los procesos de Formación Docente y de Capacitación Profesional. De acuerdo a las necesidades su planificación lo realiza de manera anual, en el marco de los requerimientos de la Política del Plan Decenal de Educación.

Dentro de las funciones de la DINAMEP tenemos que se encarga de investigar, programar, organizar, direccionar, coordinar y controlar el funcionamiento del sistema nacional de Formación Docente y de Capacitación y Mejoramiento de los docentes del sector educativo en servicio, orientados a la cualificación de la educación, al desempeño docente y a los aprendizajes de los estudiantes, 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.

⁴ Producto Bruto Interno, es el valor monetario de los bienes y servicios finales producidos por una economía en un período determinado.

- Celebrar Convenios de cooperación para la ejecución de proyectos de formación inicial y de capacitación y perfeccionamiento docente, relacionadas con las políticas y acciones educativas que ejecuta el Ministerio de Educación
- Proponer a la Dirección Nacional de Planeamiento innovaciones y adecuaciones curriculares.
- Elaborar y difundir en el magisterio nacional material científico, pedagógico y tecnológico
- Asesorar, Planificar, Controlar y Evaluar la ejecución de programas de formación inicial y de la educación presencial, semipresencial y a distancia (Ministerio de Educación del Ecuador).

El acto de cumplimiento de las funciones mencionadas desemboca en la constitución de los pilares fundamentales para la aplicación del Modelo de Desarrollo Profesional, el mismo que deberá atender la cualificación de todos los docentes del sistema educativo nacional de la siguiente manera:

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

Con la debida autorización del Ministro de Educación, la DINAMEP podrá suscribirse a 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.

De la misma manera la DINAMEP es parte de la comisión de coordinación interinstitucional para el diseño participativo del proyecto de “Erradicación de la Violencia de Género en el ámbito Educativo”, para lo cual se llevaron a cabo tres talleres en los cuales se trabajaron los componentes:

- Transformación de patrones socioculturales,

- Erradicación de delitos sexuales en el ámbito educativo,
- Sistema de registro, investigación y referencia; y,
- Institucionalización y sostenibilidad del proyecto en mención (Ministerio de Educación del Ecuador).

Otro aspecto importante a recalcar es el Nuevo Proyecto de Formación de Docentes de Educación Básica, el cual vislumbra las siguientes actividades:

- Evaluar el modelo curricular actual.
- Investigación de perfiles profesiográficos de los docentes.
- Elaboración de un nuevo modelo curricular para la formación de maestros de educación básica.
- Construcción de un sistema de evaluación del aprendizaje del desempeño docente e institucional (Ministerio de Educación del Ecuador).

Como se puede observar la DINAMEP se encuentra empeñada en la realización de un sinnúmero de programas encaminados básicamente a la actualización de los conocimientos para asegurar la calidad de educación que actualmente se imparte en las aulas del sistema educativo ecuatoriano.

3.2.4 Políticas micro: institucionales

En 1989, Stephen Ball publicó "La Micropolítica en la Escuela: Hacia una teoría de la organización escolar", en la cual describe a las organizaciones educativas como un ámbito en el cual existe una gran variedad de grupos heterogéneos, grupos muy diferentes entre sí, tanto en su formación y procedencia como en sus intereses personales y sus fines dentro de la organización. Esos grupos son fácilmente reconocibles en cualquier escuela: los profesores nuevos y los antiguos, los administrativos, los profesores de letras y los de ciencias, los padres de familia, los coordinadores, entre otros. Sean cuales sean los criterios, siempre existen grupos antagónicos, grupos con intereses opuestos. Naturalmente, cada grupo va a buscar lograr sus fines (Obando Castillo, 2009).

Las Políticas Micro Institucionales constituyen pautas y orientaciones generales que inciden en la marcha general de un sistema sujeto a procesos de planeación y gestión, las cuales se

asumen como los lineamientos normativos para orientar el cumplimiento de la misión en el Sistema Educativo para concretar su visión y para alcanzar sus objetivos y metas.

Hasta hace muy pocos años, la escuela como organización había sido objeto de estudio sólo desde una perspectiva estructural y formal. Las diversas teorías de la organización, nacidas fundamentalmente en el ámbito de la empresa, fueron proyectadas miméticamente sobre la escuela olvidando su carácter de institución educativa. Así, la escuela ha sido considerada como un espacio que está o debe estar presidido por la racionalidad y la eficiencia, donde el orden es casi una consecuencia natural de la organización, y el conflicto un desorden que sólo aparece de modo excepcional (Villegas, 2008).

Las estructuras y los procesos micro políticos son fundamentales para el cambio y la innovación referentes a la educación, así como la estabilidad y el mantenimiento de los centros escolares, aún cuando estos varían a lo largo del tiempo.

De tal forma se construye un modelo de organización escolar que cada día sigue avanzando gracias a las micropolíticas que se integran en el ámbito educacional. Es por esto que la escuela, de modo racional, produce la transmisión de conocimientos mediante una eficaz aportación de recursos personales y materiales, tomando en cuenta que no todas las Instituciones están dispuestas a someterse a las micropolíticas.

El rechazo de las relaciones entre política y escuela obedece a múltiples razones, aunque una de ellas sea aparentemente la más fundada, esto es, al deseo de que en la escuela no penetre la política de partido. Pero hoy día este temor ya no está justificado, porque existe prácticamente consenso en que la escuela es, o debe ser, un territorio ajeno a cualquier enfrentamiento partidista.

Lo cual también es importante ya que no todos los directivos pueden estar de acuerdo con las ideologías políticas que adoptan ciertos partidos políticos del Ecuador, sin que aquello impida que en los últimos años la escuela sea considerada como una Institución básica de los Estados modernos, o, desde una perspectiva más amplia, como un elemento importante de las complejas relaciones existentes entre los sistemas políticos y los sistemas educativos.

Sin embargo, la micropolítica de la escuela no tiene aún un desarrollo considerable; su campo de estudio no está todavía bien delimitado, ni tampoco lo están sus métodos de investigación, pero en los pocos años transcurridos desde su aparición ha tenido la virtualidad de poner al descubierto aspectos importantes de la vida de la escuela: la

existencia del conflicto interno, el entramado de relaciones de poder entre los diversos sujetos, las estrategias expresas o tácitas de los grupos de interés, la interrelación entre las autoridades de la escuela y los diferentes niveles de la administración de la educación; en suma, un conjunto de factores que enriquecen el ancho campo de la organización escolar. (Villegas, 2008)

3.2.5 Síntesis

El entorno educativo viene señalado como el lugar en donde el docente ejerce su profesión, en el cual su responsabilidad es la de cumplir con la labor de formar a sus alumnos, tomando en cuenta que la familia también participa en dicha formación.

En cuanto a la comunidad educativa, hace referencia a todos los componentes que forman parte de la educación. Es de suma importancia, pues, tienen compromisos directos en la organización, desarrollo y evaluación del proyecto educativo institucional, que es el factor principal para que se desarrolle la educación en una institución.

La demanda de educación de calidad es cada día un tema de debate porque con los cambios relacionados con las nuevas tecnologías se produce una manera distinta de pensar, lo cual influye determinadamente en la sociedad y por lo tanto en la educación.

La mejora en la calidad de la educación contribuye a que cada vez los directivos de las distintas instituciones educativas se esfuercen por brindar a la sociedad una educación eficaz para así asegurar el bienestar y el adelanto del país.

Las políticas educativas igualmente están diseñadas para mejorar la calidad de la enseñanza, lo cual se logra con los distintos procesos que a través de las leyes aprobadas en la Asamblea Nacional se hace cumplir a la ciudadanía con el propósito de engendrar la reforma educativa.

En la Carta Magna se refleja la Constitución Política del Ecuador en donde se asegura el bienestar de las y los ciudadanos ecuatorianos, la misma fue elaborada por una Asamblea Constituyente, con 444 artículos, 30 disposiciones transitorias y un Régimen de Transición de 30 artículos, fue aprobada en referendo el 28 de septiembre de 2008 y contempla algunos artículos sobre la educación pública la cual es un derecho universal del ser humano.

El Plan Nacional de Desarrollo tiene como objetivo principal el consolidar el cambio que los ciudadanos y ciudadanas ecuatorianos anhelan para el Buen Vivir, exponiendo que la educación es universal y laica en todos sus niveles y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior.

La Ley Orgánica de Educación fue aprobada en el año 2008, de igual forma con la visión del Buen Vivir, en la cual se integra la interculturalidad y la plurinacionalidad de todos los pueblos del Ecuador.

Del mismo modo el Plan Decenal de Educación es diseñado para cubrir las necesidades de la educación en el País, que dura mas o menos 10 años a partir de su aprobación, en la que el Ministro en vigencia debe hacerla cumplir, garantizando así la continuidad en el proceso educacional.

Una de las políticas de este Plan, es encargarse del desarrollo profesional de los Docentes que laboran en el Sistema Educativo, de los procesos de Formación Docente y de Capacitación Profesional, lo cual se lo realiza a través de la DINAMEP, que es la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional.

En cuanto a las Políticas Micro Institucionales se puede rescatar que son disposiciones diseñadas en cada institución educativa, sean éstas públicas o privadas, que fundamentan modelos de manera general para incidir en la marcha general del sistema educativo, para cumplir sus objetivos y metas.

CAPÍTULO III

3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

El docente es concebido como un actor fundamental del proceso educativo, de allí se deriva su necesidad de formación, porque sobre él recae la transmisión del conocimiento, con lo cual el individuo puede adaptarse al legado de la humanidad y desarrollar las diferentes transformaciones que la sociedad demanda.

Las necesidades de formación docente, deberían referirse como un proceso de actualización, con lo cual al docente se le posibilita reforzar su práctica pedagógica y profesional de manera significativa ya que resulta insuficiente si sólo se reduce a asistir a cursos, presentar informes y realizar evaluaciones. Es pertinente y productivo darse el tiempo, dar un lugar a la reflexión de cómo se está educando a las futuras generaciones, disponerse a dar curso a distintas ocurrencias para pensar, hacer y definir de otra forma los asuntos pedagógicos que les preocupan y a los que tarde o temprano deberán darles una respuesta.

Definir problemas pedagógicos, ponderar unos y desechar otros, buscar apoyo externo, decidir qué recursos y materiales son necesarios, y conformar equipos de trabajo con otros docentes, son algunas de las alternativas de formación que vienen desarrollándose con buenos resultados. Es motivo de celebración que algunas instituciones formadoras de docentes actúen como puentes entre escuelas que tienen dificultades y preocupaciones similares para mejorar sus prácticas pedagógicas.

Desde hace ya tiempo, las instituciones educativas en general y las instituciones de formación de docentes en particular, se encuentran frente a desafíos que las interpelan en su sentido histórico y en la forma en que desarrollan sus actividades académicas y pedagógicas. En el último caso, por un lado, deben afrontar un sinnúmero de demandas y exigencias provenientes del campo educativo relativas a la necesidad cada vez más imperiosa de formar maestros y profesores que estén a la altura de las circunstancias actuales y que hagan posible la mejora de la crítica situación de la calidad educativa de las escuelas a la que concurren poblaciones de todos los sectores sociales.

Por otro, sus actores manifiestan que las tareas y trayectos formativos en los que participan, muchas veces, resultan insuficientes para dar respuesta a un gran número de situaciones escolares cotidianas y, específicamente, para intervenir pedagógicamente en los complejos problemas de enseñanza de los docentes que intentan operar en favor de la inclusión de alumnos y alumnas provenientes de los sectores sociales más desfavorecidos en los procesos de escolarización. En muchas ocasiones, los modelos, estrategias y dispositivos de formación que conocen e implementan en sus instituciones son poco filtrables a la apertura, plasticidad y sensibilidad necesarias para que las situaciones concretas de enseñanza escolar sean procesadas en clave de formación y tensionados con los aportes de la teoría pedagógica.

La formación docente no se termina, ni se debería terminar, con la preparación docente inicial. La formación docente debería ser un compromiso de toda la carrera, si los docentes van a continuar aprendiendo y mejorándose a sí mismos a lo largo del tiempo.

Los modos más efectivos de desarrollo profesional involucran el trabajo conjunto de docentes para reflexionar y mejorar, su práctica en la escuela. Comprenden cosas tales como planificaciones conjuntas, observación y comentarios recíprocos de las prácticas docentes, el trabajo de un amigo crítico de la universidad que concurre a la escuela, el desarrollo de investigación-acción, y en general, la tarea de comunidades colaborativas de docentes que trabajan conjuntamente a través de la investigación crítica, en un espíritu de mejora autogenerada.

El punto importante en la formación docente, es que no se trata de tomar cursos y recolectar trabajos escritos, sino que se requiere de tiempo para que los docentes trabajen juntos en la jornada escolar, recursos que lo hagan posible, apoyos externos y conexiones para estimular y legitimar lo que esos docentes están haciendo, y nuevas relaciones entre las escuelas y los institutos de formación docente para que los vínculos y tareas sean posibles. En estas relaciones, la directiva principal de los educadores de docentes debería ser trabajar con grupos de escuelas que tengan problemas en mejorar su práctica, como parte de la agenda más amplia de una verdadera transformación educativa. De otra forma, se prepararían nuevos docentes en prácticas que no van a encajar en el sistema escolar existente, o a su vez se les daría a los docentes un desarrollo profesional que ninguno de sus colegas va a apoyar cuando regresen a las escuelas. La formación docente debe estar basada en su contribución

a la transformación educacional y social. Si no lo está, los institutos de formación docente y aquellos que trabajan en ellos van a continuar siendo ineficientes a la hora de preparar docentes para enseñar, van a seguir sintiéndose agraviados por aquellos otros que les enseñaron, y van a continuar siendo poco respetados por sus colegas.

3.3.1 Definición

Desde una cierta perspectiva sociológica de las profesiones, en su vertiente funcionalista, diversos estudios definen la docencia como una semi-profesión, en tanto no cumple con los requisitos básicos para constituirse en profesión. Así, la *Teoría de los rasgos*⁵ parte de determinar las características que supuestamente deben reunir las profesiones: autonomía y control del propio trabajo, autoorganización en entidades profesionales, cuerpo de conocimientos consistentes de raíz científica, control en la preparación de los que se inician en la profesión, fuertes lazos entre los miembros y una ética compartida. En este marco, se intentaron procesos de *profesionalización docente* buscando corregir aquellas “deformaciones” que no conforman los rasgos esperables de una profesión (De Lella, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura , 1999).

La docencia no es una acumulación de habilidades técnicas, un conjunto de procedimientos ni una serie de cosas que se puede aprender. Las habilidades y técnicas son importantes, la docencia es mucho más que eso.

En primer lugar, los maestros se cuentan entre las influencias más importantes en la vida y el desarrollo de muchos niños, jóvenes y adultos. Desempeñan un papel clave en la formación de las generaciones del futuro.

En segundo lugar, la docencia es profundamente moral porque se trata de la naturaleza de las decisiones y juicios que los docentes adoptan a la hora de enseñar, es decir no se puedan enunciar claramente en un manual y trasladar de manera sistemática de una situación a otra. Lo que en buena parte define al profesionalismo del maestro es la aplicación de una

⁵La Teoría de Rasgos según Allport indica la característica única que dirige buena parte de las actividades de una persona.

habilidad, una experiencia y los saberes acumulados en las circunstancias específicas y variables de la clase.

Como la docencia es una profesión ética, tiene sentido para aquellos que la ejercen. Hay cosas que los docentes valoran, que pretenden lograr con su labor. También hay cosas que desprecian, que a su juicio no surtirán efecto o que realmente les parecen perjudiciales para los estudiantes a su cargo. Las intenciones de los maestros los motivan a hacer lo que hacen.

La práctica docente puede entenderse como una acción institucionalizada y cuya existencia es previa a su asunción por un profesor singular. Frecuentemente se concibe la práctica docente como la acción que se desarrolla en el aula y, dentro de ella, con especial referencia al proceso de enseñar. Si bien este es uno de los ejes básicos de la acción docente, el concepto de práctica alcanza también otras dimensiones [...] En tal sentido, es claro que existe una fuerte interacción entre práctica docente, institución escolar y contexto ya que la estructura global del puesto de trabajo condiciona las funciones didácticas que se ejercen dentro del mismo (De Lella, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura , 1999).

Hay que tomar en cuenta que la formación del profesorado es uno de los puntos que debe ocupar un lugar fundamental en la construcción del currículo. El desempeño profesional se nutre del carácter y la calidad del quehacer y práctica docentes de acuerdo con ciertos criterios y pautas que se valoran como un buen desempeño, dentro de determinados estándares.

Es muy importante entender cuál es el papel de los formadores, fundamentalmente es 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 teniendo en cuenta sus características, les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a una recepción pasiva y memorización de la información. Así que cada vez se considera al profesor como un mediador de los aprendizajes, con algunas características: Es un experto de los contenidos que planifica, y a la vez es flexible, establece hábitos de estudio, perseverancia, autoestima, siempre con la idea de que el estudiante construya las

habilidades necesarias para que sea autónomo, procura fomentar los aprendizajes significativos y transferibles, desarrolla los valores y actitudes positivas, etc.

Así para una adecuada formación Docente se deberá tener en cuenta las competencias necesarias de acuerdo a cada necesidad:

1. Conocimiento de la materia actualizado y de cultura general.
2. Competencias pedagógicas, conocimientos de didáctica, mantenimiento de la disciplina, conocimientos sociales y psicológicos de los procesos de aprendizaje.
3. Habilidades instrumentales es decir conocer diferentes lenguajes, materiales y herramientas que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje.
4. Características personales como son una buena autoestima, madurez, seguridad, equilibrio personal, capacidad de empatía, imaginación, creatividad.

La profesión docente se debe caracterizar por que el profesor debe tener entusiasmo, optimismo pedagógico, liderazgo, capacidad de brindar afecto y contención, que genere la seguridad necesaria para que demuestren sus capacidades. Es así que la profesión docente es una de las más complejas y que por tanto requiere de un compromiso personal muy profundo del individuo que quiera llevar consigo el título de maestro.

Formar a los maestros de hoy en los conocimientos, habilidades, valores y actitudes requeridos para llevar adelante la profunda transformación educativa que reclaman nuestras sociedades y que proclaman las modernas políticas y reformas educativas, exige nada menos que eso, ya que la propia formación docente debe ser diseñada como una estrategia. Actualmente hay que pensar en la formación de los maestros como un proceso continuo que se realiza a través de varias instancias, la formación docente requiere diversificarse y abrirse a las nuevas posibilidades que muestra la investigación y ofrecen el conocimiento y la tecnología disponibles. No existe la modalidad más apropiada para todos, para todo y en general, sino la combinación de modalidades más apropiada para cada necesidad y contexto.

Nada está dicho en materia de formación docente: la investigación y la experimentación en este campo han sido tan limitadas y tan débiles, que no caben las afirmaciones concluyentes ni las adscripciones apresuradas a un enfoque, método o modalidad en particular. Lo importante es tomar conciencia de que existen múltiples modalidades y énfasis posibles,

tener a mano el menú de posibilidades, y estar dispuesto a probar y experimentar. Pocos campos como el de la formación docente está en realidad tan urgido de innovación y experimentación.

La formación docente, como todo proceso educativo, debe ser entendida esencialmente como un proceso permanente de reflexión y problematización sobre uno mismo, el propio conocimiento y la propia práctica. En este proceso, que parte de un análisis crítico de la práctica y se propone retornar a ella para mejorarla, es fundamental propiciar una reflexión del maestro sobre su papel, las visiones de sí mismo, su proceso de aprendizaje, sus modos de enseñar y relacionarse con alumnos y colegas.

Un maestro que tiene instalada la necesidad de seguir aprendiendo y busca autónomamente las vías para hacerlo, tiene ganada la mitad de la batalla de lo que implica ser un buen maestro.

3.3.2 Competencias profesionales

Las competencias vienen entendidas como los comportamientos que apuntan a realizar con éxito una actividad, dentro de las cuales se integra los conocimientos, habilidades y actitudes, adquiridas a lo largo de las experiencias obtenidas por parte de una persona que denota un desempeño eficaz. Las competencias profesionales se entienden como la capacidad de realizar las actividades correspondientes a una profesión conforme a los niveles esperados en el empleo, en las que se incluye también la capacidad de transferir las destrezas a nuevas situaciones dentro del área profesional.

La tarea del profesor se dirige a que los alumnos aprendan por ellos mismos, y para lograr este propósito el docente es quien se encarga de realizar numerosos trabajos prácticos de exploración, en donde aparece la figura del profesor como facilitador, es decir como aquel docente capaz de preparar oportunidades de aprendizaje para sus alumnos proporcionándoles las herramientas necesarias para que ellos mismos vayan construyendo su conocimiento, participando de forma activa en su propio proceso de aprendizaje.

Con la integración de las nuevas tecnologías en el ámbito educativo, las aulas se convierten en un espacio abierto e interactivo que permite asegurar el derecho a una educación para todos, sin límites ni fronteras, y es que las nuevas tecnologías son la semilla del cambio.

Por lo tanto, en la actualidad ya no deberían estar en vigencia los modelos tradicionales de educación, que más que educar, solo hacen que el alumno solo sea un baúl lleno de teorías y no de conocimientos profundos.

Cuadro No 8: Modelos de la Educación.

MODELO TRADICIONAL O CLÁSICO	MODELO TECNOLÓGICO
1.- El profesor como instructor. 2.- Se pone el énfasis en la enseñanza. 3.- Profesor aislado. 4.- Suele aplicar los recursos sin diseñarlos. 5.- Didáctica basada en la exposición y con carácter unidireccional. 6.- Sólo la verdad y el acierto proporcionan aprendizaje. 7.- Restringe la autonomía del alumno. 8.- El uso de nuevas tecnologías está al margen de la programación.	1.- El profesor como mediador. 2.- Se pone el énfasis en el aprendizaje. 3.- El profesor colabora con el equipo docente. 4.- Diseña y gestiona sus propios recursos. 5.- Didáctica basada en la investigación y con carácter bidireccional. 6.- Utiliza el error como fuente de aprendizaje. 7.- Fomenta la autonomía del alumno. 8.- El uso de nuevas tecnologías está integrado en el currículum. El profesor tiene competencias básicas en TIC.

Fuente: Revistas de la Universidad de Castilla – La Mancha, Docencia e investigación Número 1, El profesor en la sociedad de la información y la comunicación: Nuevas necesidades en la formación del profesorado

Elaboración: Ricardo Fernández Muñoz. Profesor de Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Educación. Departamento de Pedagogía.

Como se puede apreciar, el modelo tecnológico vendría a ser el más apto para educar a los alumnos para la humanidad del futuro.

La sociedad, la economía del conocimiento y el mercado profesional demandan profesionales con la cabeza menos rellena y competencias profesionales plenamente desarrolladas. [...] Las competencias y habilidades que el profesional necesita sólo se aprenden por medio de nuevos métodos didácticos que requieren la participación activa del estudiante e incluyen:

1. La observación de la ejecución de tareas y demostración de competencias por personas ya competentes.
2. La ejecución por el aprendiz de las tareas necesarias para la adquisición de la competencia.
3. La auto-reflexión del aprendiz sobre los fundamentos de la competencia y sobre su propia ejecución (Prieto Martín, 2006).

Para lograr que los estudiantes desarrollen las competencias que les serán necesarias en su profesión, es necesario inculcar en los diferentes establecimientos educativos el modelo tecnológico antes mencionado para asegurar una educación de calidad.

Las competencias profesionales se clasifican en:

- Las competencias básicas: son las capacidades intelectuales indispensables para el aprendizaje de una profesión, en ellas se encuentran las competencias cognitivas, técnicas y metodológicas.
- Las competencias genéricas: son la base común de la profesión o se refieren a las situaciones concretas de la práctica profesional que requieren de respuestas complejas.
- Las competencias específicas: son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas a condiciones específicas de ejecución.

3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI

La sociedad actual se encuentra en un momento histórico y trascendente para emprender y concretar un cambio educativo que emerja para la formación de las actuales y futuras generaciones en el marco de una cultura de paz, que les permita convivir en forma pacífica, tolerante y democrática, a la vez que los prepare para contribuir y disfrutar del progreso económico y del bienestar social. Asimismo, formar las futuras generaciones con los valores, actitudes y competencias de una ciudadanía responsable y solidaria. Los Cuatro Pilares de la Educación, ofrece un marco referencial para la formación de los nuevos Docentes y su compromiso frente a las exigencias educativas de la sociedad actual.

En el informe a la UNESCO proporcionada por parte de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, Delors (1996), como Presidente de dicha Comisión, señala que los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI son:

- Aprender a conocer.
- Aprender a hacer.
- Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás.
- Aprender a ser.

Aprender a conocer, combinando una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias. Lo que supone además aprender a aprender para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida. Este tipo de aprendizaje tiende al dominio de los instrumentos mismos del saber, puede considerarse un medio y como finalidad humana, consiste en que cada persona aprenda a comprender el mundo que le rodea, para vivir con dignidad, desarrollarse como profesional y relacionarse con los demás. Con el fin del placer de conocer. Éste radica en la posibilidad de que el ser humano posea una amplia cantidad de conocimientos, y que en algunos de los temas se tenga un conocimiento profundo.

Aprender a hacer a fin de adquirir no sólo una calificación profesional sino, más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones. Este tipo de aprendizaje se refiere a lo académico, así como también a las competencias personales que permiten hacer frente a las situaciones cotidianas, resolver problemas, encontrar nuevas maneras de hacer las cosas y sobre todo a trabajar en equipo.

Aprender a vivir juntos desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz. Este aprendizaje es principalmente para formar al individuo socialmente, su objetivo primordial es trabajar con sus actitudes hacia los demás. Y se refiere a la capacidad de las personas de entenderse unas a otras, de comprender los puntos de vista de otros aunque no se compartan, de realizar proyectos en común para el bienestar de todos, prácticamente como tal es aprender a vivir juntos en armonía.

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. En este

aprendizaje se puede destacar como factor primordial que se pretende formar al individuo de manera personal, así como favorecer sus actitudes. Este aspecto implica potenciar las capacidades de las personas a fin de lograr un crecimiento integral que favorezca la autonomía, la toma de decisiones responsables, el equilibrio personal, la adquisición de valores como la autoestima positiva, y el respeto hacia un mismo.

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 [...]. 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 [...] que completarán la presentación atractiva de lo que en esos ámbitos hayan creado las generaciones anteriores o sus contemporáneos (Ministerio de Educación del Ecuador, Portal Educativo "Educarecuador").

En cualquier sistema educativo estructurado se deben fomentar estos pilares, para que la enseñanza sea una experiencia global y duradera para toda la vida. Una nueva forma de educar es ver la educación de una forma más amplia, con posibilidades creativas. La educación debe contribuir al desarrollo global de la persona, es decir cuerpo, mente e inteligencia.

3.3.4 Competencias profesionales docentes

Los profesores noveles cuando inician su vida profesional pueden experimentar un “shock de realidad”. Este se da cuando las expectativas y experiencias reales de trabajo no coinciden con las que el profesor generó en la universidad. [...] La universidad suele ser un escenario académico alejado del mundo profesional en el que los contenidos, sobre todo a nivel conceptual, se priorizan sobre los procedimentales y actitudinales. Éste es un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos dónde los profesores deben adquirir un conocimiento profesional además de conseguir mantener un cierto equilibrio personal (Castelló & Mayoral, 2005).

Esta etapa no es fácil para todos los Docentes que están incursionando en la profesión, ya que para algunos les resulta más fácil que para otros, lo cual a veces puede provocar

descontento y que ello influye también en no estar seguros de las propias habilidades para ejercer con eficacia la Docencia.

Dentro de las competencias profesionales de un Docente, cabe recalcar que es él quien debe conocer las distintas modalidades de inteligencia, procesamiento de información y comunicación pues de eso depende su organización para el proceso enseñanza- aprendizaje, ya que un buen profesor sabe lo que necesitan sus alumnos, sabe como estimularlos, sabe escucharlos, sabe sus virtudes, así como de las dificultades que cada alumno tenga.

No es nada nuevo decir que el rol del profesional de la educación está cambiando, pues la imperativa necesidad de actualizarse permanentemente es la que sugiere la responsabilidad de estar en condiciones de dar una respuesta adecuada a las demandas del ejercicio profesional.

Para Pavié (2009), la responsabilidad profesional se la consigue a través de:

- Una práctica profesional y ética de acuerdo con criterios deontológicos y compartiendo responsabilidades con los demás docentes.
- Reflexión y aprendizaje continuo.
- Liderazgo y colaboración, tomando iniciativas y comprometiéndose con el aprendizaje de todos los alumnos y la mejora progresiva de la enseñanza.

Considerando las características expuestas anteriormente, se puede concluir que las competencias profesionales docentes son un grupo de conocimientos y técnicas de enseñanza que le permite al Profesor mejorar la calidad del aprendizaje de sus alumnos en un ámbito determinado del saber.

El docente debe facilitar el aprendizaje, en un ejercicio de poder interpersonal en el aula, de liderazgo, es decir, que posea la capacidad de modelaje ante los educandos, así como fomentar la creatividad, es por esto que el docente debe desarrollar un conjunto de habilidades, destrezas y actitudes para conseguir un verdadero aprendizaje significativo, esos conjuntos son: pensar, crear, diseñar, resolver y comunicar, todo esto con la finalidad de trabajar, estudiar y construir visiones en equipos, autoevaluarse, compromiso y el compartir (Mendoza, 2008).

3.3.5 Necesidades de formación en el Ecuador

La DINAMEP es la Institución que se encarga del desarrollo profesional de los Docentes que laboran en el Sistema Educativo, de los procesos de Formación Docente y de Capacitación Profesional. Es así que de acuerdo a las necesidades de cada sector realiza una planificación anual, en el marco de los requerimientos de la Política del Plan Decenal de Educación.

Por ejemplo, en el año 2008 se realizó un Curso masivo de Lectura Crítica denominado: Estrategias de comprensión Lectora, con una duración de 60 horas y como particularidad general tenía el ascenso de categoría para ese año, en el cual la DINAMEP se encontraba empeñada en la realización de los Cursos Gratuitos sobre Lectura Crítica: Estrategias de Comprensión Lectora, para los Docentes que laboran en las regiones naturales del país: Costa, Sierra y Amazonia. El curso se desarrolló en forma gratuita para los profesores fiscales y fiscomisionales de todos los niveles de la educación con nombramiento.

Además se realiza diferentes planes para la formación de los Docentes. Según Gautier (2005) se dio el proyecto Maestr@s.com, del Ministerio de Educación, destinado a la capacitación en TICs⁶ e innovación pedagógica de Maestros en ejercicio. Programa EDUFUTURO de la Provincia de Pichincha destinado a la incorporación de TICs en la educación escolar de la provincia, uno de cuyos componentes es la capacitación de los Maestros en ejercicio.

Mediante un convenio de crédito con el Banco Interamericano de Desarrollo se lleva a cabo el programa denominado Redes Amigas, que es un esfuerzo de nuclearización educativa y de mejoramiento pedagógico para los centros educativos de los sectores rurales. En la actualidad existen 187 redes escolares, que atienden a cerca de 130.000 alumnos de 2.200 escuelas, con el concurso de 5.900 docentes. En términos relativos, significa un 16% de la educación rural del país.

Con el concurso de varios organismos nacionales e internacionales se ejecutó un programa denominado Contrato Social por el Mejoramiento de las Escuelas Unidocentes. Este

⁶ Las TICs son las Tecnologías de la Información y la Comunicación, las cuales agrupan los elementos y las técnicas utilizadas en el tratamiento y la transmisión de las informaciones, principalmente de informática, internet y telecomunicaciones.

programa tiene una cobertura de 6.900 escuelas multigrado, en las que se replican las experiencias de la Escuela Nueva de Colombia y se intenta desarrollar un proceso de educación activa, con un modelo participativo, respetando los aspectos culturales y el ritmo de aprendizaje del alumno.

Desde 2002 funciona el Contrato Social por la Educación, que es un movimiento ciudadano al que han adherido grandes sectores de la opinión nacional, como organizaciones de carácter social y educativo, su propósito es velar por el desarrollo y mejoramiento de la educación. Este movimiento ha elaborado una agenda básica para asegurar que los poderes públicos atiendan los requerimientos de la educación nacional.

En el año 2008 el Ministerio de Educación en acto solemne realizó una presentación línea base del libro que titula “YO MIRO, YO SUEÑO, YO CAMBIO Una mirada hacia delante”, dicho texto lleva el estudio de línea base del programa “Escuelas Gestoras del Cambio” sobre la situación del Mejoramiento Profesional, la Formación Docente y los Servicios de Apoyo a la escuela de Educación Básica.

Otro ejemplo de invención educativa dedicada para la formación Docente es el portal de la innovación Educar Ecuador, el cual ofrece en la web recursos pedagógicos tales como:

- Lectura
- Experimentos
- Juegos de lógica y matemática
- Escritura creativa
- Historia
- Juegos tradicionales
- Música
- Arte
- Idiomas
- Manualidades
- Ecología
- Sicolúdica

Estos recursos son de fácil acceso para todos los Maestros y además son gratuitos, los cuales de alguna manera pueden suplir las necesidades que pueden surgir en el ámbito

educacional, solo es cuestión de que el Docente tenga ganas de superarse y actualizarse en sus conocimientos para el bien de sus educandos.

Para Abendaño (2004), existe la urgencia de instalar en los procesos de formación de los docentes la planificación integral, lo que implica no perder de vista los objetivos de la formación docente frente al nivel primario, por ello no debe planificarse solo su desarrollo endógeno, interno, prescindiendo de sus centros de interés básico como son la escuela, la comunidad y el currículo, por el contrario debe considerarse estos elementos porque ellos potencian y dinamizan el cambio en el contexto de las demandas sociales.

Es decir, mientras más temprano se inicie las innovaciones educativas mejores serán los resultados a futuro para el bien de la educación y del País y así revalorizar la función docente.

3.3.6 Síntesis

Las necesidades de formación docente, son muchas desde cualquier punto de vista que se les mire, sin embargo deben verse representadas como un transcurso en el cual los Profesores puedan actualizarse en sus conocimientos, con el fin de fortalecer su práctica en los aspectos tanto pedagógicos como profesionales.

En cualquier momento de la profesión es de suma importancia reflexionar cómo se está educando a las futuras generaciones, ya que en los Profesores recae la ardua tarea de guiar a sus educandos, y por lo mismo es la sociedad la delegada a juzgarlos por el buen o mal proceder de los futuros profesionales.

Para una adecuada formación docente se requiere de tiempo, en el cual los Docentes puedan recibir apoyos externos que permitan acelerar los conocimientos que necesitan los Profesores para transmitir a sus alumnos, de esa forma, se prepararía nuevos Docentes con una visión encajada al sistema escolar de manera integral para contribuir a la transformación de la sociedad, ya que actualmente el Docente cumple con el papel de facilitador, en el cual existe un feed-back entre maestro y alumno para asegurar la enseñanza-aprendizaje.

Son muchas las posibilidades que se les ofrece a los Maestros a través de la página web del Ministerio de Educación, en las cuales se puede aprender mucho utilizando estas

tecnologías que son una fuente de mucha ayuda a la hora de requerir innovación para actividades en el aula.

También cabe recalcar que existe la necesidad de formación de los Docentes desde la primaria, porque es allí donde se fomentan las bases para una educación de calidad y encaminada siempre al bienestar de la sociedad y de las futuras generaciones que se están formando para que el País pueda progresar.

4. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la investigación

Se la realiza con el fin de recolectar la información necesaria para responder a las preguntas de la investigación, para el presente informe se tomó en cuenta el método de investigación de tipo mixto cuantitativo y cualitativo, porque incluye los datos estadísticos que surgieron a partir de la investigación mediante encuestas a los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuelas de Ciencias de la Educación, en el periodo 2005-2010, junto con el análisis de datos numéricos, además del marco teórico, el cual fue elaborado de manera personal y con la ayuda de referencias bibliográficas, para cumplir con los objetivos del estudio, ya que el diseño de investigación indica los pasos a seguir para alcanzar dichos objetivos, los cuales ya se encuentran claramente definidos.

4.2 Participantes de la investigación

Como señala García Muñoz (2005), en Las Etapas del proceso Investigador: “Una vez definido el problema a investigar, formulados los objetivos y delimitadas las variables se hace necesario determinar los elementos o individuos con quienes se va a llevar a cabo el estudio o investigación”. Esta consideración nos conduce a las personas que participaron en esta investigación, los cuales son los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, Escuelas de Ciencias de la Educación, en sus diferentes menciones vigentes que son:

- Educación Infantil
- Educación Básica
- Físico Matemáticas
- Lengua y Literatura
- Químico Biológicas
- Ciencias Humanas y Religiosas;

Que se encuentren o no ejerciendo la docencia, o a su vez que hayan o no trabajado como docentes, que egresaron en el periodo 2005-2010, los mismos fueron seleccionados

cuidadosamente mediante una muestra representativa de acuerdo al lugar de residencia de cada investigador para que de esa forma sea más fácil encontrar a las y los titulados para realizar dicha investigación.

4.3 Técnicas e instrumentos de investigación

Tanto las técnicas como los instrumentos de investigación se refieren a los procedimientos utilizados para lograr obtener la información deseada, puesto que son medios orientadores hacia un fin específico.

4.3.1 Técnicas

Para el informe se utilizó algunas técnicas para organizar la investigación, tales como:

- La entrevista: La misma que se encarga de recopilar la información mediante una conversación profesional personal, con la cual se obtuvo la información requerida acerca de lo que se necesitaba investigar, es de suma importancia porque arroja resultados reales para que la investigación no sea empírica.
- La encuesta: Fue la principal técnica de adquisición de información, porque mediante el cuestionario previamente validado por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, se pudo conocer la situación laboral actual de los titulados seleccionados en una muestra representativa.

4.3.2 Instrumentos

Los principales instrumentos de investigación utilizados fueron los cuestionarios tomados de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), los mismos que fueron adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL. Los cuestionarios fueron de dos tipos:

- Uno dirigido a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, con un total de veinte y un preguntas,

- Uno para los Empleadores (Rector, Vicerrector Académico, Coordinador Académico, o similar), con once interrogantes.

Estos cuestionarios se encuentran segmentados en cuatro categorías:

- Caracterización Sociodemográfica: Se toma en cuenta las preguntas 1, 2.a, A1, A2, A3, A4, del cuestionario de titulados para identificar la situación sociodemográfica de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

- Situación Laboral: Se incluye las preguntas 2, 2.b., 2.c., 4, 4.a., 7, 8, 8.a., 14, 15, 16, 17, 21, del cuestionario de titulados, y las preguntas 6, 8, 10, 11 del cuestionario de empleadores para determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.

- Contexto Laboral: Contiene las preguntas 3, 3.a., 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, del cuestionario de titulados, y las interrogantes 1, 2, 3, 4, 5 del cuestionario de empleadores para reconocer el contexto institucional-laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

- Necesidades de Formación: Incluye las preguntas 18, 19, 20 del cuestionario de titulados, y las interrogantes 7 y 9 del cuestionario de empleadores para reconocer las necesidades de formación en base al mercadeo laboral.

4.4 Recursos

Los recursos vienen constituidos como los elementos necesarios para poder realizar una investigación.

4.4.1 Humanos

Dentro de los recursos humanos se considera a el grupo de titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, en un número de doce (12), y, de empleadores o directivos de las Instituciones Educativas, en un número de dos (2).

4.4.2 Institucionales

Para realizar la investigación se tomó en cuenta a las siguientes Instituciones:

- Centro Universitario sede Latacunga.
- Registro Civil de la Ciudad de Latacunga.
- Instituto Tecnológico Superior “Victoria Vásconez Cuvi”.
- Centro de Desarrollo Infantil “Luis Fernando Ruiz”.

Las dos primeras Instituciones fueron de vital importancia, debido a que allí se encontró la mayoría de la información de los titulados para su posterior localización y realización de las debidas encuestas.

Las dos siguientes Instituciones son Colegios de la Ciudad de Latacunga, en la cual se realizó la encuesta a los empleadores de los Titulados de la UTPL.

4.4.3 Materiales

El principal material utilizado fue el papel bond para imprimir los cuestionarios tomados de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), además de una cámara fotográfica digital.

4.4.4 Económicos

Recursos propios para el traslado hacia la Provincia de Chimborazo, en donde también se encontraban titulados asignados para la presente Investigación.

4.5 Procedimiento

Para la elaboración del trabajo de grado se realizó el estudio a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus diferentes menciones vigentes que son:

- Educación Infantil
- Educación Básica
- Físico Matemáticas

- Lengua y Literatura
- Químico Biológicas
- Ciencias Humanas y Religiosas;

Además de los empleadores/directivos de las instituciones educativas en las que se encuentran laborando los titulados.

Seguidamente se buscó la información para localizar a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en:

- Centro Universitario sede Latacunga
- Registro Civil de la Ciudad de Latacunga
- Guía telefónica
- Información referida a través de redes sociales.

Se procedió a la aplicación de los cuestionarios:

- Cuestionario 1: Para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.
- Cuestionario 2: Para directivos de las instituciones educativas.

Estos cuestionarios fueron destinados únicamente a los titulados que proporcionó el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación.

5. ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

5.1 RESUMEN DE DATOS

5.1.1 Caracterización Sociodemográfica

P.1 Mención/es cuya titulación haya obtenido en la UTPL en los últimos cinco años (desde 2005 hasta 2010) y el año en que finalizó.

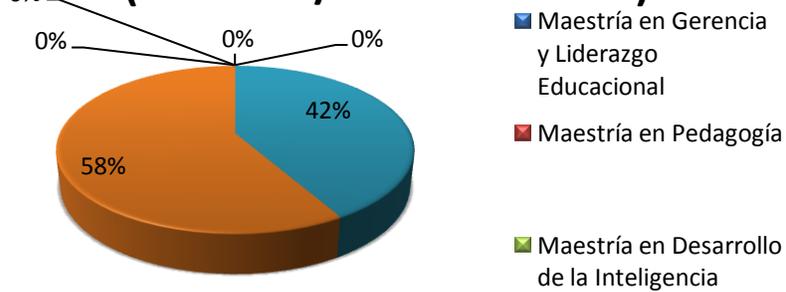
Tabla No. 1 Titulación de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	4	33,3
Educación Básica	2	16,7
Lengua y Literatura	2	16,7
Químico Biológicas	0	0,0
Físico Matemáticas	1	8,3
Ciencias Humanas y Religiosas	3	25,0
Otra mención	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	12	100,0
NIVEL DE POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD)		
	f	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	0	0,0
Maestría en Pedagogía	0	0,0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	0	0,0
Otro Postgrado	0	0,0
En otra universidad	5	41,7
No contesta	7	58,3
TOTAL	12	100,0
NIVEL DE POSTGRADO (Especialidad / Diplomado)		
	f	%
Especialidad	0	0,0
Diplomado	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	0	0,0
No contesta	12	100,0
TOTAL	12	100,0

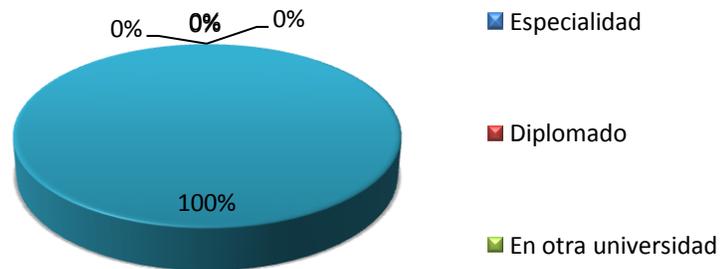
Titulación de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación



Nivel de Postgrado (Maestría/Doctorado PhD)



Nivel de Postgrado (Especialidad/Diplomado)



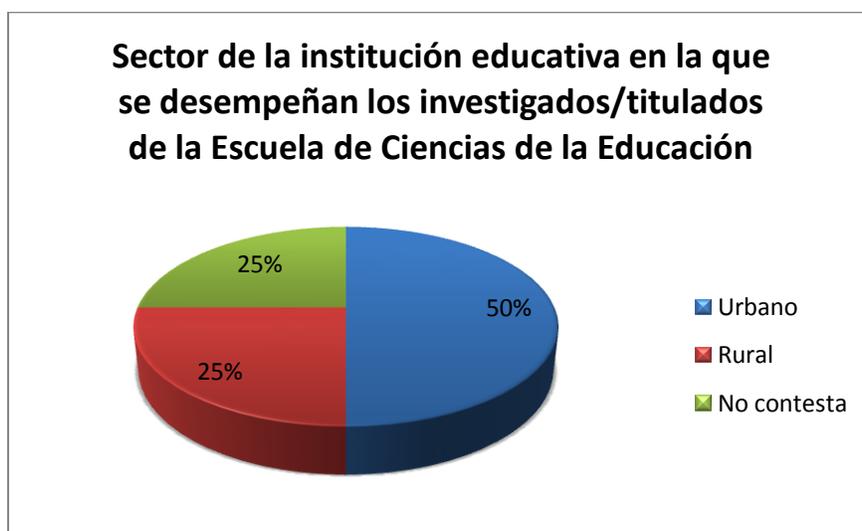
Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

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

Tabla No. 2.a Sector de la institución educativa en la que se desempeñan los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

SECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Urbano	6	50,0
Rural	3	25,0
No contesta	3	25,0
TOTAL	12	100,0



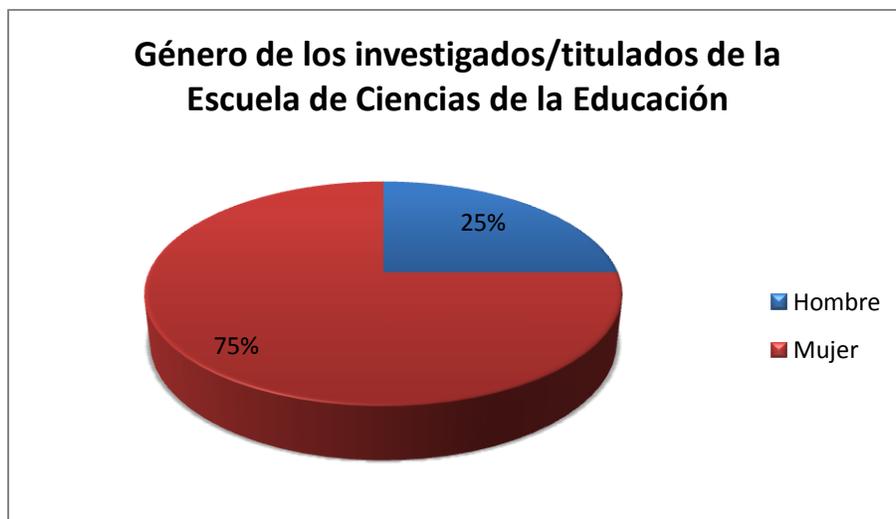
Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

A.1. Género:

Tabla No. 22 Género de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

GÉNERO	f	%
Hombre	3	25,0
Mujer	9	75,0
Total	12	100,0



Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

A.2. Edad en años cumplidos:

Tabla No. 22 Género y años cumplidos de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Género Edad (en años cumplidos)	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL
	f	%	f	%	
21 - 30	1	6,7	1	6,7	2
31 - 40	7	46,7	0	0,0	7
41 - 50	1	6,7	2	13,3	3
51 - 60	0	0,0	0	0,0	0
más de 61	0	0,0	0	0,0	0
No contesta	0	0,0	0	0,0	0
TOTAL	9		3		100%



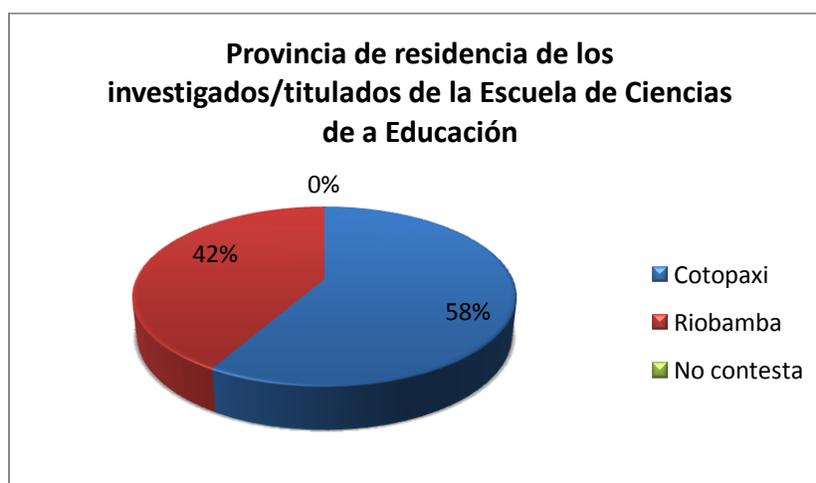
Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

A.3. Provincia de residencia

Tabla No. 23 Provincia de residencia de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

PROVINCIA DE RESIDENCIA	f	%
Cotopaxi	7	58,3
Riobamba	5	41,7
No contesta	0	0,0
TOTAL	12	100,0



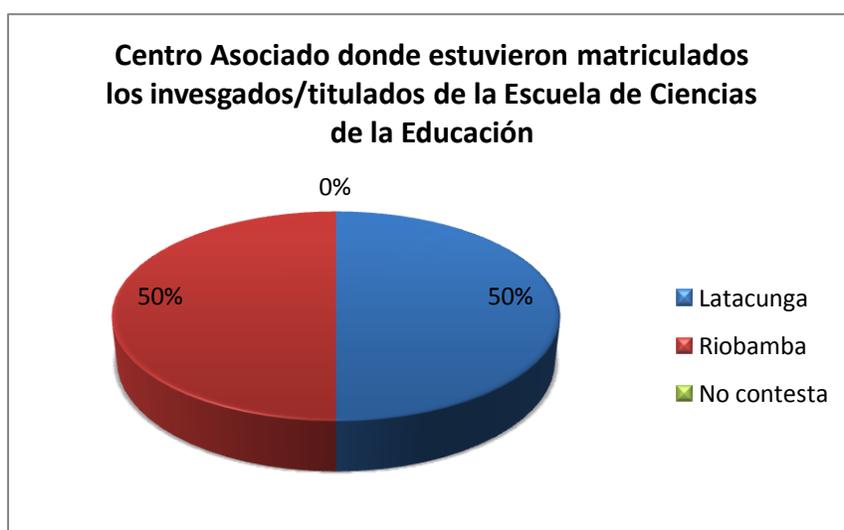
Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado

Tabla No. 24 Centro Universitario Asociado donde estuvieron matriculados los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO	f	%
Latacunga	6	50,0
Riobamba	6	50,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	12	100,0



Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

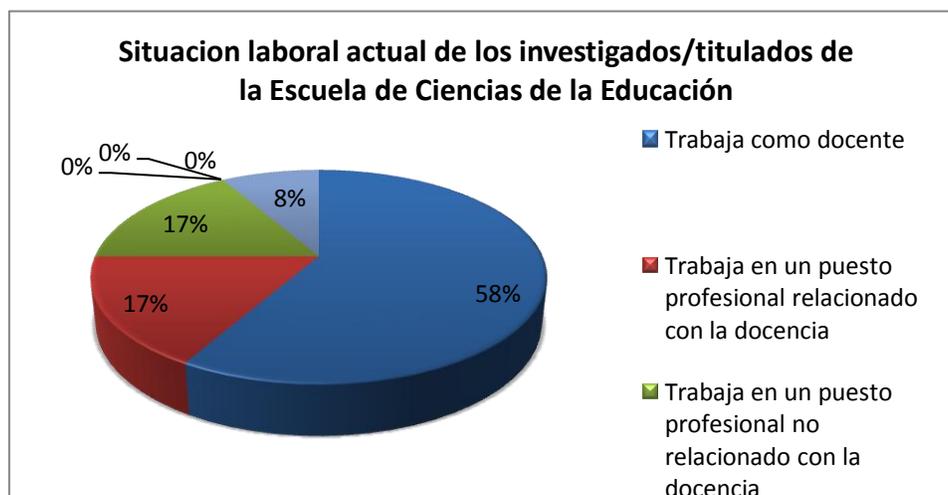
Elaboración: La autora.

5.1.2 Situación Laboral

P.2. Situación que refleja mejor su situación laboral actual.

Tabla No. 2 Situación laboral actual de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	f	%
Trabaja como docente	7	58,3
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	2	16,7
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	2	16,7
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	0	0,0
No contesta	1	8,3
TOTAL	12	100,0



Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

P.2b. Ha trabajado antes como docente.

Tabla No. 2.b Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se encuentran trabajando en un puesto profesional relacionado o no relacionado con la docencia y que han trabajado antes como docentes

HAN TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE	f	%
Si	10	83,3
No	2	16,7
No contesta	0	0,0
TOTAL	12	100,0



Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

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

Tabla No. 2.c Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se encuentran trabajando como docentes y que trabajan en otro puesto profesional no relacionado con la docencia.

TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA	f	%
Si	1	8,3
No	10	83,3
No contesta	1	8,3
TOTAL	12	100,0



Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

P.2d. Alternativas que se ajusta mejor a su situación actual.

Tabla No. 2.d Situación a la que mejor se ajustan los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se encuentran desempleados.

SITUACIÓN DE LOS INVESTIGADOS QUE SE ENCUENTRAN DESEMPLEADOS	f	%
Prepara Carpetas para trabajar en docencia	0	0,0
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	0	0,0
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	0	0,0
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación	0	0,0
Continúa estudiando en otra área de conocimiento	0	0,0
Está tomando cursos de formación continua	0	0,0
Otras situaciones	0	0,0
No contesta	12	100,0
TOTAL	12	100,0



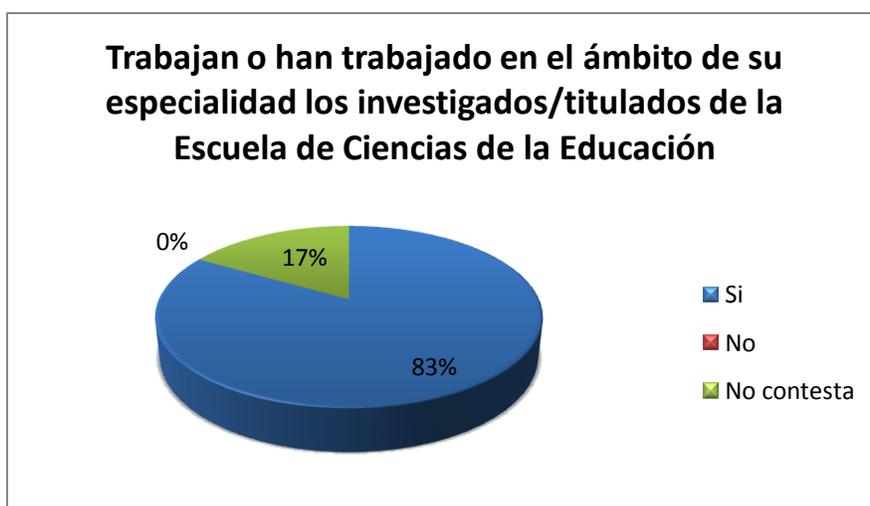
Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

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

Tabla No. 4 Trabajan o han trabajado en el ámbito de su especialidad los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

TRABAJAN O HAN TRABAJADO EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD	f	%
Si	10	83,3
No	0	0,0
No contesta	2	16,7
TOTAL	12	100,0



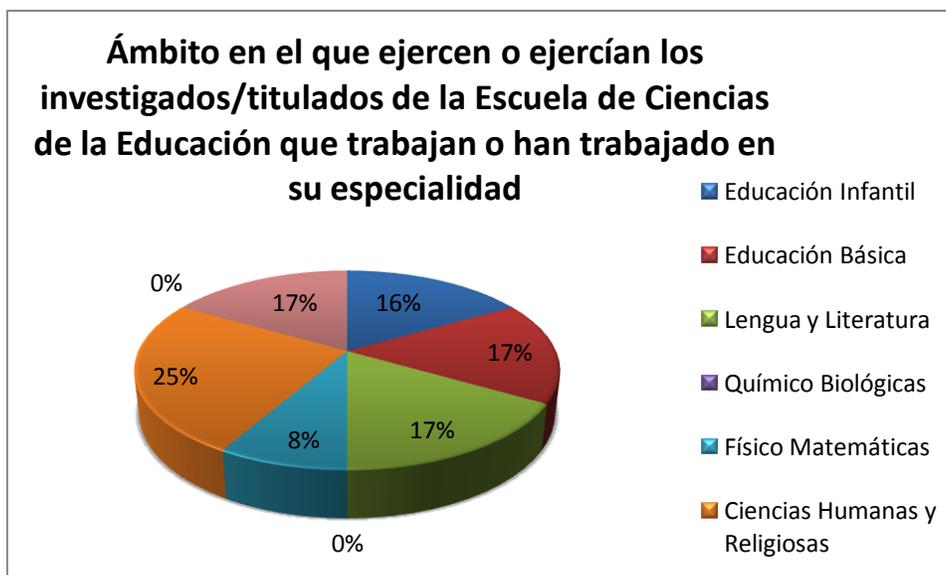
Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

P.4a. **Ámbito en el que ejerce o ejercía.**

Tabla No. 4.a **Ámbito en el que ejercen o ejercían los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que trabajan o han trabajado en su especialidad.**

ESPECIALIDAD EN LA QUE EJERCEN O EJERCÍAN	f	%
Educación Infantil	2	16,7
Educación Básica	2	16,7
Lengua y Literatura	2	16,7
Químico Biológicas	0	0,0
Físico Matemáticas	1	8,3
Ciencias Humanas y Religiosas	3	25,0
Otra/s	0	0,0
No contesta	2	16,7
TOTAL	12	100,0



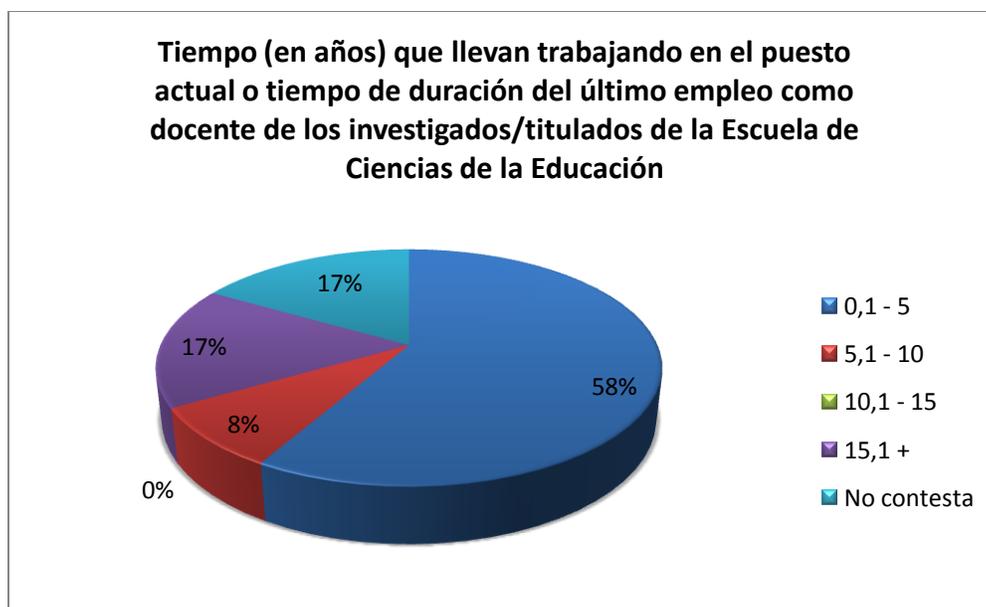
Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

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

Tabla No. 7 Tiempo que llevan trabajando en el puesto actual o tiempo de duración del último empleo como docente de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

TIEMPO (en años) DE DURACIÓN EN EL PUESTO ACTUAL O ÚLTIMO EMPLEO	f	%
0,1 - 5	7	58,3
5,1 - 10	1	8,3
10,1 - 15	0	0,0
15,1 +	2	16,7
No contesta	2	16,7
TOTAL	12	100,0



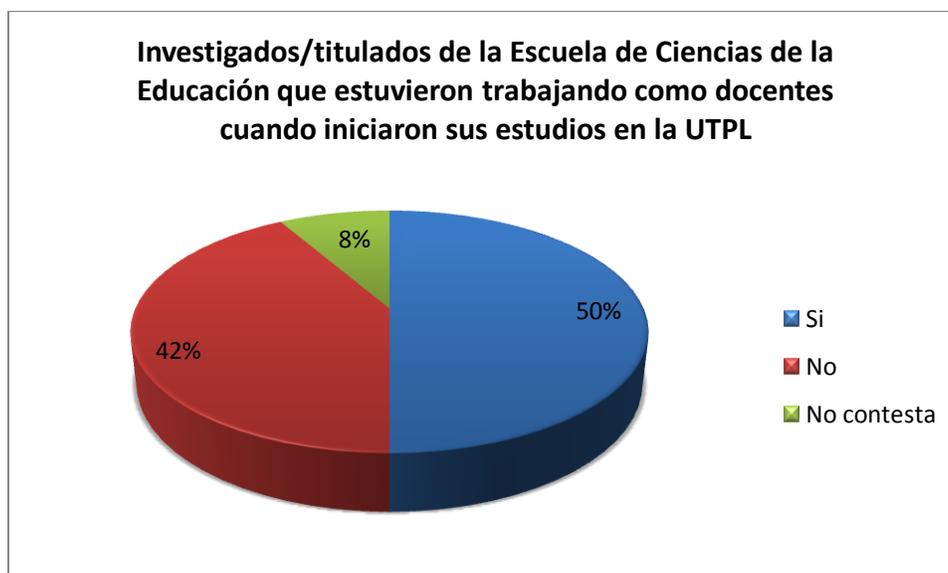
Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

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

Tabla No. 8 Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que estuvieron trabajando como docentes cuando iniciaron sus estudios en la UTPL.

ESTUVIERON TRABAJANDO CUANDO INICIARON SUS ESTUDIOS	f	%
Si	6	50,0
No	5	41,7
No contesta	1	8,3
TOTAL	12	100,0



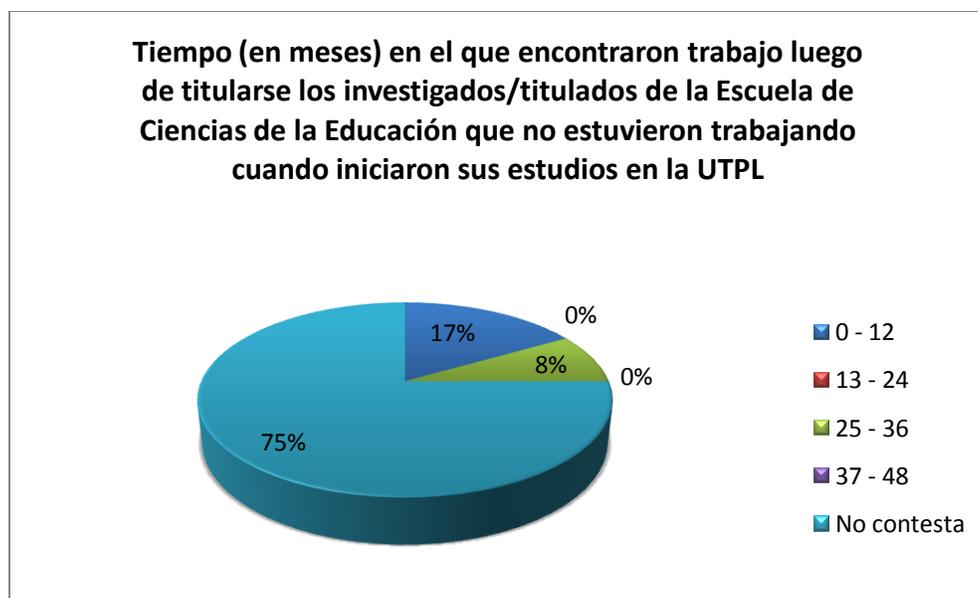
Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

P.8a. Tiempo que tardó en conseguir su primer empleo como docente desde que obtuvo la titulación.

Tabla No. 8.a Tiempo en el que encontraron trabajo luego de titularse los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que no estuvieron trabajando cuando iniciaron sus estudios en la UTPL.

TIEMPO (en meses) EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO	f	%
0 - 12	2	16,7
13 - 24	0	0,0
25 - 36	1	8,3
37 - 48	0	0,0
No contesta	9	75,0
TOTAL	12	100,0



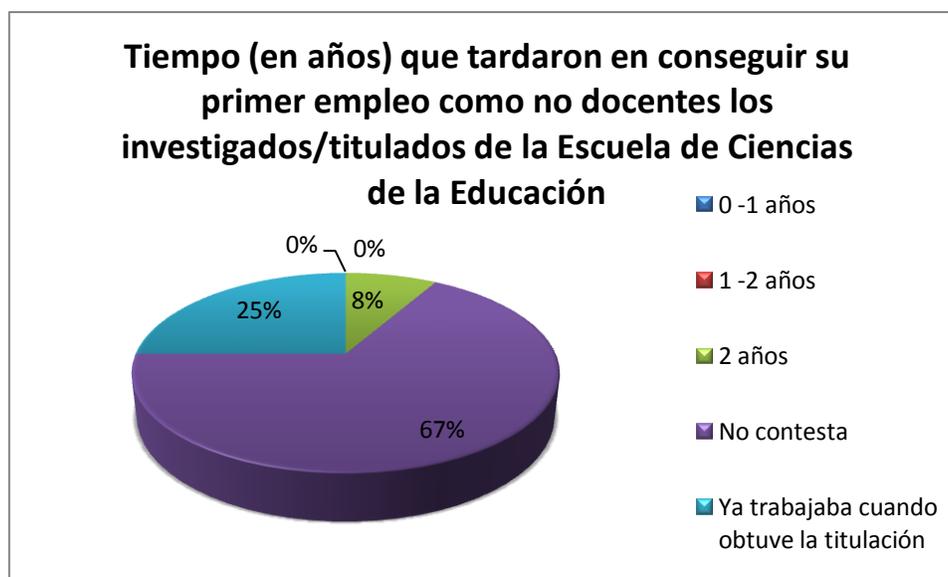
Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

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

Tabla No. 14 Tiempo en el que encontraron trabajo no docente luego de titularse los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

TIEMPO (en meses) EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO	f	%
0 -1 años	0	0,0
1 -2 años	0	0,0
2 años	1	8,3
No contesta	8	66,7
Ya trabajaba cuando obtuve la titulación	3	25,0
TOTAL	12	100,0



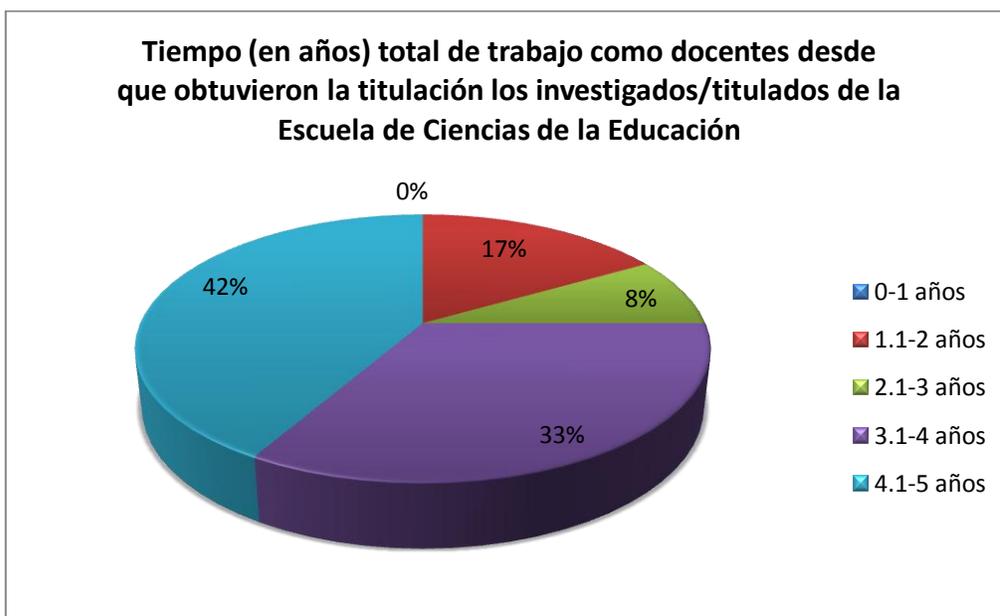
Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

P.15. Tiempo que ha trabajado en total como docente desde que obtuvo la titulación.

Tabla No. 15 Tiempo total de trabajo como docentes desde que obtuvieron la titulación los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO DOCENTES	f	%
0-1 años	0	0,0
1.1-2 años	2	16,7
2.1-3 años	1	8,3
3.1-4 años	4	33,3
4.1-5 años	5	41,7
TOTAL	12	100,0



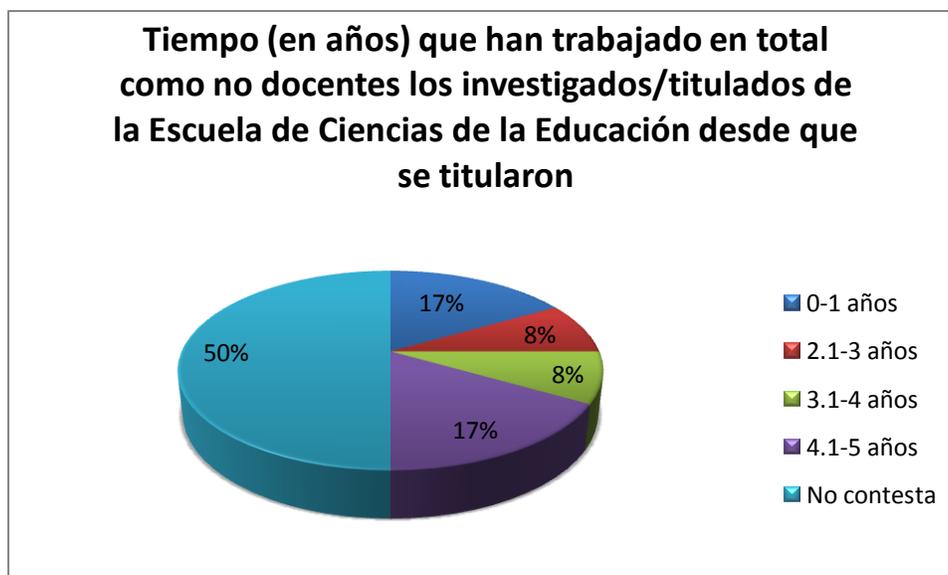
Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

P.16. Tiempo que ha trabajado en total en un puesto profesional no docente desde que obtuvo la titulación.

Tabla No. 16 Tiempo total de trabajo como no docente desde que obtuvieron la titulación los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO NO DOCENTES	f	%
0-1 años	2	16,7
2.1-3 años	1	8,3
3.1-4 años	1	8,3
4.1-5 años	2	16,7
No contesta	6	50,0
TOTAL	12	100,0



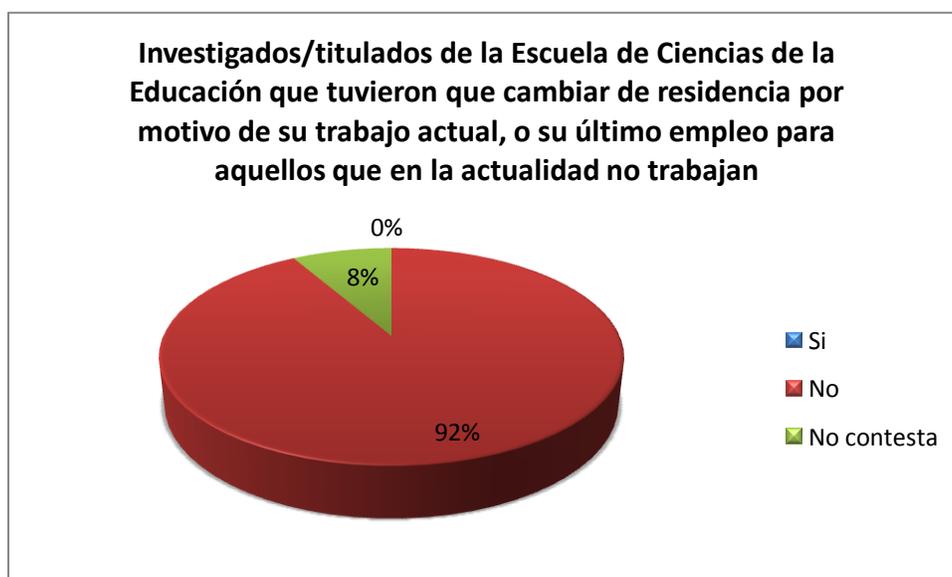
Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

P.17. Cambio del lugar de residencia.

Tabla No. 17 Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que tuvieron que cambiar de residencia por motivo de su trabajo actual, o su último empleo para aquellos que en la actualidad no trabajan.

CAMBIO DE RESIDENCIA	f	%
Si	0	0,0
No	11	91,7
No contesta	1	8,3
TOTAL	12	100,0



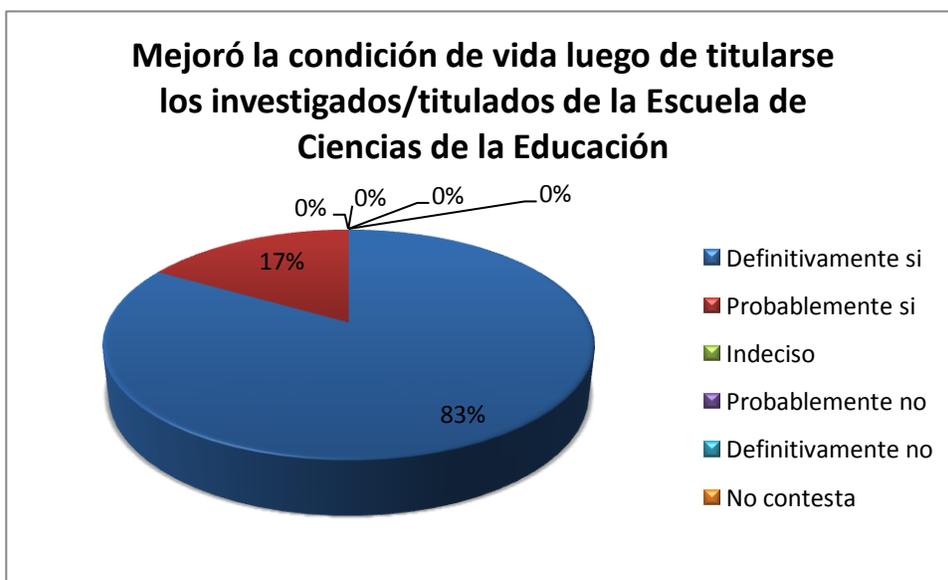
Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

P.21. Ha mejorado la condición de vida luego de titularse en la UTPL.

Tabla No. 21 Mejoró la condición de vida luego de titularse los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

MEJORÓ LA CONDICIÓN DE VIDA	f	%
Definitivamente si	10	83,3
Probablemente si	2	16,7
Indeciso	0	0,0
Probablemente no	0	0,0
Definitivamente no	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	12	100,0



Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

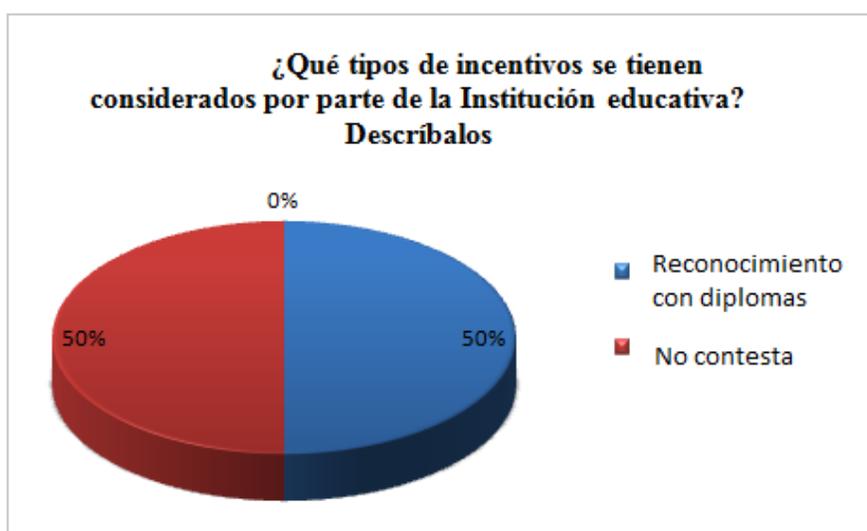
Elaboración: La autora.

CUESTIONARIO DE LOS EMPLEADORES

P.6. Tipos de incentivos que se tiene considerados por parte de la Institución educativa.

Tabla No.6 Incentivos que considera la Institución educativa.

INCENTIVOS	f	%
Reconocimiento con diplomas	1	50,0
No contesta	1	50,0
TOTAL	2	100,0



Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

P.8. Expectativas con respecto al personal docente, qué demanda de ellos.

Tabla No.8 Expectativas que esperan los empleadores

EXPECTATIVAS	f	%
Lealtad, Preparación, Experiencia	1	50,0
Lograr que las autoridades tengan mayor importancia en el desarrollo del Centro	1	50,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	2	100,0



Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

P.10. Actividades que realiza el profesional.

Tabla No.10 Actividades que realizan los profesionales de la UTPL.

ACTIVIDADES QUE REALIZA EL PROFESIONAL	f	%
Coordinadores de Campos de Acción	1	50,0
Ninguna	1	50,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	2	100,0



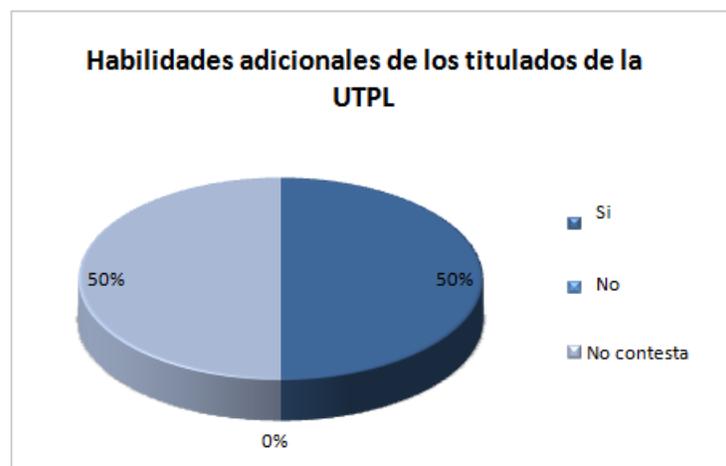
Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

P.11. Habilidades adicionales que tienen los docentes de la Institución como un valor agregado a la docencia.

Tabla No.11 Habilidades adicionales que tienen los profesionales de la UTPL

HABILIDADES ADICIONALES QUE TIENEN LOS DOCENTES	f	%
Si	1	50,0
No	0	0,0
No contesta	1	50,0
TOTAL	2	100,0



Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

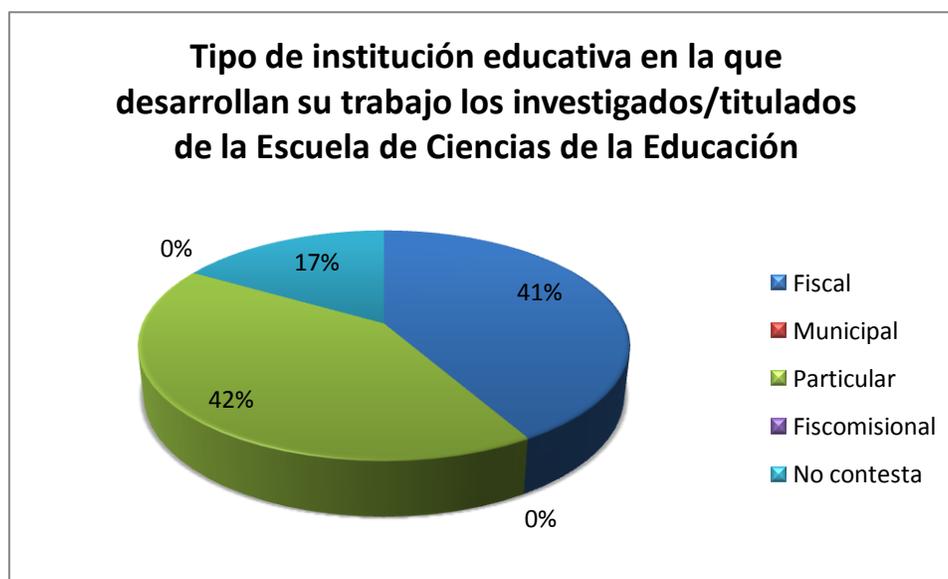
Elaboración: La autora.

5.1.3 Contexto Laboral

P.3. Tipo de institución en que desarrolla/desarrollaba su trabajo.

Tabla No. 3 Tipo de institución educativa en la que desarrollan su trabajo los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Fiscal	5	41,7
Municipal	0	0,0
Particular	5	41,7
Fiscomisional	0	0,0
No contesta	2	16,7
TOTAL	12	100,0



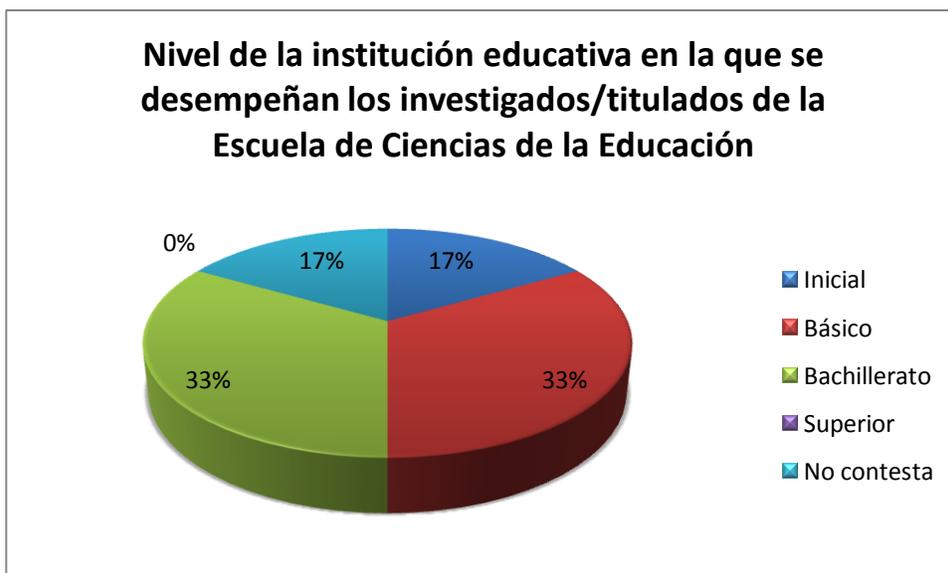
Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

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

Tabla No. 3.a Nivel de la institución educativa en la que se desempeñan los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

NIVEL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Inicial	2	16,7
Básico	4	33,3
Bachillerato	4	33,3
Superior	0	0,0
No contesta	2	16,7
TOTAL	12	100,0



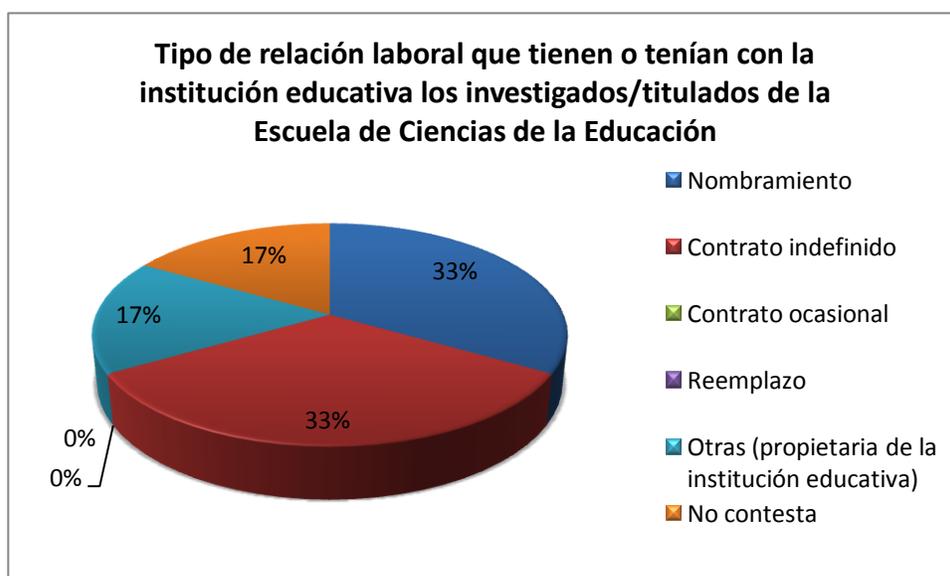
Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

P.5. Tipo de relación laboral que tiene o tenía con la institución educativa.

Tabla No. 5 Tipo de relación laboral que tienen o tenían con la institución educativa los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

RELACIÓN LABORAL DE LOS INVESTIGADOS CON LA INSTITUCIÓN	f	%
Nombramiento	4	33,3
Contrato indefinido	4	33,3
Contrato ocasional	0	0,0
Reemplazo	0	0,0
Otras (propietaria de la institución educativa)	2	16,7
No contesta	2	16,7
TOTAL	12	100,0



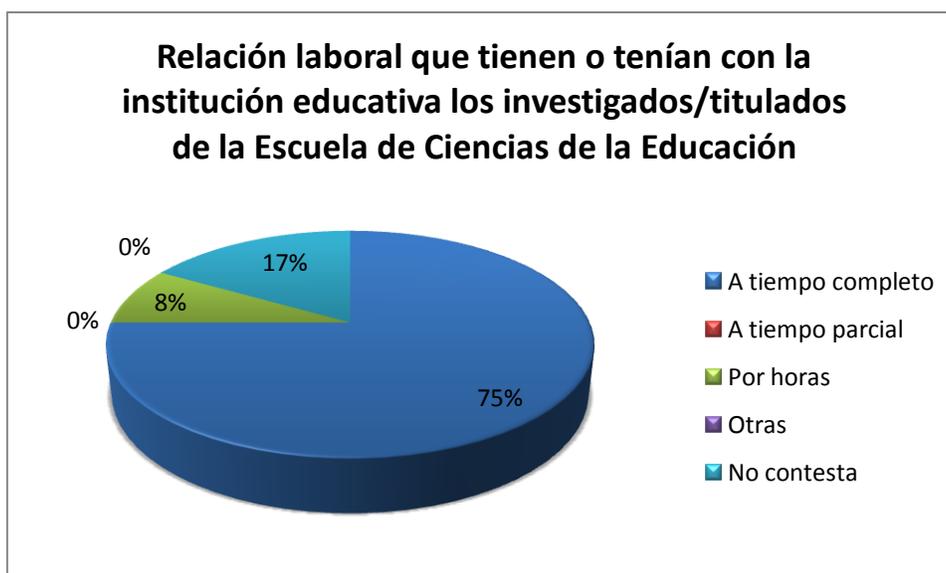
Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

P.6. La relación laboral es/era.

Tabla No. 6 Relación laboral que tienen o tenían con la institución educativa los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA	f	%
A tiempo completo	9	75,0
A tiempo parcial	0	0,0
Por horas	1	8,3
Otras	0	0,0
No contesta	2	16,7
TOTAL	12	100,0



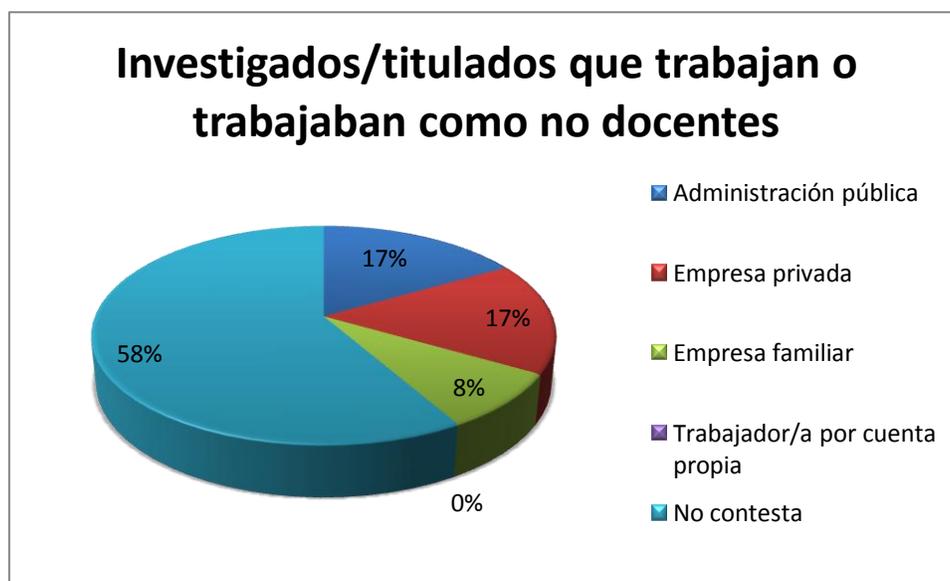
Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

P.9. Tipo de institución/empresa en la que desarrolla/desarrollaba su trabajo como no docente.

Tabla No. 9 Tipo de institución/empresa en la que desarrollan/desarrollaban su trabajo como no docentes los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

TIPO DE INSTITUCIÓN/EMPRESA	f	%
Administración pública	2	16,7
Empresa privada	2	16,7
Empresa familiar	1	8,3
Trabajador/a por cuenta propia	0	0,0
No contesta	7	58,3
TOTAL	12	100,0



Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

P.10. Titulación exigida en la institución/empresa donde trabaja/trabajaba para el puesto que ocupa/ocupaba.

Tabla No. 10 Titulación exigida en la institución/empresa donde trabajan/trabajaban los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación para el puesto que ocupan/ocupaban.

TITULACIÓN EXIGIDA POR LA INSTITUCIÓN/EMPRESA	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	1	8,3
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	4	33,3
Ninguna/No se exige titulación	0	0,0
No contesta	7	58,3
TOTAL	12	100,0



Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

P.11. Tipo de relación laboral que tiene o tenía.

Tabla No. 11 Tipo de relación laboral que tienen o tenían con la institución/empresa los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

RELACIÓN LABORAL	f	%
Laboral indefinida	3	25,0
Laboral de duración determinada	2	16,7
Otras situaciones	0	0,0
No contesta	7	58,3
TOTAL	12	100,0



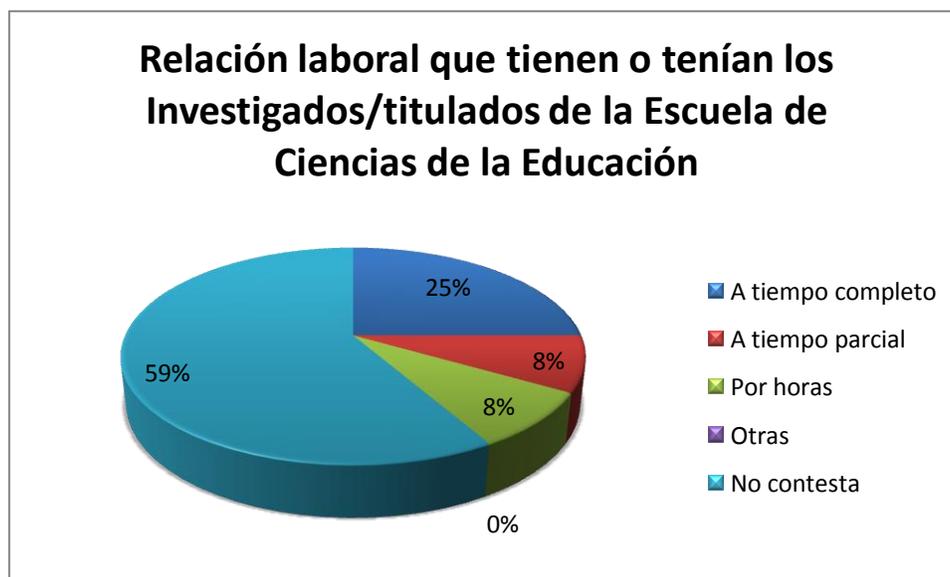
Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

P.12. La relación laboral es/era.

Tabla No. 12 Relación laboral que tienen o tenían con la institución/empresa los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA	f	%
A tiempo completo	3	25,0
A tiempo parcial	1	8,3
Por horas	1	8,3
Otras	0	0,0
No contesta	7	58,3
TOTAL	12	100,0



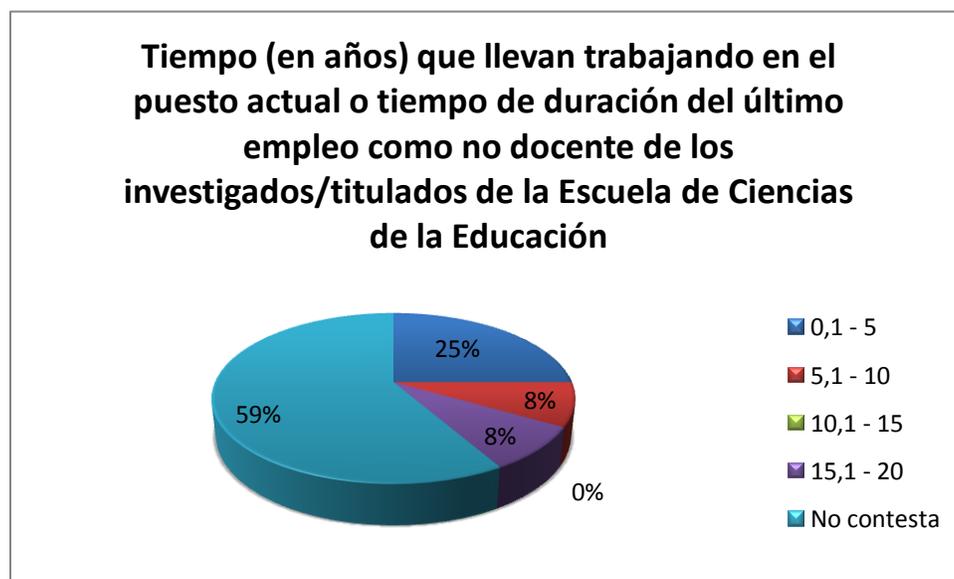
Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

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

Tabla No. 13 Tiempo que llevan trabajando en el puesto actual o tiempo de duración del último empleo como no docente de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

TIEMPO (en años) DE DURACIÓN	f	%
0,1 - 5	3	25,0
5,1 - 10	1	8,3
10,1 - 15	0	0,0
15,1 - 20	1	8,3
No contesta	7	58,3
TOTAL	12	100,0



Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

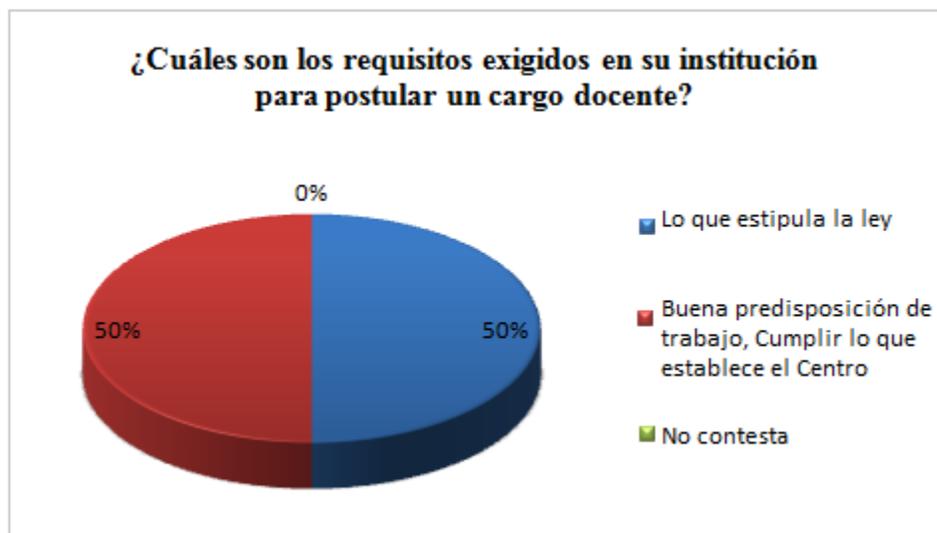
Elaboración: La autora.

CUESTIONARIO DE LOS EMPLEADORES

P.1. Requisitos exigidos en la institución para postular a un cargo docente.

Tabla No.1 Requisitos que exige la Institución educativa.

REQUISITOS QUE EXIGE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.	f	%
Lo que estipula la ley	1	50,0
Buena predisposición de trabajo, Cumplir con lo establecido en el Centro	1	50,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	2	100,0



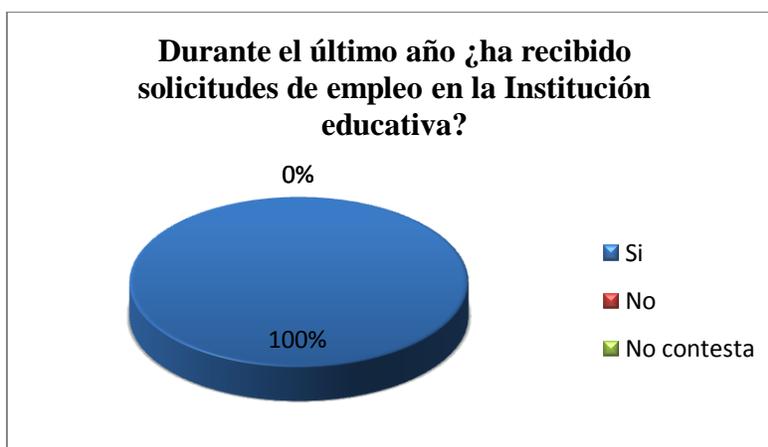
Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

P.2. Solicitudes de empleo recibidas en la institución educativa.

Tabla No.2 Solicitudes de empleo que ha recibido la Institución educativa.

SOLICITUDES DE EMPLEO	f	%
Si	2	100,0
No	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	2	100,0



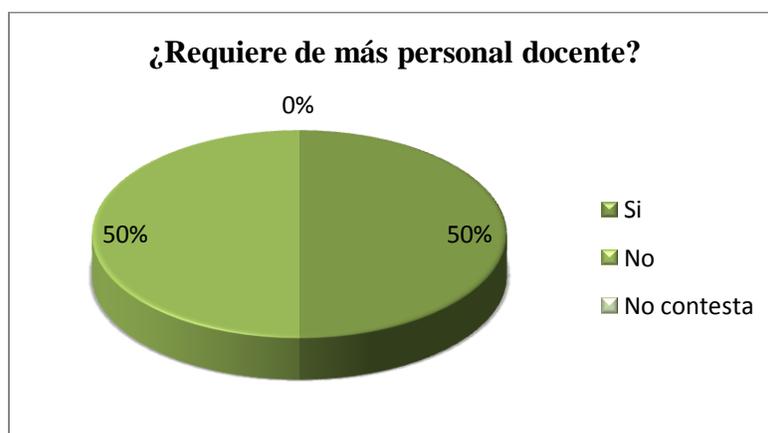
Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

P.3. Requiere de más personal docente.

Tabla No.3 Demanda de más personal docente

PERSONAL DOCENTE	f	%
Si	1	50,0
No	1	50,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	2	100,0



Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

P.4. Consideración del desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución educativa.

Tabla No.4 Desempeño de los docentes con y sin experiencia

Con experiencia	f	%
Rehuyentes al cambio, Muchos no dominan Informática	1	50,0
Falta de conocimiento de la nueva Reforma Curricular	1	50,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	2	100,0
Docentes que recién ingresan	f	%
Mayor agilidad, flexibles al cambio. Actualizados con herramientas informáticas.	1	50,0
Falta de dinamismo	1	50,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	2	100,0





Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

P.5. Cursos de formación continua que se ha planificado en los dos últimos años.

Tabla No.5 Planificación de cursos de formación continua.

PLANIFICACIÓN DE CURSOS	f	%
Si (Cursos de Microsoft, en Excel, Power Point.)	1	50,0
No	1	50,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	2	100,0



Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

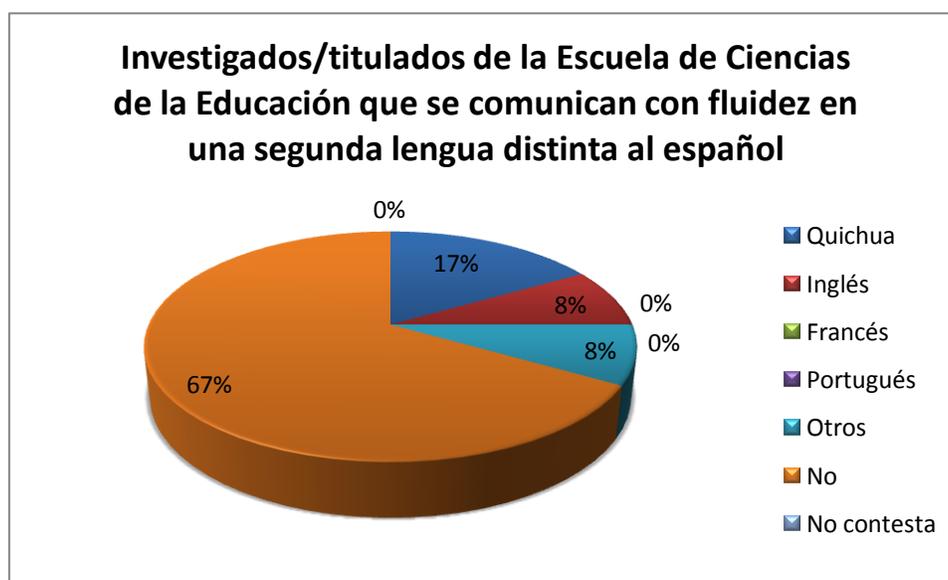
Elaboración: La autora.

5.1.4. Necesidades de formación

P.18. Habla una segunda lengua distinta al español.

Tabla No. 18 Investigados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se comunican con fluidez en una segunda lengua distinta al español.

SEGUNDA LENGUA	f	%
Quichua	2	16,7
Inglés	1	8,3
Francés	0	0,0
Portugués	0	0,0
Otros	1	8,3
No	8	66,7
No contesta	0	0,0
TOTAL	12	100,0



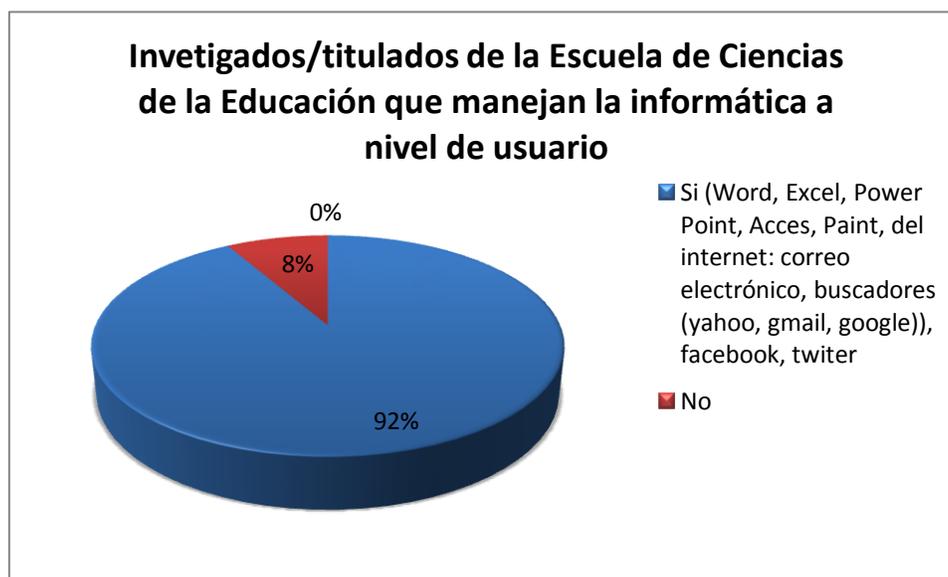
Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

P.19. Manejo de la informática a nivel de usuario.

Tabla No. 19 Manejo de la informática a nivel de usuario de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

MANEJAN LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO	f	%
Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google)), facebook, twiter	11	91,7
No	1	8,3
No contesta	0	0,0
TOTAL	12	100,0



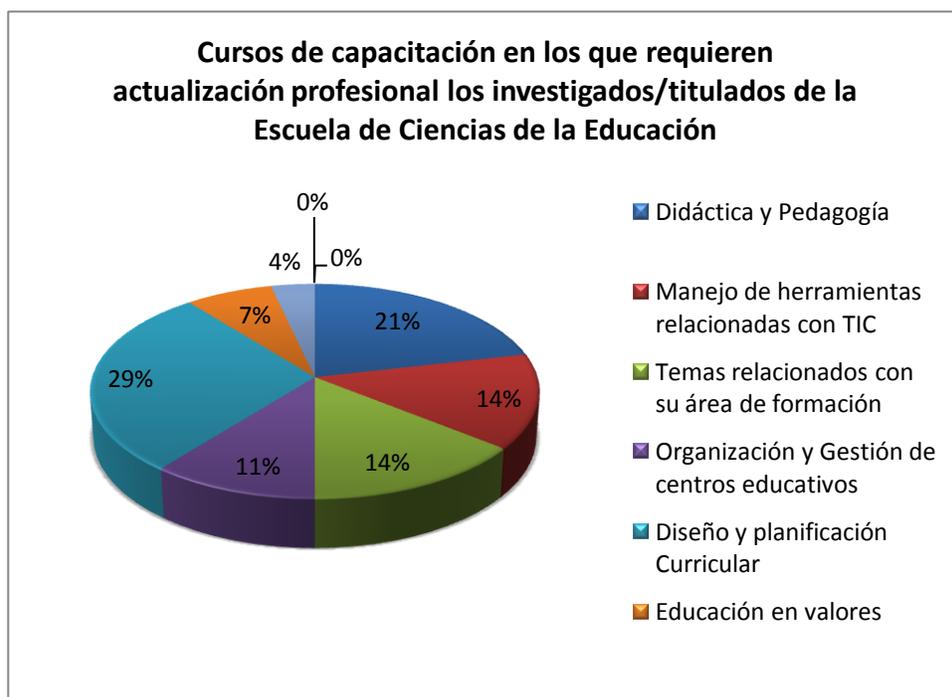
Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

P.20. Cursos de capacitación en los que requiere actualización profesional.

Tabla No. 20 Cursos de capacitación en los que requieren actualización profesional los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

CURSOS DE CAPACITACIÓN	f	%
Didáctica y Pedagogía	6	21,4
Manejo de herramientas relacionadas con TIC	4	14,3
Temas relacionados con su área de formación	4	14,3
Organización y Gestión de centros educativos	3	10,7
Diseño y planificación Curricular	8	28,6
Educación en valores	2	7,1
Otros	1	3,6
No me interesan	0	0,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	28	100,0



Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

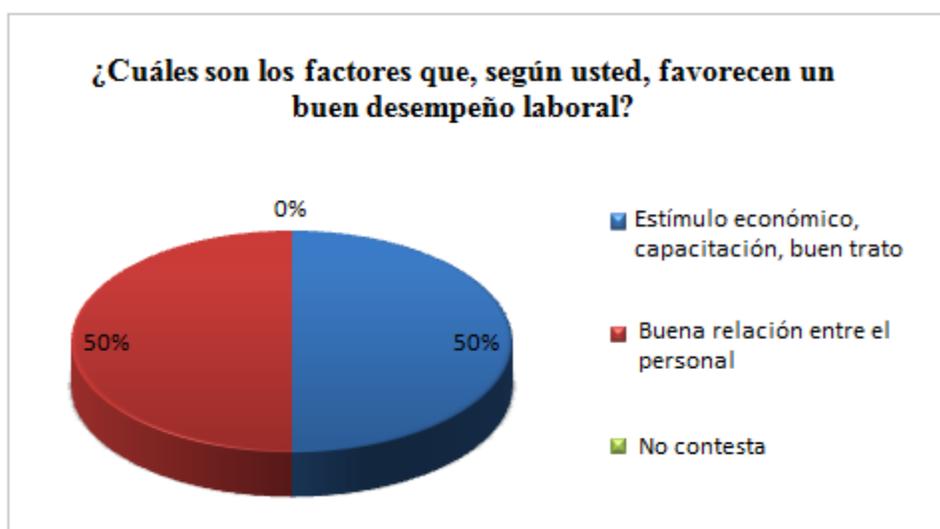
Elaboración: La autora.

CUESTIONARIO DE LOS EMPLEADORES

P.7. Factores que favorecen un buen desempeño laboral.

Tabla No.7 Factores que mejoran el desempeño laboral.

DESEMPEÑO LABORAL	f	%
Estímulo Económico, Capacitación, Buen trato	1	50,0
Buena relación entre el personal	1	50,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	2	100,0



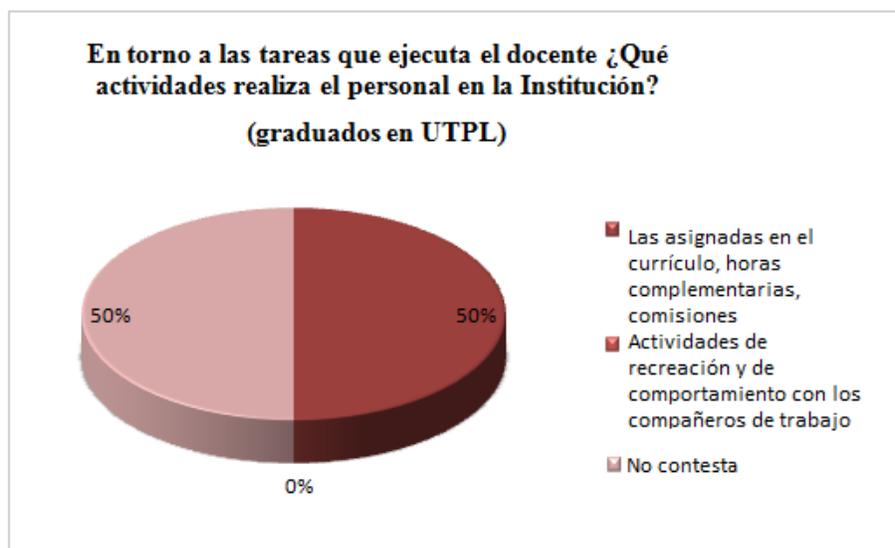
Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

P.9. Actividades que realiza el personal en la institución en torno a las tareas que ejecuta el docente.

Tabla No.9 Actividades que realizan los titulados de la UTPL.

ACTIVIDADES QUE REALIZAN LOS TITULADOS DE LA UTPL	f	%
Las asignadas en el currículo, Horas complementarias, Comisiones	1	50,0
Actividades de recreación, Actividades de comportamiento con los compañeros de trabajo	1	50,0
No contesta	0	0,0
TOTAL	2	100,0



Fuente: Cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Elaboración: La autora.

5.2 Análisis de resultados

Del total de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación se logró localizar a cada uno de ellos, logrando así el objetivo de caracterizar la situación sociodemográfica de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación, ya que los resultados arrojan el lugar exacto de residencia de los mismos.

A más de ello los titulados aseguran encontrarse laborando en el entorno para el cual se formaron, consiguiendo así comprobar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.

Además los titulados indicaron los establecimientos en los cuales se encuentran ejerciendo su profesión con sus respectivas situaciones en las cuales se encuentran, es decir el tipo de institución, de relación laboral, diferentes niveles, etc.

Se identificó además las necesidades de formación que cada titulado tiene en base a la formación que recibieron.

5.2.1 Análisis descriptivo

La presente investigación estuvo destinada a establecer la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación. Para poder realizar la investigación se explicó a las autoridades de las diferentes instituciones el objetivo del presente trabajo, que la información servirá para afrontar los desafíos que la educación demanda y anticipándoles el profundo agradecimiento por la colaboración.

En su mayoría, las autoridades dieron el permiso correspondiente para poder realizar las encuestas a los titulados, luego se procedió a aplicar los diferentes instrumentos estadísticos:

- La encuesta a los 12 titulados
- Entrevista a 2 directivos de las instituciones educativas

Los datos obtenidos fueron enviados al Programa Nacional de Investigación vía mail en donde fueron aprobados por el personal de la Universidad Técnica Particular de Loja que dirige este Programa y luego devueltos vía correo electrónico.

5.2.2 Análisis y discusión de los resultados

Con respecto a la pregunta de la mención en la que los titulados obtuvieron su formación (pág. 62) se obtuvo que el 33% adquirió el título de Educación Infantil, el 25% el título de Ciencias Humanas y Religiosas, los titulados de Educación Básica y Lengua y Literatura poseen un 16.7%, el título de Físico Matemáticas el 8,3%, de los cuales el 42% del total de la población se encuentra siguiendo una Maestría en otra universidad y el 58% no responde. Contar con un título profesional de cuarto nivel permite a un postulante posicionarse mucho mejor frente a otros posibles aspirantes en una búsqueda laboral ya que aquel que tenga entre sus logros un título superior, especialidad o diplomado, sin duda será más viable que consiga un empleo.

Para el sector en la que se encuentra la institución educativa (pág. 64), el 50% de los encuestados trabaja en el sector urbano, el 25% trabaja en el sector rural, el 25% no contesta porque actualmente no ejercen la profesión como docentes.

El ideal por aportar en algo al desarrollo del país, es lo que conlleva al educador a trabajar por el mejoramiento de la educación de quienes habitan tanto en el sector urbano como en el sector rural, en si lo que realmente importa es proyectar un mejor país para todos los ecuatorianos.

En cuanto al género de los investigados (pág. 64), el 75% corresponde al género femenino y el 25% al género masculino.

Esto sin duda da realce a la importancia de la educación, ya que muchas mujeres por distintos motivos al no poder estudiar de manera presencial optan por la educación a distancia, lo cual constituye una importante incidencia en la vida profesional de las mujeres.

Para la edad en años cumplidos (pág. 65), se obtiene que el 58% comprende edades entre los 30 y 40 años, el 25% de 41 a 50 años y el 17% de 21 a 30 años.

Para estudiar no existe límite de edad, lo que realmente importa son las ganas de superación, ya que todos los días se aprende nuevas cosas y así se puede ampliar los conocimientos.

La provincia de residencia (pág. 66), el 58% de los encuestados se encontraba en la Provincia de Cotopaxi y el 42% en la Provincia de Chimborazo.

Esto se debe a que la investigación fue realizada en éstas dos provincias.

El centro asociado donde estuvieron matriculados los titulados (pág. 67), el 50% estuvo matriculado en Latacunga y el 50% en Riobamba.

De igual forma esto se debe a que la investigación fue realizada en éstas dos provincias con sus ciudades respectivamente.

La situación que mejor refleja la situación laboral actual (pág. 68), el 58% trabaja como docentes, el 17% en puestos relacionados con la docencia, el 17% en puestos no relacionados con la docencia y el 8% no contesta.

Estos resultados dictaminan que los titulados en su mayoría se encontraban ejerciendo la profesión para la cual se formaron y de esta manera se comprueba la verdadera situación laboral por la que atraviesan actualmente los investigados.

Los investigados que trabajan o trabajaban como docentes (pág. 68), el 83% si ha trabajado como docentes y el 17% no lo ha hecho.

Diversos son los factores labores en los que se encontraban los titulados, recalcando que la mayoría de ellos han optado por la docencia pero aún así los titulados que no han sido docentes también se encuentran en puestos afines para lo que estudiaron.

Trabajos en puestos profesionales no relacionados con la docencia (pág. 69), el 83% no ha trabajado en otros puestos profesionales no relacionados con la docencia, el 9% no lo ha hecho, el 8% no contesta.

Esto se debe a que la mayoría de encuestados son docentes y una pequeña proporción de la población si trabajaba en puestos no relacionados con la docencia pero que aún así sus títulos van acorde a sus funciones en las diferentes instituciones.

Alternativas que se ajustan mejor a la situación actual (pág. 70), el 100% de la población no contesta la interrogante.

Aquí se reconoce la formación de los titulados con la inserción en el ámbito laboral, lo que sugiere plenamente que ningún encuestado a tenido dificultad para insertarse en el mismo.

Trabajan o trabajaban en el ámbito de su especialidad (pág. 71), el 83% si trabaja en su especialidad, el 17% no lo hace.

Debido a que los titulados en su mayoría son docentes, hace que esta cifra sea alta, pues al encontrarse laborando en instituciones educativas lo hacen en el ámbito para el cual se formaron, la otra cifra abarca a los titulados que no se encuentran ejerciendo puestos profesionales relacionados con la docencia.

Ámbito en el que ejercen o ejercían (pág. 73), el 25% pertenece a Ciencias Humanas y Religiosas, el 17% a Educación Básica, el 17% a Lengua y Literatura, el 16% a Educación Infantil, el 8% a Físico Matemáticas y el 17% no contesta.

Los resultados de esta interrogante en su mayoría concuerdan con los proporcionados en la pregunta No. 1, pues los encuestados trabajan en el área para la que se formaron.

El tiempo en años que han trabajado como docentes (pág. 73), el 58% de 1 a 5 años, el 17% más de 15 años, el 8% de 5 a 10 años, el 17% no responde.

En su mayoría los encuestados han trabajado de uno a cinco años como docentes, lo que equivale que la mayoría de ellos ejercen la profesión desde que obtuvieron su titulación.

Investigados que estuvieron trabajando como docentes cuando iniciaron sus estudios (pág. 74), el 50% si trabajaba, el 42% no lo hacía, el 8% no contesta.

La mitad de los encuestados ya trabajaba cuando iniciaron sus estudios, esto sugiere que a mayor formación existen más ventajas y beneficios, pues el título universitario es muy importante en el país para ascender de categoría en el Escalafón del Magisterio, además hay que tomar en cuenta que hay más oportunidades para los graduados universitarios que para los que no lo son, ya que hoy en día el título universitario es prácticamente imprescindible. Tiempo en meses que se tardó en encontrar trabajo como docentes (pág. 75), el 75% no contesta, el 17% de 0 a 12 meses, el 8% de 25 a 36 meses.

Tras terminar los estudios, en la mayoría de los casos, una persona tarda por lo menos un año en hallar un empleo, lo cual es un poco desalentador para los titulados que van a ingresar por vez primera al mercado laboral, aún así cabe indicar que lo que interesa es que los graduados obtengan un empleo para que de esa manera se relacionen con el ámbito laboral.

Tiempo en meses que se tardó en encontrar trabajo como no docentes (pág. 76), el 25% ya trabajaba, el 8% tardó 2 años, el 67% trabajaban como docentes.

Estas cifras indican que los profesionales que trabajan como docentes poseen un índice alto, insistiendo que los que no lo hacen también trabajan en puestos afines a su carrera, y que el tiempo en que se han demorado en conseguir su primer empleo es relativamente bajo.

Tiempo total de trabajo como docentes (pág. 77), el 42% trabaja de 4 a 5 años, el 33% de 3 a 4 años, el 17% de 1 a 2 años, el 8% de 2 a 3 años.

Esta interrogante tiene múltiples respuestas pues la muestra de la población es muy variada y todos se encuentran en diferentes situaciones.

Tiempo total de trabajo como no docentes (pág. 78), el 50% no contesta, el 17% de 0 a 1 año, el 8% de 2 a 3 años, el 8% de 3 a 4 años.

Al igual que la pregunta anterior esta interrogante también tiene múltiples respuestas debido a que la muestra de la población es muy variada y todos se encuentran en diferentes situaciones.

Cambio de residencia (pág. 79), el 92% no ha tenido que cambiarse de domicilio, el 8% no contesta.

Esta interrogante da respuesta a la caracterización sociodemográfica en que se encuentra cada titulado de la UTPL.

Condición de vida luego de titularse en la UTPL (pág. 80), el 83% respondió definitivamente sí y el 17% probablemente sí.

Las condiciones de vida son uno de los elementos centrales en la caracterización de la población ya que el estudio se asocia con la situación laboral actual de los titulados y por lo mismo es importante conocer la situación por la que atraviesan los titulados, al mirar las condiciones de vida es notable la mejoría de lo mayor parte de ellos.

Incentivos por parte de las instituciones educativas (pág. 81), el 50% realiza reconocimientos con diplomas, el 50% no contesta.

Sólo con una educación de calidad puede construirse la sólida plataforma de desarrollo y competitividad que necesita la sociedad, y por lo mismo, el docente, dentro de este marco, necesita de superación y de incentivos profesionales porque sólo con maestros motivados se tendrá mejores alumnos y proyectado al futuro mejores ciudadanos.

Expectativas con respecto al personal docente (pág. 81), el 50% espera lealtad, preparación, experiencia, el 50% espera lograr que las autoridades tengan mayor importancia en el desarrollo del centro.

La influencia de las expectativas que se forma de los docentes sobre su rendimiento profesional son muchas en realidad, es por eso que, la formación de los profesores debe estar bien cimentada para que el trabajo sea fructífero.

Otras actividades que realiza el profesional (pág. 82), el 50% realiza coordinación de campos de acción, el otro 50% ninguna.

Dentro de las actividades extra curriculares que realizan los titulados de la UTPL se toma en cuenta a la Coordinación de los Campos de Acción, ésta actividad es un requisito principal para los estudiantes que cursan el último año de colegiatura para poder graduarse de bachiller, lo que pone de manifiesto la labor importante que realizan los titulados de la UTPL para ayudar a sus alumnos. Los demás titulados no realizan ningún tipo de labor a más de la carga docente.

Habilidades adicionales como un valor agregado (pág. 83), el 50% repuso que sí, y el otro 50% no contesta.

Los titulados de la UTPL tienen habilidades adicionales, por ejemplo se preocupan por actualizarse en el nuevo currículo, lo cual es de vital importancia para los docentes porque deben estar actualizados en todos los ámbitos.

Estos recursos permiten al docente promover en su labor un aprendizaje activo y significativo, además de motivación para mejorar la comunicación y las relaciones laborales.

Tipo de institución en que desarrolló su trabajo (pág. 84), el 41% en institución fiscal, el 42% en institución particular, el 17% no contesta.

Para ambos tipos de instituciones existe una porción equitativa.

Nivel de la institución (pág. 85), 33% nivel básico, 33% bachillerato, 17% nivel inicial, 17% no contesta.

Los datos obtenidos en esta interrogante ponen de manifiesto la mención en que obtuvieron los investigados sus títulos, y se logró evidenciar la relación que existe entre su formación y su ámbito laboral.

Relación laboral (pág. 86), 33% nombramiento, 33% contrato indefinido, 17% otras, 17% no contesta.

Las relaciones laborales se caracterizan porque el trabajador está sometido al poder de subordinación constante de parte de la institución que lo contrata, de manera que el trabajador está obligado a cumplir desarrollando su capacidad física e intelectual para desplegar una actividad, siempre y cuando las órdenes se ajusten a la ley y a lo pactado en el contrato que hayan firmado, de ahí que es primordial la relación que exista entre el personal y los directivos para que las dependencias de trabajo sean buenas.

La relación laboral es o era (pág. 87), a tiempo completo 75%, por horas 8%, no contesta 17%.

La mayor parte de docentes ejerce su profesión en una jornada completa, lo que es mejor porque se hacen acreedores a los beneficios de ley, pero también la ventaja de trabajar por horas es que le permite al docente trabajar en otras áreas para su seguridad económica.

Tipo de institución en que desarrollaba el trabajo como no docente (pág. 88), administración pública 17%, empresa privada 17%, empresa familiar 8%, no contesta el 58%.

La mayor parte de los titulados no responden porque trabajan como docentes, los pocos investigados que trabajan en puestos no relacionados con la docencia lo hacen en empresas privadas, familiares o de administración pública, lo que manifiesta que los titulados de la

UTPL no tienen dificultad para ingresar a trabajar en cualquier ámbito dentro de su profesión para que puedan laborar.

Titulación exigida (pág. 89), de cuarto nivel 8%, de tercer nivel 34%, no contesta el 58%.

Las situaciones laborales son distintas en cada titulado y por lo mismo en cada institución se exige diferentes requisitos, en las cuales los docentes se ven obligados a cumplir para poder conservar sus empleos.

El tipo de relación (pág. 90), no contesta el 58%, el 25% laboral indefinida, el 17% de duración determinada.

Estos tipos de relaciones laborales tienen una duración determinada por las partes o por la naturaleza del trabajo contratado, se entiende que una vez que termine el contrato también termina la relación laboral, lo cual es desalentador para los titulados que trabajan de esta manera ya que no está asegurada su estabilidad en las instituciones.

La relación laboral es (pág. 91), a tiempo completo 25%, a tiempo parcial 8%, por horas 8%, no responde el 59%.

Los investigados que no responden son docentes, los demás titulados prestan sus servicios de esas maneras a las diferentes entidades para las cuales trabajan.

Tiempo en años que trabajan o trabajaban (pág. 92), de 0 a 5 años el 25%, de 5 a 10 años el 8%, de 15 a 20 años el 8%, no contesta el 59%.

Esta interrogante tiene múltiples respuestas pues la muestra de la población es muy variada y todos se encuentran en diferentes situaciones.

Requisitos exigidos para postular a un cargo docente (pág. 93), 50% lo que estipula la ley, 50% buena predisposición de trabajo.

Toda institución que requiera de personal docente solicita requisitos con el fin de que se pueda verificar el perfil académico y profesional de los postulantes, los cuales los docentes deben cumplir con todo lo exigido para formar parte de la institución.

Solicitudes de empleo (pág. 93), el 100% ha recibido solicitud de empleo.

Una parte importante a la hora de solicitar empleo es dar una buena impresión al empleador, puesto que una solicitud limpia, completa y precisa presenta el mejor retrato de la formación académica, existen muchas fuentes de trabajo en las cuales los postulantes a docentes deben cumplir una serie de requisitos no tan complicados de cumplirlas.

Demanda de más personal docente (pág. 94), el 50% si y el 50% restante no.

El mercado laboral es muy amplio y por lo mismo los docentes tienen muchas oportunidades de conseguir algún empleo.

Desempeño de los docentes con experiencia y sin experiencia (pág. 95); con experiencia, el 50% rehuyentes al cambio, no dominan la informática, el otro 50% falta de conocimiento de la reforma curricular; sin experiencia, 50% mayor agilidad, flexibles al cambio, el otro 50% falta de dinamismo.

Las respuestas a esta interrogante son interesantes porque ponen de manifiesto la realidad que atraviesan los docentes que recién ingresan a laborar y los que ya trabajan desde hace algún tiempo atrás. Como resultado de las personas que ya tienen experiencia se puede destacar que la mayoría necesita algún tipo de formación en áreas determinadas, el personal que no posee experiencias tiene más ventajas por ser una población joven y con mayor manejo de los temas actuales dentro del área de su formación.

Planificación de cursos de formación (pág. 96), el 50% si, el 50% no.

La mitad de los encuestados se preocupan por actualizar la formación de los docentes, y por lo mismo mejorar la calidad de la educación, pues la educación viene a entenderse como un proceso de formación del ser humano, el cual debe ser actualizado constantemente.

Comunicación con soltura en una segunda lengua (pág. 97), el 17% habla quichua, el 8% habla inglés, el 8% otro idioma, el 67% ningún otro idioma.

Las necesidades de formación aumentan cada vez por el mismo hecho de que la educación va evolucionando, entonces es necesario también incluir nuevos idiomas al currículo de los docentes para que las oportunidades de obtener un empleo sean las más favorables.

Manejo de la informática (pág. 98), el 92% si, el 8% no.

Éstos resultados consolidan que los titulados si manejan las herramientas de la informática, pues hoy en día son muy indispensables porque la educación avanza constantemente y esto hace que los docentes también tengan que actualizarse continuamente.

Cursos de capacitación (pág. 99), didáctica y pedagogía 21%, manejo de herramientas relacionadas con las TIC 14%, temas relacionados con el área de formación 14%, organización y gestión de centros educativos 11%, diseño y planificación curricular 29%, educación en valores 7%, otros 4%.

Esta interrogante trae múltiples respuestas interesantes sobre las necesidades de actualización profesional que cada titulado requiere ya que en su gran mayoría la formación que recibieron hace algún tiempo hoy es ya considerada como obsoleta.

Factores que mejoran el desempeño laboral (pág. 100), 50% considera el estímulo económico, capacitación y buen trato, el otro 50% considera las buenas relaciones entre el personal.

Existe una diversa opinión en esta respuesta porque al parecer los factores primordiales son el buen ambiente de trabajo para que de esa manera el docente se sienta a gusto en el empleo y pueda desempeñar sus funciones de manera normal y con eficacia, a más de ello se considera los estímulos económicos pues aunque no son tan indispensables, si se logra con ello subir el ego de los docentes para que realicen sus funciones.

Actividades que realizan los titulados (pág. 100), el 50% realiza las asignadas en el currículo, horas complementarias y comisiones, el otro 50% actividades de recreación, de comportamiento con los compañeros.

Las tareas asignadas a los docentes son muchas, las mismas deben ser desarrolladas de la mejor manera para destacar las cualidades como profesor.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Actualmente todas las instituciones educativas exigen a los docentes poseer un título profesional para ejercer su labor, la importancia del título docente no radica tanto en la calidad de los contenidos técnicos que los profesores entregan a sus estudiantes, sino en el perfeccionamiento personal en el uso de metodologías, en la actualización profesional, lo cual influye notable y positivamente en la educación.

Cada titulado que intervino en esta investigación se encuentra trabajando, dando a notar que ninguno ha tenido inconvenientes a la hora de insertarse en ámbito laboral, cada quien con sus fortalezas y debilidades para que la educación progrese.

Entre las fortalezas que los titulados poseen a la hora de desempeñar sus funciones se menciona las siguientes:

- Preparan las clases
- Impulsan la participación de los estudiantes
- Enseñan estrategias para resolver problemas
- Empeño por actualizarse

En cuanto a las debilidades se menciona las siguientes:

- Falta de motivación
- Demasiado estrés

En general, en los docentes existe una buena predisposición para ejercer sus funciones, pero su trabajo es sobrecargado con tareas asignadas fuera de su horario de trabajo lo cual se puede decir que complica de cierto modo el bienestar docente.

Del mismo modo, el bienestar del cual se habla es recompensado con la formación académica que proporcionan muchas de las instituciones educativas a sus profesores para que desarrolle su práctica educativa, actualice sus conocimientos y su perfil sea acorde a las necesidades que la sociedad requiere.

En si el perfil del profesional en Ciencias de la Educación debe poseer las siguientes características:

- Diseñar planes y programas de estudio de diferentes niveles educativos.
- Promover procesos de formación en diversos niveles.
- Gestionar planes, programas y proyectos educativos, y crear condiciones para su desarrollo.
- Evaluar estrategias de operación de planes y programas educativos.
- Investigar nuevos conocimientos y construir alternativas de solución creativas e innovadoras.

Cabe recalcar también que el profesional en este nivel está comprometido con su vocación lo cual facilita los procesos de enseñanza y aprendizaje.

6.2 Recomendaciones

- Informar de manera permanente a los egresados de la Escuela de Ciencias de la Educación en todas las menciones acerca de las nuevas propuestas educativas que expone la UTPL, tales como maestrías, diplomados, seminarios, etc., mediante boletines de prensa, envío de correos electrónicos, etc.
- Dictar seminarios, charlas o talleres sobre las nuevas tecnologías de la informática dirigidos a los docentes que creen conveniente instruirse en este campo para mejorar su currículo y por ende pueda estar capacitado y de esa manera obtener experiencia incluso para mejorar su estabilidad económica.
- Realizar videoconferencias pregrabadas acerca del diseño y la planificación curricular en las cuales los docentes tengan acceso en cualquier momento y puedan observarla ya que hoy en día es muy indispensable para las personas que ejercen la docencia.
- Incluir en la página web de la Universidad un link donde existan temas de discusión relacionados con la educación en el cual puedan interactuar los docentes titulados, estudiantes y profesores de la UTPL temas relacionados de acuerdo a su especialidad (didáctica y pedagogía, educación en valores, entre otros).

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arboleda, N. (2005). *Tecnología Educativa y Diseño Instruccional*. . Bogotá: Interconed.

Constitución del Ecuador. (2008). *Constitución del Ecuador*.

Danoff, J., Breitbart, V., & Barr, E. (2008). *Iniciación con los niños pequeños*. México, D.F.: Editorial Trillas, S.A. de C.V.

Departamento Jurídico de la Corporación de Estudios y Publicaciones. (2009). *Ley de Carrera Docente, Reglamento, Concordancias*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Gelles, R., & Levine, A. (2003). *Sociología con aplicaciones en países de habla hispana*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Gómez, J. F., Posada, Á., & Ramírez, H. (2000). *Puericultura, El Arte de la crianza*. Bogotá: Editorial Médica Panamericana.

Santiago, H., & Rodríguez, J. (2007). *Manual de Gestión y Administración Educativa*. Bogotá: Magisterio.

Vásquez, L. (2006-2007). *Ecuador su realidad*. Quito: Fundación de Investigación y Promoción Social "José Peralta".

Vila, I. (2008). *Familia, Escuela y Comunidad*. Barcelona: Editorial Horsori.

Castelló, M., & Mayoral, P. (6 de Junio de 2005). *Portal Educativo "Educarecuador"*. Recuperado el 10 de Febrero de 2011, de ¿A qué retos se enfrenta un profesor novel?: <http://www.educarecuador.ec>

De Lella, C. (12 de Septiembre de 2000). *Modelos de intervención docente*. Recuperado el 8 de Diciembre de 2010, de Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura : <http://www.oei.es/cayetano.htm>

De Lella, C. (Septiembre de 1999). *Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura*. Recuperado el 30 de Enero de 2011, de Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura : <http://www.oei.es/cayetano.htm>

Delizoicov, D. (18 de julio de 2008). *Alexandria Revista de Educação em Ciência e Tecnologia*. Recuperado el 8 de Diciembre de 2010, de Alexandria Revista de Educação em Ciência e Tecnologia: <http://www.ppgect.ufsc.br/alexandriarevista>

Domingo, J. (17 de Abril de 2010). *Innovación y conocimiento*. Recuperado el 9 de Diciembre de 2010, de Innovación y conocimiento: <http://juandomingofarnos.wordpress.com>

Eirín, R., & Montero, L. (31 de Marzo de 2009). *Sistema de Información Científica Redalyc*. Recuperado el 8 de Diciembre de 2010, de Sistema de Información Científica Redalyc: <http://redalyc.uaemex.mx>

Franco, K. (16 de Octubre de 2008). *Medellín Digital*. Recuperado el 9 de Diciembre de 2010, de Medellín Digital: <http://www.medellin.edu.co>

Herrera, C. (16 de Marzo de 2005). *La Jornada*. Recuperado el 1 de Diciembre de 2010, de La Jornada: <http://www.jornada.unam.mx/2005/03/16/049n2soc.php>

Ibarra Russi, O. (02 de Julio de 2006). *Artículos formación docente*. Recuperado el 21 de Noviembre de 2010, de Artículos formación docente: <http://www.oei.es/docentes/articulos/>

Ministerio de Educación del Ecuador. (s.f.). *Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional*. Recuperado el 16 de Enero de 2011, de <http://www.educacion.gov.ec/>

Ministerio de Educación del Ecuador. (s.f.). *Portal Educativo "Educarecuador"*. Recuperado el 10 de Febrero de 2011, de El portal de la innovación Educarecuador: <http://www.educarecuador.ec>

Ministerio de Educación y Cultura de Ecuador. (2008). *Organización de Estados Americanos para la Educación la Ciencia y la Cultura*. Recuperado el 7 de Diciembre de

2010, de Organización de Estados Americanos para la Educación la Ciencia y la Cultura:
<http://www.oei.es/quipu/ecuador>

Munizaga, B. (7 de Agosto de 2006). *El Observatodo*. Recuperado el 13 de Diciembre de 2010, de El Observatodo: <http://www.elobservatodo.cl/>

Obando Castillo, G. (26 de Abril de 2009). *Artículos Académicos: Educación y Sociedad*. Recuperado el 20 de Enero de 2011, de Educación y Sociedad: <http://blog.pucp.edu.pe/item/53494/micropolitica-en-la-escuela>

Prieto Martín, A. (13 de Enero de 2006). *Blog Máster*. Recuperado el 31 de Enero de 2011, de Desarrollo de competencias profesionales por aprendizaje activo: <http://problembasedlearningpbl.blogspot.com/>

Prieto, G. B. (10 de Abril de 2008). *Revista Iberoamericana de Educación* . Recuperado el 21 de Diciembre de 2010, de Revista Iberoamericana de Educación : <http://www.rieoei.org>

Vallejo, R. (s.f.). *Ministerio de Educación del Ecuador*. Recuperado el 8 de Enero de 2011, de Ministerio de Educación del Ecuador: http://www.educacion.gov.ec/_upload/PL_5.pdf
de Modelos de intervención docente: <http://www.investigacioningles.ecaths.com>

Villegas, I. (21 de Abril de 2008). *El Arte de Educar*. Recuperado el 16 de Enero de 2011, de El Arte de Educar: <http://irenevillegas.blogspot.com/2008/04/micropoltica-educativa>

8. ANEXOS

Anexo 1. Cuestionarios.



Código titulado:

CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Buenos días/tardes, dentro del Programa Nacional de Investigación para optar al título de Licenciatura de Ciencias de la Educación de la UTPL, se está realizando una encuesta para evaluar la SITUACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UTPL, en los últimos cinco años. La población de la encuesta la componen un total de 3.014 titulados de todo el país. Usted ha sido seleccionado como informante, por lo que su colaboración es especialmente valiosa para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. Le agradecería conteste al siguiente cuestionario que no le tomará más de cinco minutos. El documento fue tomado de la 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	
<input type="checkbox"/> Educación Infantil	1
<input type="checkbox"/> Educación Básica.....	2
<input type="checkbox"/> Lengua y Literatura	3
<input type="checkbox"/> Químico Biológicas	4
<input type="checkbox"/> Físico Matemáticas	5
<input type="checkbox"/> Ciencias Humanas y Religiosas	6
<input type="checkbox"/> Otra/s mención (especifique)	7
<input type="checkbox"/> En otra universidad (especifique)	8
POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD)		
<input type="checkbox"/> Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo.....	1
<input type="checkbox"/> Maestría en Pedagogía.....	2
<input type="checkbox"/> Maestría en Desarrollo de la Inteligencia.....	3
<input type="checkbox"/> Otro postgrado (Especifique cuál).....	4
<input type="checkbox"/> En otra universidad (Especifique)	5
Especialidad /diplomado (Contestar solo en el caso de que no tengan continuidad con la titulación de maestría)		
<input type="checkbox"/> Especialidad (Especifique).....	1
<input type="checkbox"/> Diplomado(Especifique).....	2
<input type="checkbox"/> En otra universidad (Especifique)	3
<input type="checkbox"/> No he realizado estudios de diplomado o especialidad.....	4

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

<input type="checkbox"/> Trabaja como docente.....	1
<input type="checkbox"/> Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (vicerrector, asesor pedagógico, coordinador de área,	2
<input type="checkbox"/> Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia.....	3
<input type="checkbox"/> Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como	4
<input type="checkbox"/> Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	5
<input type="checkbox"/> Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no	6
<input type="checkbox"/> Otras situaciones (especifique)	7

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

<input type="checkbox"/> Urbana.....	1
<input type="checkbox"/> 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?

<input type="checkbox"/> Si.....	1
<input type="checkbox"/> No.....	2

¹ Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

..... años meses

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

..... años meses

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

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

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

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

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

..... años meses

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

..... años meses

▪ Ya trabajaba cuando obtuve la	1
---------------------------------------	---

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

..... años meses

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

..... años meses

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

PARA TODOS

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

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

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

▪ Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, <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 más de una alternativa)

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

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

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

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

▪ Hombre.....	1
▪ Mujer.....	2

A.2. Edad en años cumplidos:

A.3. Provincia de residencia:

A.4. Centro Asociado donde estuvo matriculado.

Gracias por su colaboración



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

Código del investigador:

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

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

Todo lo que usted opine es estrictamente confidencial.

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

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

- _____
- _____
- _____

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

SI NO

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

3. ¿Requiere de más personal docente?

SI NO

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

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

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

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

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

- _____
- _____
- _____

² Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

6. Que tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la Institución educativa, 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 2. Fotografías.

Hna. Diocelina María Flores Ayala



Lic. Vilma Trávez



Lic. Alba del Rocío Torres Chávez



Hna. Rosa Yopez Yumbilla



Msc. Luis Mantilla (Rector del I.T.S. Victoria Vásquez Cuví)



Hna. Luz Yolanda Vásquez



Lic. Hugo Santo (Diretor del C.D.I Luis Fernando Ruiz)



Lic. Janeth Viviana Vivas Jácome



Anexo 3. Autorizaciones



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

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



Autorizado
[Signature]



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.

SE AUTORIZA
11-03-2011

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)**