



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

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

***“SITUACIÓN LABORAL DE TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD
TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA – ESCUELA DE CIENCIAS DE
LA EDUCACIÓN. ESTUDIO REALIZADO EN LA CIUDAD DE
PEDERNALES, PROVINCIA DE MANABÍ EN EL AÑO 2011”.***

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

AUTOR:

Manuel Vicente Briones Cedeño

MENCIÓN:

LENGUA Y LITERATURA

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

DIRECTOR DEL TRABAJO FIN DE CARRERA:

Mgs. Gonzalo Morales

CENTRO UNIVERSITARIO PORTOVIEJO

2011

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

CERTIFICACIÓN

Mgs. Gonzalo Morales

Tutor del Informe de Trabajo de Fin de Carrera

Escuela de Ciencias de la Educación U.T.P.L.

CERTIFICA:

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

Mgs. Gonzalo Morales

Loja, Junio de 2011

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Manuel Vicente Briones Cedeño, declaro ser el autor del presente trabajo de fin de carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

.....
Manuel Vicente Briones Cedeño

AUTOR

C. I. N° 131229656-7

AUTORÍA:

Las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de trabajo de fin de carrera, son de exclusiva responsabilidad de su autor.

.....
Manuel Vicente Briones Cedeño

AUTOR

C. I. N° 131229656-7

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mí venerada madre, porque fue ella el pilar fundamental que me apoyó durante mis años de estudio.

A mi padre por darme la vida y a pesar que ya no está con nosotros, sé que desde el cielo estará contento y orgulloso de mí.

A mi hermano mayor, su esposa y mi sobrina por estar conmigo en cada instante, por brindarme su contingente de diferente índole, en el momento oportuno cuando lo necesité.

Gracias a todos ustedes por haberme dado la fuerza y el ánimo para alcanzar la meta que desde niño tenía en mi mente y corazón, ser un profesional en la docencia.

Gracias porque fueron esa fuente de amor, esperanza y fortaleza profunda, que las supieron transmitir a lo largo del tiempo de mi carrera universitaria permitiéndome con sus consejos no desmayar, y ver realizados así mi sueño profesional.

Finalmente quiero expresarles que no los defraudaré y que siempre estaré con ustedes ofreciéndoles mi ayuda necesaria, cuando más lo requieran.

AGRADECIMIENTO

Agradezco al Creador Todopoderoso, a la Virgen Santísima, por mi vida, por dotarme de sabiduría, esperanza, fe y fortaleza para así lograr llegar al peldaño anhelado, que hoy alcanzo y percibo como una realidad.

A mis padres, por todo el amor, cariño y ejemplo que supieron depositar en mis años de vida.

A todos mis maestros que con su dedicación supieron transmitir sus sabios conocimientos.

Mi agradecimiento muy especial al Ing. Fernando Cedeño y a la Lcda. Mariana Pincay, Alcalde y Concejala de mi cantón, respectivamente por darme la oportunidad de laborar en uno de los programas sociales ejecutadas por la municipalidad.

También al Dr. Gonzalo Morales, por haberme guiado con su sapiencia y sus acertadas sugerencias para la elaboración del presente trabajo de fin de carrera

Termino no sin antes extender mi eterna gratitud a la Universidad Técnica Particular de Loja y a su Modalidad Abierta y a Distancia por haberme brindado la oportunidad de culminar mis estudios para poder obtener un título profesional.

ÍNDICE

Portada	i
Certificación	ii
Acta de cesión de derechos	iii
Autoría	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice	vii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	3
3. MARCO TEÓRICO	5
3.1.SITUACIÓN LABORAL DOCENTE	5
3.1.1. Formación inicial docente y formación continua	5
3.1.1.1 Formación docente inicial	5
3.1.2. La Contratación y la carrera profesional	7
3.1.3. Las condiciones de enseñanza y aprendizaje	10
3.1.4. El género y la profesión docente	15
3.1.5. Síntesis	16

3.2.CONTEXTO LABORAL	17
3.2.1. Entorno educativo, la comunidad educativa	17
3.2.2. La demanda de educación de calidad	19
3.2.3. Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP	21
3.2.4. Políticas micro: Institucionales	33
3.2.5. Síntesis	34
3.3.NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	34
3.3.1. Definición	34
3.3.2. Competencias profesionales	37
3.3.3. Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI	41
3.3.4. Competencias profesionales docentes	44
3.3.5. Necesidades de formación en el Ecuador	46
3.3.6. Síntesis	49
4. METODOLOGÍA	50
4.1.Diseño de la investigación	50
4.2.Participantes en la investigación	50
4.3.Técnicas e Instrumentos de investigación	51

4.3.1. Técnicas	51
4.3.2. Instrumentos	51
4.4. Recursos	52
4.4.1. Humanos	52
4.4.2. Institucionales	52
4.4.3. Materiales	52
4.4.4. Económicos	52
4.5. Procedimiento	53
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	55
5.1. Caracterización socio demográfica	55
5.2. Situación laboral	58
5.3. Contexto laboral	66
5.4. Necesidades de formación	72
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	76
6.1. Conclusiones	76
6.2. Recomendaciones	77
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78
8. ANEXOS	80

1. RESUMEN

La situación laboral de los docentes, constituye un fenómeno que trae consigo preocupación para quienes están directamente vinculados con el desempeño de su profesión. Toda persona que se gradúa en cualquier rama de la ciencia, anhela tener un empleo; pero muchas veces ese sueño no puede realizarse por diferentes factores: falta de plazas de trabajo, conflictos familiares, carencia de experiencia, entre otros.

En nuestro país en las últimas décadas el Sistema Nacional de Educación, específicamente en el aspecto laboral, no ha ofrecido la acogida necesaria para que los docentes logren ejercer su profesión y por ende perciban sueldos dignos que conlleven a un mejor desenvolvimiento, acompañado de herramientas necesarias que les permitan optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Sobre el tema la situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja de la Escuela Ciencias de la Educación, realicé mi trabajo en la ciudad de Pedernales, lugar donde los titulados estudiaron en el centro asociado de dicha localidad.

Para realizar esta investigación utilicé cuestionarios aplicándolos a 6 ex-alumnos de la Universidad, en diferentes sitios donde se encontraban atendiéndome con amabilidad. Las preguntas, recogían todo lo relacionado a sus estudios, situación actual de trabajo, conocimientos específicos de su especialización y su apreciación personal acerca de la Universidad.

Además los cuestionarios de titulados entrevisté a dos directivos de instituciones educativas: Unidad Educativa “Semillitas” y el Colegio Municipal “Lenín Vélez”, entes donde laboran dos titulados investigados. Para estas autoridades utilicé una entrevista con una serie de preguntas que se referían a los requisitos para ingresar a las instituciones que regentan, el desempeño, competencia profesional, actividades curriculares y extracurriculares que realizan los docentes. En ambos casos la aplicación de los instrumentos de investigación, se desarrolló con normalidad, hubo la apertura y calidez de quienes fueron partícipes de este trabajo.

Entre los resultados más relevantes, se pudo destacar lo siguiente:

- En su gran mayoría los titulados laboran en el campo de su formación profesional.
- Realizan su labor educativa en el lugar de su residencia.
- Están vinculados estrechamente con labores, cuyo fin está destinado a vincularse con la comunidad.
- Reciben capacitación de parte de las instituciones donde laboran, aunque no con mucha frecuencia.
- Requieren más formación en el ámbito de su profesión.

2. INTRODUCCIÓN

La problemática que me llevó a perpetrar el presente trabajo lo constituye el poder determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, además de reconocer el contexto laboral de los mismos, en los diferentes lugares donde se encontraban. Por medio de esta investigación se podrá conocer cómo se encuentran los ex-alumnos de la universidad, si están o no insertados en el mercado laboral.

La finalidad o importancia primordial de este trabajo lo constituye:

- Determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.
- Caracterizar la situación socio-demográfica de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.
- Determinar la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.
- Reconocer el contexto institucional laboral de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.
- Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores).

Para poder llevar a cabo la presente investigación y alcanzar los objetivos propuestos se utilizó cuestionarios para los titulados y otro para los directivos de instituciones educativas donde se encuentran laborando los investigados, en esta segunda actividad, se utilizó una entrevista, apoyándose en el cuestionario antes mencionado.

Durante este proceso se contó con la cooperación necesaria tanto de los titulados, como de los directores de cada una de las instituciones educativas donde acudí. Hubo ciertas dificultades que por la situación geográfica de los investigados, era un poco difícil establecer contacto personal con ellos, pero que fueron superadas a través del esfuerzo y la responsabilidad que debe caracterizar a toda persona y futuro profesional.

A lo largo del trabajo investigativo se pudo ir logrando los objetivos que se pretendió alcanzar, primero porque se pudo llevar a cabo la investigación, luego porque a medida que se avanzaba el proceso se pudo ir comprobando la situación actual laboral de los titulados, su inserción en el quehacer educativo, las necesidades de formación continua en ellos y además sus futuras aspiraciones como profesionales en la educación.

Se pudo constatar que de las seis personas que se investigó, tres de ellos trabajan desde muchos años, dos poco tiempo y una no labora en el campo educativo, debido a que pertenece a una orden religiosa llamada Hermanas de la Sagrada Familia, y no ha tenido las oportunidades para poder ejercer su profesión docente.

El presente trabajo es importante desde la propuesta de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, porque permitirá ser un indicador que cuente con elementos de juicio para afianzar los procesos académico-administrativos con la finalidad de atender las necesidades de formación, profesional de acuerdo a las actuales demandas educativas.

Con la atención que se ha dado a esta problemática, marcará un hecho trascendental que conllevará a contar con profesionales capaces, atendiendo a las necesidades actuales que demanda la sociedad en este siglo XXI.

3. MARCO TEÓRICO

3.1.SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

3.1.1. FORMACIÓN INICIAL DOCENTE Y FORMACIÓN CONTINUA

La formación docente ha sido materia de innumerables análisis y discusiones, desde los factores explícitos e implícitos para la determinación del perfil profesional hasta los resultados esperados de la misma, pasando por los elementos que deben conformar el currículo y la especialidad.

El desafío actual, es el mejoramiento de la formación docente, a través de la transformación cualitativa del currículo, siendo necesario generar un nuevo modelo que dé respuesta en forma diferente a la transmisión y la reproducción del conocimiento.

En el proceso de formación docente se destacan dos etapas: la formación que se realiza en las instituciones formadoras, a la cual, últimamente se le ha denominado formación inicial de docentes y una segunda etapa de formación continua o de desarrollo o perfeccionamiento profesional.

3.1.1.1.La formación docente inicial

Es el proceso pedagógico sistemático que posibilita el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles y modalidades del Sistema Educativo.¹

Esto significa formar un docente capaz de:

- Posibilitar la construcción de aprendizajes a grupos determinados de alumnos en contextos específicos.

¹“La escuela siempre va por detrás de la sociedad y hay un desfase evidente entre el uso que de las nuevas tecnologías se hace a nivel general, en las diversas actividades sociales y económicas cotidianas y el que se hace en las escuelas (Gargallo López, 2003: 20).”

- Participar en las acciones pedagógicas e institucionales, es decir, en aspectos organizativos, de vinculación comunitaria y administrativos, propios de la gestión de las escuelas.
- Desarrollar el juicio crítico y los hábitos valorativos en los alumnos para que se realicen como personas en las dimensiones cultural, social, estética y religiosa, acorde con sus capacidades, guiados por los valores de la vida, libertad, bien, verdad, paz, solidaridad, tolerancia, igualdad y justicia.

3.1.1.2. Capacitación, perfeccionamiento y actualización docente

Son el conjunto de acciones dirigidas a los docentes en actividad y a quienes deseen ingresar al Sistema Educativo para ejercer la docencia. La capacitación permite adecuarse en forma permanente al ejercicio de la profesión. El perfeccionamiento permite profundizar conocimientos y construir herramientas para generar innovaciones y procesos de transformación. La actualización permite completar aspectos de la formación que aparecen como nuevos requerimientos. Están, en consecuencia, fuertemente orientados al mejoramiento de la educación y a la profundización de los niveles de profesionalización de los docentes.²

La función promoción e investigación y desarrollo asociada a las de formación y de actualización y perfeccionamiento, tiene el propósito de introducir la perspectiva y las herramientas de la investigación en el análisis de las situaciones cotidianas de las escuelas, como así también en el diseño, la implementación y la evaluación de estrategias superadoras. Permite recoger, sistematizar, evaluar y difundir experiencias innovadoras de docentes y escuelas. Contribuye, además, a la generación de marcos conceptuales que fundamentan diferentes cursos de acción.

²El ciudadano requiere de destrezas específicas para su supervivencia en este nuevo entorno: “La capacitación, no sólo para encontrar información y saber discriminar entre ella, sino también para colocar contenidos en las redes informáticas, se ha convertido en requisito indispensable en la formación cultural, la competitividad laboral y las opciones sociales de las personas.” Trejo Delarbre (2005).

Los saberes, las prácticas pedagógicas y la investigación educativa, constituirán ejes complementarios para la construcción y mejoramiento de las prácticas profesionales en las instituciones que forman docentes y serán consideradas actividades interdependientes. Reflexión y acción formarán parte de un mismo proceso. La recuperación de la propia experiencia desde el enfoque de la investigación y el compromiso de los actores involucrados constituirán un elemento significativo para la modificación de las prácticas docentes.

Entre los factores que influyen en el desempeño de los profesores, se encuentran: los conocimientos y habilidades adquiridas durante el periodo de formación inicial, incluyendo aquí la labor desarrollada por los formadores, por otro los incentivos, como aspecto que influye en la motivación, estrechamente relacionada con el quehacer del profesor, y finalmente la carrera docente, es decir la posibilidad de ir creciendo y desarrollándose profesionalmente.

En síntesis, una buena docencia, requiere de buenos maestros, los que a su vez necesitan de una buena formación y una buena gestión.

3.1.2. LA CONTRATACIÓN Y LA CARRERA PROFESIONAL

La política de contratación del personal docente debería definirse claramente en el nivel apropiado, en colaboración con las organizaciones de educadores y convendría establecer normas que definan las obligaciones y los derechos del personal docente. Este debería estar facultado para ascender de una categoría a otra o bien de un nivel de enseñanza a otro, a condición de poseer las calificaciones requeridas.

La organización y la estructura de la enseñanza así como las de cada institución escolar, deberían permitir y reconocer al personal docente la posibilidad de ejercer atribuciones

complementarias con tal de que éstas no perjudiquen a la calidad ni a la regularidad de su labor docente.³

Los ascensos deberían fundarse sobre una evaluación objetiva de las cualificaciones del interesado para el puesto de que se trata, según criterios estrictamente profesionales determinados en consulta con las organizaciones de personal docente. La estabilidad profesional y la seguridad del empleo son indispensables tanto para el interés de la enseñanza como para el personal y deberían estar garantizadas incluso cuando se produzcan cambios en la organización tanto del conjunto como de una parte del sistema escolar.

3.1.2.1. Derechos y obligaciones del personal docente

En el ejercicio de sus funciones, los educadores deberían gozar de libertades académicas. Estando especialmente calificados para juzgar el tipo de ayudas y métodos de enseñanza que crean mejores y más adaptables a sus alumnos, son ellos quienes deberían desempeñar un papel esencial en la selección y la adaptación del material de enseñanza así como en la selección de los manuales y aplicación de los métodos pedagógicos dentro de los programas aprobados y con la colaboración de las autoridades escolares.

Cuando la actividad de un educador sea objeto de una apreciación directa, ésta debería ser objetiva y puesta en conocimiento del interesado. El personal docente debería tener plena libertad para aplicar todas las técnicas de evaluación que juzgue convenientes para conocer el progreso de sus alumnos, cuidando de que no se cometa ninguna injusticia respecto de ninguno de ellos.⁴

³ Uno de los más serios problemas del mundo actual es que muchas personas creen que, porque han estudiado no tienen que pensar. (Aldo Cammarota, 1995).

⁴ No hay más que una educación y es el ejemplo. (Gustavo Mahler, 1995).

Las autoridades deberían prestar consideración adecuada a las recomendaciones del personal de enseñanza relativas al tipo de enseñanza que mejor convenga a cada uno de los alumnos, así como a la orientación futura de sus estudios.

3.1.2.2.Obligaciones del personal docente

Al reconocer que la situación del personal docente depende en gran parte de su propio comportamiento, todos los educadores deberían esforzarse en alcanzar los más altos niveles posibles en todas sus actividades profesionales.

Los niveles de eficiencia exigibles al personal docente deberían definirse y hacerse respetar con el concurso de las organizaciones de dicho personal. El personal docente y sus organizaciones deberían tratar de cooperar plenamente con las autoridades, en interés de los alumnos, de la enseñanza y de la sociedad.

3.1.2.3.Derechos del personal docente

Convendría estimular la participación del personal docente en la vida social y pública por el propio interés de los educadores, de la enseñanza y de la sociedad en general.

Los educadores deberían tener libertad para ejercer todos los derechos cívicos de que goza el conjunto de los ciudadanos y ser elegibles para cargos públicos.

Los sueldos y las condiciones de trabajo del personal docente deberían determinarse por vía de negociaciones entre las organizaciones del personal docente y los empleadores.

Deberían establecerse procedimientos, por vía de reglamentación o de acuerdo entre las partes, para garantizar al personal docente el derecho de negociar, por medio de sus organizaciones, con sus empleadores públicos o privados.

En resumen para que el profesional docente, se desenvuelva de manera óptima en el lugar de trabajo, debe gozar de un ambiente agradable que le proporcione las

herramientas necesarias para que el proceso de enseñanza-aprendizaje se desarrolle normal y eficazmente.

3.1.3. LAS CONDICIONES DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Al buscar las causas del fracaso escolar se apunta hacia los programas de estudio, la masificación de las aulas, la falta de recursos de las instituciones y raras veces al papel de los padres y su actitud de creer que su responsabilidad acaba donde empieza la de los maestros. Por su parte, los profesores en la búsqueda de solución al problema se preocupan por desarrollar un tipo particular de motivación en sus estudiantes, "la motivación para aprender", la cual consta de muchos elementos, entre los que se incluyen la planeación, concentración en la meta, conciencia de lo que se pretende aprender y cómo se pretende aprenderlo, búsqueda activa de nueva información, percepciones claras de la retroalimentación, elogio y satisfacción por el logro y ninguna ansiedad o temor al fracaso.⁵

El éxito escolar, de acuerdo con la percepción de Redondo (1997), requiere de un alto grado de adhesión a los fines, los medios y los valores de la institución educativa, que probablemente no todos los estudiantes presentan.

Aunque no faltan los que aceptan incondicionalmente el proyecto de vida que les ofrece la Institución, es posible que un sector lo rechace, y otro, tal vez el más sustancial, solo se identifica con el mismo de manera circunstancial.

Aceptan, por ejemplo, la promesa de movilidad social y emplean la escuela para alcanzarla, pero no se identifican con la cultura y los valores escolares, por lo que

⁵“La escuela y el sistema educativo no solamente tienen que enseñar las nuevas tecnologías, no sólo tienen que seguir enseñando materias a través de las nuevas tecnologías, sino que estas nuevas tecnologías aparte de producir unos cambios en la escuela producen un cambio en el entorno y, como la escuela lo que pretende es preparar a la gente para este entorno, si éste cambia, la actividad de la escuela tiene que cambiar”. (Joan Majó, 2003).

mantienen hacia la Institución una actitud de acomodo, la cual consiste en transitar por ella con solo el esfuerzo necesario. O bien se encuentran con ella en su medio cultural natural pero no creen o no necesitan creer en sus promesas, porque han decidido renunciar a lo que se les ofrece, o lo tienen asegurado de todos modos por su condición social y entonces procuran disociarse de sus exigencias.

Sería excelente que todos los alumnos ingresaran a la escuela con mucha motivación para aprender, pero la realidad dista mucho de ésta perspectiva. E incluso si tal fuera el caso, algunos alumnos aún podrían encontrar aburrida o irrelevante la actividad escolar. Asimismo, el docente en primera instancia debe considerar cómo lograr que los estudiantes participen de manera activa en el trabajo de la clase, es decir, que generen un estado de motivación para aprender; por otra parte pensar en cómo desarrollar en los alumnos la cualidad de estar motivados para aprender de modo que sean capaces "de educarse así mismo a lo largo de su vida" (Bandura, 1993) y finalmente que los alumnos participen cognoscitivamente, en otras palabras, que piensen a fondo acerca de qué quieren estudiar.

Para adentrarnos en el fenómeno educativo, es necesario partir de la conceptualización de sus tres grandes dimensiones: la educación, la enseñanza y el aprendizaje.

El concepto de educación es más amplio que el de enseñanza y aprendizaje, y tiene fundamentalmente un sentido espiritual y moral, siendo su objeto la formación integral del individuo. Cuando ésta preparación se traduce en una alta capacitación en el plano intelectual, en el moral y en el espiritual, se trata de una educación auténtica, que alcanzará mayor perfección en la medida que el sujeto domine, autocontrole y autodirija sus potencialidades: deseos, tendencias, juicios, raciocinios y voluntad.⁶

⁶ La cultura no es atributo exclusivo de la burguesía, los llamados "ignorantes" son hombres y mujeres cultos a los que se les ha negado el derecho de expresarse y por ello son sometidos a vivir en una "cultura del silencio". (Freire Paulo, 1990).

La Educación.

La educación es el conjunto de conocimientos, órdenes y métodos por medio de los cuales se ayuda al individuo en el desarrollo y mejora de las facultades intelectuales, morales y físicas. La educación no crea facultades en el educando, sino que coopera en su desenvolvimiento y precisión (Ausubel ,1990).

Es el proceso por el cual el hombre se forma y define como persona. La palabra educar viene de “educere”, que significa sacar afuera. Aparte de su concepto universal, la educación reviste características especiales según sean los rasgos peculiares del individuo y de la sociedad. En la situación actual, de una mayor libertad y soledad del hombre y de una acumulación de posibilidades y riesgos en la sociedad, se deriva que la Educación debe ser exigente, desde el punto de vista que el sujeto debe poner más de su parte para aprender y desarrollar todo su potencial.

La Enseñanza.

Es el proceso mediante el cual se comunican o transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia. Este concepto es más restringido que el de educación, ya que ésta tiene por objeto la formación integral de la persona humana, mientras que la enseñanza se limita a transmitir, por medios diversos, determinados conocimientos. En este sentido la educación comprende la enseñanza propiamente dicha.

Los métodos de enseñanza descansan sobre las teorías del proceso de aprendizaje y una de las grandes tareas de la pedagogía moderna ha sido estudiar de manera experimental la eficacia de dichos métodos, al mismo tiempo que intenta su formulación teórica. En este campo sobresale la teoría psicológica: la base fundamental de todo proceso de enseñanza-aprendizaje se halla representada por un reflejo condicionado, es decir, por la relación asociada que existe entre la respuesta y el estímulo que la provoca.

El sujeto que enseña es el encargado de provocar dicho estímulo, con el fin de obtener la respuesta en el individuo que aprende. Esta teoría da lugar a la formulación del principio de la motivación, principio básico de todo proceso de enseñanza que consiste en estimular a un sujeto para que éste ponga en actividad sus facultades, el estudio de la motivación comprende el de los factores orgánicos de toda conducta, así como el de las condiciones que lo determinan. De aquí la importancia que en la enseñanza tiene el incentivo, no tangible, sino de acción, destinado a producir, mediante un estímulo en el sujeto que aprende. También, es necesario conocer las condiciones en las que se encuentra el individuo que aprende, es decir, su nivel de captación, de madurez y de cultura, entre otros.

El hombre es un ser eminentemente sociable, no crece aislado, sino bajo el influjo de los demás y está en constante reacción a esa influencia. La Enseñanza resulta así, no solo un deber, sino un efecto de la condición humana, ya que es el medio con que la sociedad perpetúa su existencia. Por tanto, como existe el deber de la enseñanza, también, existe el derecho de que se faciliten los medios para adquirirla, para facilitar estos medios se encuentran como principales protagonistas el Estado, que es quien facilita los medios, y los individuos, que son quienes ponen de su parte para adquirir todos los conocimientos necesarios en pos de su logro personal y el engrandecimiento de la sociedad.

La tendencia actual de la enseñanza se dirige hacia la disminución de la teoría, o complementarla con la práctica. En este campo, existen varios métodos, uno es los medios audiovisuales que normalmente son más accesibles de obtener económicamente y con los que se pretende suprimir las clásicas salas de clase, todo con el fin de lograr un beneficio en la autonomía del aprendizaje del individuo. Otra forma, un tanto más moderno, es la utilización de los multimedia, pero que económicamente por su infraestructura, no es tan fácil de adquirir en nuestro medio, pero que brinda grandes ventajas para los actuales procesos de enseñanza – aprendizaje.

El Aprendizaje.

Este concepto es parte de la estructura de la educación, por tanto, la educación comprende el sistema de aprendizaje. Es la acción de instruirse y el tiempo que dicha acción demora. También, es el proceso por el cual una persona es entrenada para dar una solución a situaciones; tal mecanismo va desde la adquisición de datos hasta la forma más compleja de recopilar y organizar la información.

El aprendizaje tiene una importancia fundamental para el hombre, ya que, cuando nace, se halla desprovisto de medios de adaptación intelectuales y motores. En consecuencia, durante los primeros años de vida, el aprendizaje es un proceso automático con poca participación de la voluntad, después el componente voluntario adquiere mayor importancia (aprender a leer, aprender conceptos, etc.), dándose un reflejo condicionado, es decir, una relación asociativa entre respuesta y estímulo. A veces, el aprendizaje es la consecuencia de pruebas y errores, hasta el logro de una solución válida.⁷

Existe un factor determinante a la hora que un individuo aprende y es el hecho de que hay algunos alumnos que aprenden ciertos temas con más facilidad que otros, para entender esto, se debe trasladar el análisis del mecanismo de aprendizaje a los factores que influyen, los cuales se pueden dividir en dos grupos : los que dependen del sujeto que aprende (la inteligencia, la motivación, la participación activa, la edad y las experiencia previas) y los inherentes a las modalidades de presentación de los estímulos, es decir, se tienen modalidades favorables para el aprendizaje cuando la respuesta al estímulo va seguida de un premio o castigo, o cuando el individuo tiene conocimiento del resultado de su actividad y se siente guiado y controlado por una mano experta.

⁷ “El alumno recibirá el feedback de otros participantes en el debate y tomará mayor conciencia de su propio aprendizaje. (Ferdig y Trammell, 2004).

Los paradigmas de enseñanza aprendizaje han sufrido transformaciones significativas en las últimas décadas, lo que ha permitido evolucionar, por una parte, de modelos educativos centrados en la enseñanza a modelos dirigidos al aprendizaje, y por otra, al cambio en los perfiles de maestros y alumnos, en éste sentido, los nuevos modelos educativos demandan que los docentes transformen su rol de expositores del conocimiento al de monitores del aprendizaje, y los estudiantes, de espectadores del proceso de enseñanza, al de integrantes participativos, propositivos y críticos en la construcción de su propio conocimiento. Asimismo el estudio y generación de innovaciones en el ámbito de las estrategias de enseñanza – aprendizaje, se constituyen como líneas prioritarias de investigación para transformar el acervo de conocimiento de las Ciencias de la Educación.

3.1.4. EL GÉNERO Y LA PROFESIÓN DOCENTE

En la mayoría de los países en desarrollo, las mujeres y las niñas tienen mucho más difícil acceder a una educación y una formación profesional de calidad que niños y hombres. Éste es un serio problema en relación con el desarrollo económico y social, que se inicia con la educación básica y prosigue en la educación superior. Y es así aun cuando se ha demostrado que existe un firme nexo entre el mayor acceso de las niñas a las oportunidades de educación y los avances en salud, planificación familiar y desarrollo económico.

Otro reto potencial se da en muchos de los países más desarrollados económicamente en concreto, la tendencia a una creciente desproporción en el número de niñas matriculadas en los niveles secundarios de enseñanza y el porcentaje de las que se gradúan en ella, que es muy superior al de niños, y todavía más en niveles más altos. Paradójicamente, esto podría crear en el futuro barreras a la igualdad de acceso de los muchachos, en forma de una mayor proporción de abandono escolar en el nivel de enseñanza secundario y restricciones para acceder a niveles de educación superiores, a pesar de que todavía persiste la segregación en la formación profesional secundaria y en la enseñanza superior.

Un factor importante en ambos contextos es la persistencia de un desequilibrio entre géneros en la profesión docente, incluyendo las enseñanzas técnicas y la formación profesional. La posición minoritaria de mujeres maestras en algunas regiones África y Asia meridional, en particular se ha vinculado directamente a la baja matriculación y a las altas tasas de abandono escolar de las niñas. El reducido número de maestras y profesoras susceptibles de servir como modelos de rol y consejeras capaces de animar a las niñas y a las mujeres a emprender carreras en oficios técnicos es otro e importante obstáculo para la igualdad de oportunidades en estos campos.

3.1.5. SÍNTESIS

Las mujeres están escasamente representadas en la enseñanza a adultos y en los cargos de dirección. Y aún hay más: a pesar de la falta de datos desglosados por géneros en la mayoría de los países, resulta de hecho, en casi todas las regiones, que las mujeres que trabajan en la enseñanza ganan en conjunto menos que los hombres en razón de sus inferiores calificaciones (en muchos países en desarrollo), de las interrupciones que imponen en sus carreras las responsabilidades familiares, y por su relativa ausencia en cargos de responsabilidad. Se han observado algunos indicios de que el acoso sexual puede ser un impedimento en sus carreras. Sin embargo, el principal obstáculo para la igualdad en el desarrollo de éstas siguen siendo los procedimientos y criterios de contratación sesgados por una óptica masculina, que no tiene suficientemente en cuenta los condicionamientos que imponen a las mujeres sus responsabilidades familiares, así como la persistencia de estereotipos "camuflados" con respecto a su capacidad para desempeñar puestos de liderazgo.

Con objeto de fomentar el aumento de matriculación y el porcentaje de finalización de los estudios por parte de las niñas en los países donde son relativamente pocas las mujeres dedicadas a la docencia sobre todo en las zonas rurales- algunas autoridades educativas han elaborado programas especiales para reclutar profesoras, formarlas y garantizarles un puesto.

Otros países han puesto en marcha programas especiales para conceder créditos de antigüedad a las mujeres que tienen que interrumpir sus carreras por razones familiares, han creado grupos conjuntos de promoción (integrados por hombres y mujeres), introducido sistemas de cuotas o ampliado sus programas de formación para animar a las mujeres a continuar en la enseñanza y acceder en mayor número a los puestos de responsabilidad.

3.2.CONTEXTO LABORAL

3.2.1. ENTORNO EDUCATIVO, LA COMUNIDAD EDUCATIVA

La denominación comunidad educativase refiere al conjunto de personas que intervienen y son responsables de la educación de quienes están en edad de escolarización obligatoria. Es conveniente dejar claro desde el principio que la función educativa es tarea en primer lugar de las familias y en segundo lugar del centro escolar. Aunque los objetivos de formación son comunes a profesorado y padres y madres, no siempre la colaboración es fácil. Lo que es normal o bueno en el funcionamiento de las Escuelas Infantiles o en los Centros de Primaria, en ocasiones deja de serlo en los Centros de Secundaria.

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

3.2.2.1.1. Compromiso de la sociedad con la Escuela

La importancia de la educación para una sociedad debería ser tanta que supusiese un compromiso de todas las personas e instituciones en la tarea educativa y de aprendizaje. Es la escuela una institución demasiado importante como para dejarla sólo en manos del profesorado.

Una educación de calidad, reclamada por todo el mundo, requiere igualmente la participación y el concurso de todos y todas. El compromiso por la calidad no se debe medir por las declaraciones más o menos ampulosas e insistentes de autoridades, profesorado, organizaciones empresariales o sindicales, sino por la disponibilidad, por el compromiso y por los recursos que se dedican a la misma. ⁸

Escuela y entorno.- Es al niño a quien se educa, y para obtener excelentes resultados la única vía posible es mantenerlo en contacto permanente con la vida, para lo cual la propia escuela debe ser catalizadora del entorno, para que éste entre en el aula”. Estas palabras de Bartolomé Cosío sirven de marco de referencia a la importancia que el entorno tiene en la educación.

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

La participación es un valor fundamental en la sociedad actual. El aprendizaje de este valor debe ser fomentado en el aula y en el centro escolar, ¿cómo si no aprenderán a participar los niños y jóvenes? Conviene llevar a cabo en los centros educativos proyectos de participación que superen el marco estricto de alumnado, familias y profesorado.

⁸ No hay salud política cuando el gobierno no gobierna con la adhesión activa de las mayorías sociales. (José Ortega y Gasset, 1985)

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

3.2.2. DEMANDA DE EDUCACIÓN DE CALIDAD

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. Los cambios que está experimentando el sistema familiar con el surgimiento de nuevas estructuras familiares requieren de un esfuerzo de adaptación. Tanto en el hogar como en el aula es necesario destacar la importancia de los refuerzos y las expectativas de cara al aprendizaje, así como su papel a la hora de explicar y modificar la conducta.

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. 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. De todo este análisis se derivan algunas propuestas que deben ser objeto de un profundo debate.⁹

⁹ La calidad nunca es un accidente; siempre es el resultado de un esfuerzo de la inteligencia. (Ruskin, 1990).

Las transformaciones globales del orden internacional y el avance del reordenamiento de las economías mundiales en torno al valor de la tecnología han puesto en el ojo de la mira a los sistemas educativos. En ellos recae la responsabilidad de generar y difundir el conocimiento en la sociedad y por lo tanto, se instituyen en la instancia decisiva que está a la base de la carrera tecnológica (es decir, de las posibilidades económicas futuras de la sociedad).

Esta realidad, que marca la demanda que hoy se hace a la educación, contrasta con otra realidad bastante conocida; hoy, por tal y como están, los sistemas educativos no pueden salir airoso frente a este desafío.

La aparición del concepto “calidad de la educación” se produjo históricamente dentro de un contexto específico. Viene de un modelo de calidad de resultados, de calidad de producto final, que nos pone en guardia, sobre todo, del hecho de que bajo estas ideas suelen estar los conceptos de la ideología de eficiencia social que considera al docente poco menos que como un obrero de línea que emplea paquetes instruccionales, cuyos objetivos, actividades y materiales le llegan prefabricados, y en el cual la “calidad” se mide por fenómenos casi aislados, que se recogen en el producto final.

Algunos autores han visto por esto serias implicancias a este concepto: La ideología (curricular) de la eficiencia social (vinculada a la corriente llamada “tecnología educativa”) entiende calidad de la educación como eficiencia, y eficiencia como rendimiento escolar. A partir de la instauración de una política educativa de corte neoliberal se buscan justificaciones “académicas” que permitan fundamentar la restricción del ingreso a la educación. Estas justificaciones crean nuevos fetiches pedagógicos que se caracterizan por su debilidad conceptual, tal es el caso de términos como “calidad de la educación”.

La educación es un “sistema complejo”, es decir, un sistema en el cual, en la totalidad o la unidad, existe la diversidad, por lo que la unidad o totalidad es la síntesis de múltiples

determinaciones. Un sistema complejo se caracteriza porque contiene múltiples subsistemas fuertemente conectados.

Pero los sistemas sociales (y la educación es uno de ellos) son sistemas autónomos en el real sentido de la palabra. Todo está dentro de ellos; si se alteran o perturban ellos, se gesta en el interior del sistema. Por esto los sistemas sociales se “auto transforman” y tienen conciencia de su auto-transformación, es decir, tienen y hacen su propia historia.

3.2.3. POLÍTICAS EDUCATIVAS

3.2.3.1. Carta Magna

La Constitución de Ecuador de 2008 es la carta magna vigente en la República del Ecuador. Es el fundamento y la fuente de la autoridad jurídica que sustenta la existencia del Ecuador y de su gobierno. La supremacía de esta constitución la convierte en el texto principal dentro de la política ecuatoriana, y está por sobre cualquier otra norma jurídica. Proporciona el marco para la organización del Estado ecuatoriano, y para la relación entre el gobierno con la ciudadanía.

El segundo título de la actual constitución trata del establecimiento y reconocimiento de los derechos de las personas por parte del Estado. Comprende desde el artículo 10 hasta el artículo 83, los cuales integran nueve capítulos. Los capítulos van tratando, uno por uno, los diferentes los derechos, como por ejemplo: del buen vivir, de comunicación e información, de vivienda, salud, trabajo; además establece grupos de atención prioritaria, y el derecho a las diferentes nacionalidades y pueblos que coexisten en el Ecuador. También se identifican los derechos de la naturaleza, de la protección y, por último, las responsabilidades que los ciudadanos deban tener al hacer uso de sus derechos.

En la sección quinta del título antes mencionado, consta el derecho a la educación en los artículos 26, 27, 28 y 29 respectivamente.

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

Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

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

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

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

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

El aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada.

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

Art. 29.- El Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural.

Las madres y padres o sus representantes tendrán la libertad de escoger para sus hijas e hijos una educación acorde con sus principios, creencias y opciones pedagógicas.

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

El nuevo PLAN NACIONAL DE DESARROLLO para el período 2009 – 2013, presentado por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES) ante el Consejo Nacional de Planificación, fue aprobado por el Presidente de la República, Econ. Rafael Correa Delgado y los demás miembros del Consejo Nacional de Planificación; en un acto realizado este 5 de noviembre, en el Palacio de Carondelet.

“El Plan Nacional para el Buen Vivir es un primer paso para construir el Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa que tiene como finalidad descentralizar y desconcentrar el poder y construir el Estado Plurinacional e Intercultural”.

En cumplimiento a las disposiciones constitucionales, el Plan Nacional para el Buen Vivir deja abiertas las puertas e invita a la construcción de 14 planes de vida de las diferentes nacionalidades del país, así como a la elaboración del Plan Regional de la Amazonía; y también en el marco de sus autonomías, recomienda a los Gobiernos Autónomos Descentralizados la articulación con este Plan y la actualización de sus instrumentos de planificación y prioridades de intervención territorial.

El Plan, además, refuerza la articulación entre la planificación nacional y territorial al identificar las dinámicas y particularidades específicas para la formulación de políticas públicas. El proceso de formulación de agendas para las siete zonas de planificación, permite identificar las necesidades de las poblaciones relacionadas a las cualidades, potencialidades y limitaciones de los territorios, así como desarrollar una propuesta de

modelo territorial en el que se expresan los lineamientos para el uso del suelo y las intervenciones estratégicas articuladas a una propuesta nacional.

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

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

La segunda parte – definición y concreción de políticas-, el Plan desarrolla los contenidos de los 12

Objetivos Nacionales para el Buen Vivir, actualizados en función de los contenidos constitucionales, los resultados de la evaluación del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2009, las agendas y políticas sectoriales y territoriales, las acciones e inversiones públicas y los aportes ciudadanos. En ellos se definen políticas y lineamientos de políticas necesarias para la consecución de metas que permitan hacer un seguimiento de los resultados logrados por el Gobierno. Estas metas, que fueron validadas por las instituciones ejecutoras, rompen con las inercias burocráticas e institucionales y muestran el compromiso del gobierno nacional para cumplir con su propuesta de transformación.

La tercera parte-instrumental- y como parte de las innovaciones del Plan Nacional para el Buen Vivir

2009-2013 se incluye la Estrategia Nacional Territorial, la misma que identifica y territorializa las principales intervenciones y proyectos estratégicos nacionales. Se incluyen como anexos complementarios a la estrategia territorial una primera versión de las agendas zonales. Estas constituyen un aporte para un proceso de discusión ampliado

en el que progresivamente y en función de procesos de la información y la planificación territorial se brinde sustento para el diseño de políticas públicas en función de la diversidad propia del país.

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

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

Las 12 estrategias de cambio

La ruptura conceptual con el concepto de desarrollo y el modo de Estado se plasman en una Estrategia de mediano plazo que busca construir una “*bio-polis eco-turística*”, cuyo desafío es concretar un nuevo modo de generación de riqueza y re-distribución post-petrolera para el Buen Vivir, la misma que define, para la primera fase de su aplicación durante el período 2009-2013.

- Democratización de los medios de producción, re-distribución de la riqueza y diversificación de las formas de propiedad y de organización.
- Transformación del patrón de especialización de la economía a través de la sustitución selectiva de importaciones para el Buen Vivir.
- Aumento de la productividad real y diversificación de las exportaciones, exportadores y destinos mundiales.
- Inserción estratégica y soberana en el mundo e integración latinoamericana.
- Transformación de la educación superior y transferencia de conocimiento en ciencia.
- Tecnología e innovación.
- Conectividad y telecomunicaciones para construir la sociedad de la información.
- Cambio de la matriz energética.

El Buen Vivir:

Es una apuesta de cambio desde las reivindicaciones por la igualdad y la justicia social; y desde el reconocimiento, la valoración y el diálogo de los pueblos y de sus culturas, saberes y modos de vida.

El buen vivir: “lograr la satisfacción de las necesidades, la consecución de una calidad de vida y muerte digna, el amar y ser amado, y el florecimiento saludable de todos y todas, en paz y armonía con la naturaleza y la prolongación indefinida de las culturas humanas. El Buen Vivir reconoce tener tiempo libre para la contemplación y la emancipación, y que las libertades, oportunidades, capacidades y potencialidades reales de los individuos se amplíen y florezcan de modo que permitan lograr simultáneamente aquello que la sociedad, los territorios, las diversas identidades colectivas y cada uno – visto como un ser humano universal y particular a la vez- valora como objetivo de vida deseable. Nos obliga a reconstruir lo público para reconocernos, comprendernos y valorarnos unos a otros –entre diversos pero iguales-, a fin de que prospere la posibilidad de reciprocidad y mutuo reconocimiento y, con ello, posibilitar la autorrealización y la construcción de un porvenir social.

Plan Decenal de Educación

El Ministerio de Educación y Cultura propuso, en el seno del Consejo Nacional de Educación, la formulación de un Plan Decenal de Educación. El CNE es un organismo consultivo del sector educativo, conformado por representantes de la Unión Nacional de Educadores, la Confederación de Colegios de Educación Católica, la Confederación de Colegios de Educación Particular Laica, el Consejo Nacional de Educación Superior y la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, y está presidido por el Ministro de Educación. Este Consejo invitó a participar a otros actores del área educativa: Contrato Social, UNICEF, Ministerio de Economía, Comité Empresarial entre otros y definió las líneas generales del Plan Decenal en la sesión del 16 de junio.

Luego, el Plan Decenal, se abrió al debate nacional en más de 40 foros locales, regionales y nacionales con la participación de amplios sectores sociales, políticos y económicos, lo que permitió una construcción colectiva. En este Plan se recogen los compromisos internacionales de los que el país es signatario, los acuerdos nacionales y el trabajo de los ex – Ministros y Ministras de Educación, permitiendo enfocar las bases de los próximos diez años.

Por petición del CNE, el Presidente Alfredo Palacio convocó y puso a conocimiento de la ciudadanía una Consulta Popular acerca de las ocho políticas educativas:

Políticas del Plan Decenal

- a) Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- b) Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- c) Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- d) Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- e) Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.

- f) Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- g) Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- h) Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta
- i) el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

Ampliación de Cobertura Educativa

Para lograr los objetivos de la universalización de la educación básica, en el 2006 se han desarrollado las siguientes estrategias complementarias:

- a) Estímulo a la jubilación voluntaria de docentes y retiro de docentes nocturnos.
- b) Desdoblamiento de partidas y asignación de docentes en zonas rurales, fronterizas y marginadas.
- c) Incorporación de nuevos docentes, asegurando su calidad a través de un registro de candidatos elegibles.
- d) Eliminación de barreras de ingreso al sistema educativo, a través de la campaña de textos gratuitos y la eliminación del bono de 25 dólares.
- e) Universalización del primer año de EGB.

POLÍTICA 1

Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años de edad

Objetivo: Brindar educación inicial para niñas y niños menores de 5 años, equitativa y de calidad que garantice y respete sus derechos, la diversidad cultural y lingüística, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje y fomente valores fundamentales, incorporando a la familia y a la comunidad, en el marco de una concepción inclusiva.

Principales líneas de acción:

1. Rectoría del Ministerio de Educación los subsistemas de educación hispano bilingüe en las diferentes modalidades del nivel.
2. Articulación de la educación inicial con la educación general básica.
3. Inclusión y ampliación de cobertura educativa en el nivel de educación inicial.

4. Implementación de educación infantil, familiar comunitaria o intercultural bilingüe.

POLÍTICA 2

Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años

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

Principales líneas de acción:

1. Articulación con la educación inicial y el bachillerato en el marco de la atención a la diversidad, la inclusión educativa, el desarrollo y difusión cultural, la identidad pluricultural y multiétnica y la preservación del medio ambiente.
2. Eliminación de barreras de ingreso al sistema fiscal de educación garantizando la gratuidad de la enseñanza.
3. Incremento de la tasa de retención, garantizando además la alimentación escolar

POLÍTICA 3

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

Objetivo: Formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo, que les permitan continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, conscientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, la naturaleza y la vida.

Principales líneas de acción:

1. Construcción, implementación e interculturalización del nuevo modelo educativo para el bachillerato general y técnico, en articulación con la educación básica y superior del sistema hispano bilingüe.

2. Determinación de modelos educativos que desarrollen competencias de emprendimiento a través de la vinculación de la educación y el trabajo productivo.

POLÍTICA 4

Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación continua para adultos

Objetivo: Garantizar a través del sistema Nacional de Educación Básica para adultos el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de los programas nacionales de educación básica para adultos, considerando a la alfabetización como su punto de partida, en el marco de una educación inclusiva.

Principales líneas de acción:

1. Educación de adultos en lengua nativa para todos los pueblos y nacionalidades (años 1, 2 y 3).
2. Educación básica alternativa para los años del cuarto al décimo en castellana e indígena.
3. Reordenamiento y reformulación del bachillerato alternativo en modalidades presencial, a distancia y telesecundaria

POLÍTICA 5

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

Objetivo: Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura y equipamiento de las unidades educativas cumpliendo unos estándares mínimos que coadyuven a la correcta aplicación de los modelos educativos, dotando de mobiliario y apoyos tecnológicos y estableciendo un sistema de acreditación del recurso físico.

Principales líneas de acción:

1. Racionalización del recurso físico: cobertura, optimización y mayor utilización de la capacidad instalada.
2. Calidad de la infraestructura educativa: Diseño (funcionalidad y estética), apropiadas tecnologías constructivas, mobiliario y apoyos tecnológicos.
3. Infraestructura con identidad acorde a la región y rescatando la tecnología arquitectónica de los diferentes pueblos.

POLÍTICA 6**Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación**

Objetivo: Garantizar que los estudiantes que egresan del sistema educativo cuenten con competencias pertinentes para su correcto desarrollo e inclusión social.

Principales líneas de acción:

1. Desarrollo e implementación del sistema nacional de evaluación (medición de logros académicos, evaluación de la gestión institucional y evaluación del desempeño docente en función de estándares para todos los niveles y modalidades en el sistema).
2. Desarrollo e implementación de modelos pedagógicos que evolucionen y se adapten a las necesidades socio culturales y de desarrollo nacional.
3. Implementación de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores sociales de la EIB.

POLÍTICA 7**Revalorización de la Profesión Docente,****Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida**

Objetivo: Estimular el ingreso a la carrera de formación docente mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente a su rol.

Principales líneas de acción:

1. Revisión, actualización e interculturalización del currículo de formación inicial.

2. Desarrollo e implementación de un sistema de capacitación y desarrollo profesional permanente.
3. Establecimiento de una política de remuneración salarial acorde a los mercados laborales y realidad geográfica.
4. Formación y capacitación del personal intercultural bilingüe.

POLÍTICA 8

Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%

Objetivo: Garantizar los recursos financieros necesarios para que el sistema educativo, promueva el desarrollo sostenido y sustentable del país.

DIRECCIÓN NACIONAL DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL- DINAMEP

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

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

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

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

3.2.4. Políticas Micro: Institucionales

Las políticas constituyen pautas y orientaciones generales que inciden en la marcha general de un sistema sujeto a procesos de planeación y gestión, por ello las Políticas Institucionales se asumen como los lineamientos normativos para orientar el cumplimiento de la misión de la institución educativa para concretar su visión para alcanzar sus objetivos y metas. Entre las políticas micro podemos citar las siguientes:

Política 1. Los principios éticos universales deberán incluirse en todos los programas académicos.

Política 2. Todos los programas educativos que se impartan deberán responder a las necesidades sociales.

Política 3. Los programas educativos deberán garantizar una formación integral para sus alumnos.

Política 4. Los planes de estudios fomentarán una educación para la paz, el respeto de los derechos humanos y el ejercicio de la democracia, basados en la libertad y los principios universales y nacionales de la educación.

Política 5. Los contenidos de las asignaturas de los programas educativos deberán ser pertinentes.

Estudiantes

Política 6.- Se deberá fortalecer la atención, el apoyo y los servicios a estudiantes y a la comunidad educativa

Política 7. La investigación deberá practicarse como un factor estratégico que permita mejorar las condiciones o resolver problemas de tipo social, productivo y ambiental.

Política 8. Se debe proporcionar a los estudiantes herramientas útiles para el desarrollo de su aprendizaje, que le permitan resolver problemas reales y específicos.

Política 9. Los padres de familias son actores primordiales e indispensables para apoyar a sus hijos en el proceso educativo.

Política 10.- Los maestros, alumnos y padres son los elementos esenciales para lograr una integración masiva, que conlleve al buen desarrollo de la educación.

3.2.5. Síntesis

La educación entendida como un derecho, proceso de formación y medio de superación personal; constituye una necesidad imperiosa en el ser humano que lo hace libre y capaz de afrontar diversas situaciones en su diario vivir.

Las diversas políticas educativas, tienen la finalidad de estructurar el sistema; lineamientos que integran aspectos imprescindibles para la aplicación del proceso educativo. Estas recogen y apuntan a solucionar la problemática que está inmersa, brindando alternativas de solución, mediante la integración de todos los involucrados en tal proceso.

3.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1. DEFINICIÓN

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

Lo anterior refleja que el dominar el contenido de una asignatura, en la teoría y práctica, no equivale a establecer un verdadero aprendizaje; sino, que es indispensable constituir relaciones de comunicación y confianza; así como afectivas entre el alumno, unidad académica y el docente.

Por medio de una reflexión para entender el significado de la docencia, entraremos a la problematización, entre ésta y la educación en su conjunto. La actuación del docente, cualquiera que ésta sea, no se explica por sí misma, no es producto del azar ni resultado natural de las cosas; toda actuación docente es expresión de las concepciones que sobre aprendizaje, enseñanza, educación, estudio y conocimiento, subyacen implícitamente de él mismo. Por ello la reflexión sobre la práctica debe ser necesariamente una reflexión analítica guiada, por una claridad mínima de conceptos con los cuales se le mira e interpreta.

Es necesario que exista una renovación de la práctica docente, ya que como se mencionó anteriormente es un pilar importante para una transformación permanente de la profesionalización de la misma. Aunque es difícil llegar a un consenso, acerca de los conocimientos y habilidades que un “buen profesor” debe poseer, pues ello depende la opción teórica y pedagógica que se tome, de la visión filosófica, de los valores y fines de la educación con los que se asuma un compromiso.

Según Cooper (1991), pueden identificarse algunas áreas generales de competencia docente, congruentes con la idea de que el profesor apoya al alumno a construir el conocimiento, a crecer como persona y a ubicarse como actor crítico de su entorno. Dichas áreas de competencia son las siguientes:

1. Conocimiento teórico suficiente profundo y pertinente acerca del aprendizaje, el desarrollo y comportamiento humano.
2. Despliegue de valores y actitudes que fomenten el aprendizaje y las relaciones humanas genuinas.
3. Dominio de los contenidos o materias que enseña.

4. Control de estrategias de enseñanza que faciliten el aprendizaje del alumno y lo hagan motivante.

5. Conocimiento personal práctico sobre la enseñanza.

Consideran que la actividad docente, y los procesos mismos de la formación del profesorado deben plantearse con la intención de generar un conocimiento didáctico o saber integrador, el cual trascienda el análisis clínico o teórico para llegar a propuestas concretas y realizables que permitan transformación positiva de la actividad docente. El hilo conductor de este proceso de cambio didáctico, es la problemática que genera la práctica docente y las propias concepciones espontáneas sobre la docencia.

Siendo fieles a los postulados constructivistas, la utilización de situaciones problemáticas plataforma para construir el conocimiento didáctico integrador al que se hizo referencia anteriormente. En su propuesta de formación para docentes de ciencias a nivel medio, estos autores parten de la pregunta ¿Qué conocimientos deben tener los profesores y que deben hacer? A la cual plantean los siguientes planteamientos didácticos:

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

Por lo anterior es evidente que enseñar no es sólo proporcionar información, sino ayudar a aprender. En consecuencia podemos afirmar que el alumno desarrolla su conocimiento gracias a la interacción que existe entre él y las personas que conforman su ambiente social; así como sus compañeros de aula determinarán una trascendencia,

habilidades y valores necesarios que le sirvan al estudiante, para su desarrollo personal y profesional; promoviendo una actividad autoestructurante o constructiva de él mismo.

3.3.2. COMPETENCIAS PROFESIONALES

Actualmente, las competencias se entienden como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer (Tobón, Pimienta y García Fraile, 2010).

Las competencias son las capacidades de poner en operación los diferentes conocimientos, habilidades y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida y el ámbito laboral.

Antes de dar a conocer los diferentes tipos de competencias es necesario definir ¿Qué son las competencias? en este caso, nos referimos como competencias a todos aquellos comportamientos formados por habilidades cognitivas, actividades de valores, destrezas motoras y diversas informaciones que hacen posible llevar a cabo, de manera eficaz, cualquier actividad.

Las competencias deben entenderse desde un enfoque sistémico como actuaciones integrales para resolver problemas del contexto con base en el proyecto ético de vida (Tobón, Pimienta y García Fraile, 2010).

Las competencias son un conjunto articulado y dinámico de conocimientos habilidades, actitudes y valores que toman parte activa en el desempeño responsable y eficaz de las actividades cotidianas dentro de un contexto determinado. (Vázquez Valerio Francisco Javier, 1990).

En todo el mundo cada vez es más alto el nivel educativo requerido a hombres y mujeres para participar en la sociedad y resolver problemas de carácter práctico. En éste

contexto es necesaria una educación básica que contribuya al desarrollo de competencias amplias para la manera de vivir y convivir en una sociedad que cada vez es más compleja; por ejemplo el uso de herramientas para pensar como: el lenguaje, la tecnología, los símbolos y el conocimiento, la capacidad para actuar en un grupo diverso y de manera autónoma.

Para lograr lo anterior es necesario que la educación replantee su posición, es decir, debe tomar en cuenta las características de una competencia como son: El saber hacer (habilidades); saber (conocimiento) y valorar las consecuencias de ese saber hacer (valores y actitudes). La respuesta a esta cuestión no es fácil, habida cuenta, como se ha insinuado, de las múltiples y diferentes definiciones que podemos encontrar respecto a este término, amén de la implicación en su definición de otros términos igualmente polisémicos, de los que necesariamente hay que discernir.

Los diferentes enfoques no tienen que ser la justificación simple de dicha diversidad conceptual. Estamos obligados a realizar una aquilatación conceptual para poder abordar las implicaciones derivadas de las competencias en el campo de la formación profesional y ocupacional hoy. Vayamos a ello.

Prescindiendo, pues, momentáneamente de los diferentes enfoques, podemos verificar que las competencias hacen alusión a:

1. “Conjunto estabilizados de saberes y saber-hacer, de conductas tipo, de procedimientos estándares, de tipos de razonamiento, que se pueden poner en práctica sin nuevo aprendizaje” (Montmollin, 1984:122).
2. “Posesión y el desarrollo de destrezas, conocimientos, actitudes adecuadas y experiencia suficientes para actuar con éxito en los papeles de la vida” (FEU, 1984).
3. “La capacidad individual para emprender actividades que requieran una planificación, ejecución y control autónomos” (Federación alemana de empresarios de ingeniería, 1985).

4. “La capacidad de usar el conocimiento y las destrezas relacionadas con productos y procesos y, por consiguiente, de actuar eficazmente para alcanzar un objetivo” (Hayes, 1985).
5. “La aplicación de las destrezas, conocimientos y actitudes a las tareas o combinaciones de tareas conforme a los niveles exigidos en condiciones operativas” (Prescott, 1985).
6. “La competencia profesional es la capacidad de realizar las actividades correspondientes a una profesión conforme a los niveles esperados en el empleo. El concepto incluye también la capacidad de transferir las destrezas a nuevas situaciones dentro del área profesional y, más allá, a profesiones afines. Esta flexibilidad suele implicar un nivel de destrezas y conocimientos mayor de lo habitual incluso entre los trabajadores con experiencia” (MSC, 1985).
7. “La capacidad de actuar en papeles profesionales o en trabajos conforme al nivel requerido en el empleo” (NVCQ, 1985).
8. “Conjunto específico de destrezas necesarias para desarrollar un trabajo particular y puede también incluir las cualidades necesarias para actuar en un rol profesional” (Jessup, 1991: 6-39).
9. “Conjuntos de conocimiento, de capacidades de acción y de comportamiento estructurados en función de un objetivo y en un tipo de situación dada” (Gilbert y Parlier, 1992).
10. “Conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y ser capaz de colaborar en el entorno profesional y en la organización del trabajo” (Bunk, 1994).

11. “La competencia resulta de un saber actuar. Pero para que ella se construya es necesario poder y querer actuar” (Le Boterf (1994)
12. “Habilidad adquirida gracias a la asimilación de información pertinentes y a la experiencia” (Belisle y Linard, 1996).
13. “Saber-hacer donde una cualificación reconocida que permite circunscribir y resolver problemas específicos relevantes de un dominio preciso de actividad” (Belisle y Linard, 1996).
14. “Capacidad de un individuo para realizar una tarea profesional según ciertos estándares de rendimientos, definidos y evaluados en unas condiciones específicas, a partir de un método de descomposición de funciones y tareas en niveles y unidades de comportamiento observables, adecuados de criterios precisos de rendimiento” (Belisle y Linard, 1996).
15. “La competencia, inseparable de los razonamientos, está constituida por los conocimientos (declarativos, de procedimientos,...), las habilidades (menos formalizadas, a veces, llevadas a rutinas), los meta conocimientos (conocimientos de sus propios conocimientos, que sólo se adquieren por medio de la experiencia) (Montmollin, 1996: XIII).
16. “Son repertorios de conocimiento que algunos dominan mejor que otros, lo que les hace eficaces en una situación determinada” (Levy-Leboyer, 1997:54).
17. “Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo e igualmente, en situaciones test. Ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos” (Levy-Leboyer, 1997:54).
18. “Son resultado de experiencias dominadas gracias a las actitudes y a los rasgos de personalidad que permiten sacar partido de ellas” (Levy-Leboyer, 1997:94).

19. “Saber combinatorio... cada competencia es el producto de una combinación de recursos. Para construir sus competencias, el profesional utiliza un doble equipamiento: el equipamiento incorporado a su persona (saberes, saberes hacer, cualidades, experiencia,...) y el equipamiento de su experiencias (medios, red relacional, red de información). Las competencias producidas con sus recursos se encarnan actividades y conductas profesionales adaptadas a contextos singulares” (Le Boterf, 1997:48).

20. “La competencia está en el encadenamiento de los conocimientos y los saberes-hacer o en la utilización de los recursos del ambiente, no en los saberes en sí mismos” (Ginisty, 1997:17).

3.3.3. LOS CUATRO PILARES DE LA EDUCACIÓN PARA EL SIGLO XXI

La educación del Siglo XXI, debe transmitir masiva y eficazmente un volumen de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognitiva, porque son las bases de las competencias del futuro.

Se deben buscar orientaciones para proyectarse en función del desarrollo individual y colectivo. Ya no basta en acumular un caudal de conocimientos, sino aprovechar toda experiencia que represente una oportunidad para actualizar y adaptarse a un mundo de permanentes cambios.

La educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales:

- Aprender a conocer: adquirir los instrumentos de la comprensión.
- Aprender a hacer: para poder influir sobre el propio entorno.
- Aprender a vivir juntos: para participar y cooperar con los demás, en todas las actividades humanas.
- Aprender a ser: un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores. El ser humano debe sentirse independiente para actuar, y vencer sus temores para funcionar como un elemento reflexivo, útil y creativo.

La finalidad u objetivo, en cualquier sistema de enseñanza estructurado, cada uno de los cuatro Pilares de la Educación debe recibir una atención equivalente, a fin de que dicho proceso sea para el educando, en su calidad de persona y como miembro de la sociedad, una experiencia global y que dure toda la vida en los niveles cognitivo y práctico.¹⁰

Esta concepción amplia de la educación, ha de llevar a la persona, a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas, actualizando así el tesoro escondido en cada uno de nosotros, para adquirir experiencias, capacidades, fines, etc.

Aprender a Conocer: Tiende menos a la adquisición de conocimientos clasificados y codificados, que al dominio de los instrumentos mismos del saber. Este pilar puede considerarse a la vez, medio y finalidad de la vida humana. Se deben emplear los métodos deductivo e inductivo, los cuales en el proceso enseñanza-aprendizaje se presentan opuestos, pero en la concatenación del pensamiento se combinan.

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

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

El manejo de información y control del medio, son ingredientes indispensables en la consecución de los objetivos de una empresa. Entre más alto sea el nivel en el cual se mueve una organización, los objetivos serán logrados con mayor eficacia, teniendo presente que toda intención debe generar acción, para lograr transformación.

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

¹⁰ “Si viviéramos en un mundo descrito como en estos cuatro pilares, seguro seríamos un mundo feliz”. (Parra, 2009).

Aprender a convivir juntos: Constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea. En un mundo donde impera la violencia y la descomposición social, la escuela debe enseñar la no violencia, como instrumento para combatir las luchas y conflictos que campean en la sociedad. La educación debe orientarse en dos niveles: primero, el descubrimiento gradual del otro, y segundo, la participación en proyectos comunes. El descubrimiento personal pasa forzosamente por el conocimiento de uno mismo, desarrollando en el niño y el joven, una visión cabal del mundo, lo cual debe hacerle descubrir quién es él, evitando así el enfrentamiento mediante el diálogo y la comunicación. La participación en proyectos comunes, involucra trabajar mancomunadamente en proyectos motivadores, de cooperación, de ayuda a los necesitados, en participaciones de actividades deportivas y culturales.

Aprender a ser: Es el resultado de los tres pilares anteriores, aprender a conocer, aprender a hacer y aprender a convivir. La educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual y espiritualidad. La función esencial de la educación es conferir a todos los seres humanos, la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación, necesarios para que sus talentos alcancen la plenitud.

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. Ofrecer a niños y jóvenes todas las oportunidades posibles de descubrimiento y experimentación estética, artística, deportiva, científica, cultural y social.

La educación es, ante todo un viaje anterior, cuyas etapas corresponden a las de la maduración constante de la personalidad, para lo cual se requiere un contexto educativo en constante enriquecimiento.

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

esfuerzo común y el trabajo mancomunado producto de su aceptación individual y, por ende, su proyección social.

3.3.4. COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES

Todas las sociedades, en todas las épocas, han elaborado imágenes y valores sobre la persona del maestro y su labor pedagógica. Estas representaciones expresan la finalidad social asociada a la educación y son legitimadas a través de las doctrinas pedagógicas hegemónicas en cada momento histórico.

La sociedad del futuro exigirá al docente enfrentarse con situaciones difíciles y complejas: concentración de poblaciones de alto riesgo, diversificación cultural del público escolar, grupos extremadamente heterogéneos, multiplicación de diferentes lugares de conocimiento y de saber, acceso a puestos en forma provisoria, rápidas y permanente evolución cultural y social especialmente en los jóvenes en quienes existe la sensación que no hay futuro y una suerte de pérdida del sentido del saber o el aprender. Sabemos que la presión creada por la aceleración de los procesos sociales en la vida contemporánea lleva a un torbellino de innovaciones, pero hay que evitar que las concreciones carezcan de sentido e impregnen a la actividad docente de un carácter provisorio indeseable por la precariedad de conceptos, métodos, actividades y recursos.

Para comprender el sentido y las dificultades estructurales de la propuesta de la profesionalización de los docentes hay que determinar cuáles son las exigencias que esta transformación exige, ya que una profesión es una combinación estructural de conocimientos acreditados mediante títulos, autonomía en el desempeño, prestigio académico y reconocimiento social.

Los cuadros medios y superiores de la docencia expresan dificultades para reflexionar sobre lo que están haciendo, para proyectarse en el futuro, para anticiparse a determinadas situaciones y para capitalizar su experiencia. Los docentes viven la

transformación asociada a la idea de pérdida y a sentimientos de inseguridad e incertidumbre acerca del futuro.

Por otra parte, el mundo informativo y telemático que rodea a la escuela y a sus docentes obliga a crear “un puente de significados sobre la vía de información“ como señala Namó de Mello (1998) para que los alumnos no sean atropellados por la cantidad y variedad de informaciones que por ella circulan.

Esto es, que la escuela deberá formar a los alumnos para seleccionar datos, organizar el conocimiento y apoderarse de él para poder utilizarlo éticamente en su vida cotidiana tanto personal como social. Y la institución educativa deberá concebir su tarea incorporando la actividad transdisciplinaria para responder a las exigencias del conocimiento científico contemporáneo.

Ahora bien, ¿será la tecnología de la información el elemento capaz de lograr que la educación sea algo más que una simple transmisión de conocimientos? Namó de Mello sostiene que ante esta posibilidad habrá que enfrentar dos tipos de desafíos:

- Practicar formas de gestión que fortalezcan el ejercicio de la iniciativa creadora de la escuela, incluyendo la gestión de la información y
- Resignificar los instrumentos del trabajo pedagógico: currículo, contenidos de enseñanza, métodos y perfiles de los profesores.

Desde esta perspectiva hay que diferenciar entre la adquisición de conocimientos y la construcción de sentidos y el papel que juega el educador en ambas situaciones. En el primer caso puede ser una actividad individual pero la construcción de sentidos implica necesariamente negociación con otros: familiares, compañeros de trabajo, profesores o interlocutores anónimos de los textos y de los medios de comunicación; negociación construida en base a los valores éticos de la democracia, del reconocimiento del otro y del respeto a los hechos y para ello se requiere la presencia de un educador.

3.3.5. NECESIDADES DE FORMACIÓN EN EL ECUADOR

El Ecuador de hoy, demanda un Estado Estratégico que recupere sus capacidades de gestión orientándolas al logro de resultados; una planificación que articule las políticas, estrategias y acciones para potenciar el desarrollo local y nacional, sustentado en las nuevas capacidades de sus recursos humanos; y, un rediseño territorial para profundizar los procesos de desconcentración y descentralización en el marco de los principios y derechos consagrados en la Constitución. Un nuevo y mejor Estado que fortalezca sus políticas públicas, y establezca un servicio civil profesionalizado, altamente eficiente, de gran solvencia técnica, laborando en consenso con los objetivos del desarrollo institucional, local y nacional.

Educación Inicial

Es el primer nivel educativo, va de los 0 a los 5 años, se desarrolla mediante programas y proyectos flexibles y abiertos, adecuados a las necesidades sociales, afectivas, cognitivas y culturales de los educandos. Este nivel incorpora a la familia y a la comunidad, y asegura mecanismos de articulación con el primer año de Educación Básica.

Educación Básica

Contempla los primeros diez años de escolaridad, inicia a los 5 años de edad, debe asegurarse la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje de los niños y jóvenes. Este nivel es obligatorio para toda la población, y es gratuito cuando es público.

Bachillerato

Toma en cuenta los tres años de Educación Media. Está dirigido a la formación interdisciplinaria, permitiendo su integración a las diversas manifestaciones de la ciencia y del trabajo, respetando su opción vocacional. Existe un bachillerato polivalente, otro por especialidades y uno dirigido a la formación técnica en sus

diferentes modalidades. Hay un postbachillerato técnico y otro para formación de docentes.

Educación Superior

Comprende la formación profesional de pregrado y de postgrado, se ofrece en los institutos tecnológicos, universidades, escuelas politécnicas y otros centros de Educación Superior. Las universidades y escuelas politécnicas tienen autonomía administrativa y académica, y se rigen por su propia ley.

EDUCACIÓN ESCOLARIZADA Y NO ESCOLARIZADA

La Educación Especial

Tiene por objeto atender a niños, jóvenes y adultos con necesidades educativas especiales, garantizando su acceso a todos los niveles de la educación escolarizada y no escolarizada, pública o privada. Se realiza en instituciones educativas especializadas.

La Educación Técnica

Ofrece opciones de formación tecnológica a fin de atender requerimientos de los sectores productivos, sin descuidar la formación ética y humanística, la democratización de los servicios y la equidad social. Tiene varias opciones, según las áreas de las actividades productivas.

La Educación Artística

Está llamada a desarrollar sistemáticamente las capacidades y los talentos artísticos desde las más tempranas edades y se imparte en instituciones educativas especializadas.

La Educación no Escolarizada

Ofrece todos los niveles de la educación escolarizada y además, la capacitación ocupacional y la educación artesanal. Se realiza a través de diversas

modalidades, incluyendo la educación a distancia y los estudios independientes. Está sujeta a los mismos estándares de calidad de la educación escolarizada. Atiende a jóvenes y adultos como una vía para quienes no tuvieron acceso al sistema escolar, o que lo abandonaron en los primeros años, tengan una segunda oportunidad de aprender y desarrollar sus conocimientos, habilidades y destrezas.

La Educación Intercultural Bilingüe

Se ofrece a los pueblos indígenas utilizando como lengua principal la de la cultura respectiva y el castellano como idioma de relación intercultural.

La Educación Permanente y Educación Ciudadana

Están organizadas para promover aprendizajes permanentes a fin de preparar a la población para su inserción en el trabajo y en el ejercicio de una ciudadanía democrática y participativa.

LA REFORMA CURRICULAR PARA LA EDUCACIÓN BÁSICA

En 1996 se puso en vigencia la Reforma Curricular Consensuada para la Educación Básica; el término consensuada obedece a que se hizo con la participación de amplios sectores del sistema educativo. Como características principales, podemos señalar que la reforma unió tres segmentos de la estructura educativa: la anterior Educación Preescolar (niños de 5 años) para organizar el Primer Año de Básica, luego los seis grados de la anterior educación primaria, para conformar del Segundo al Séptimo Año de Básica y los anteriores tres cursos del Ciclo Básico de la Educación Media, para conformar los años Octavo, Noveno y Décimo. Esta fusión tuvo el interés de organizar en un solo nivel de diez años de duración la Educación Básica obligatoria, que es gratuita cuando se ofrece en instituciones oficiales.

Los objetivos de la Educación Básica, según esta Reforma, son:

- a) Conciencia clara y profunda del ser ecuatoriano, en el marco del reconocimiento de la diversidad cultural, étnica, geográfica y de género del país.
- b) Conscientes de sus derechos y deberes en relación a sí mismos, a la familia, a la comunidad y a la nación.
- c) Alto desarrollo de su inteligencia, a nivel del pensamiento creativo, práctico y teórico.
- d) Capaces de comunicarse con mensajes corporales, estéticos, orales, escritos y otros. Con habilidades para procesar los diferentes tipos de mensajes de su entorno.
- e) Con capacidad de aprender, con personalidad autónoma y solidaria con su entorno social y natural, con ideas positivas de sí mismos.
- f) Con actitudes positivas frente al trabajo y al uso del tiempo libre. (MEC, 1996)

3.3.6. SÍNTESIS

El docente como profesional en el área social, debe poseer habilidades, valores éticos, morales y espirituales que se encaminen a guiar y fortalecer los procesos educativos para aplicarlos en el contexto donde se desenvuelva.

En la actualidad, la persona competente es la que es capaz de resolver, manejar y enfrentar las problemáticas que se presenten en el medio donde está inmerso, sea este: familiar, social, o laboral. En el caso específico, el docente debe poseer conocimientos suficientemente amplios que le permitan llevarlos a la práctica y por ende solucionar ciertos conflictos que se presentan.

Los cambios generan diferentes reacciones en todos, ya que directa e indirectamente estamos inmersos en dichas transformaciones. Los docentes, por lo tanto, como guías de los educandos deben enfrentar y adaptarse, comprometiéndose profundamente a ser partícipes directos de estos avances. En el Ecuador con la implementación de leyes, políticas y disposiciones educativas, se ha creado un ambiente un poco tedioso, entendido por ciertos sectores como positiva y para otros negativo. En conclusión el docente debe estar preparado para enfrentar esos cambios y llevarlos a la práctica con responsabilidad, aplicando sus principios que como persona y profesional le demandan.

4. METODOLOGÍA:

4.1.DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Para el presente trabajo se aplicó una investigación de tipo mixta en los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, recolectando datos numéricos para luego analizarlos y llegar a las debidas conclusiones.

El método utilizado fue de tipo descriptivo, ya que a través del mismo se pudo determinar la situación laboral actual de los investigados y poder así saber realmente su desenvolvimiento profesional en el campo de la docencia. Además se pudo constatar que la mayoría labora en el campo de su formación profesional y que uno de ellos no ha tenido la oportunidad de aplicar sus conocimientos, debido a su vocación religiosa.

4.2.PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo se aplicó a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, graduados en el periodo del 2005 – 2010, en las menciones actuales que ofrece la Universidad, los mismos que pertenecieron al Centro Asociado Pedernales, provincia de Manabí.

Los participantes de esta investigación fueron sugeridos por el equipo de planificación de la UTPL. En mi caso los asignados fueron 6, todos pertenecientes al Centro Asociado Pedernales, quienes colaboraron atenta y cortésmente cuando acudí en busca de información. Cabe recalcar que la selección se dio considerando la procedencia de los investigados (titulados) y de los seminaristas o egresados de la UTPL.

En este trabajo investigativo participaron las siguientes personas:

- Seis titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.
- Dos directivos de las instituciones educativas, quienes fueron entrevistados.

4.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

4.3.1. TÉCNICAS

Para el presente trabajo de investigación se utilizó la técnica de la encuesta personal, la misma que fue aplicada a los directivos de las instituciones educativas donde laboran los titulados investigados.

4.3.2. INSTRUMENTOS:

Los instrumentos de investigación utilizados fueron los cuestionarios tomados de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, enfocado a la realidad nacional.

Se aplicó dos clases de cuestionarios:

Cuestionario 1. Para los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Cuestionario 2. Empleadores/Directivos de las instituciones educativas.

En el primer caso se investigaba la mención de titulación que había obtenido, la situación laboral actual, en qué tipo de institución labora, conocimientos de cultura general y su opinión acerca de su carrera ofertada por la UTPL.

En el segundo caso, también se aplicó un cuestionario dirigido a los empleadores y directivos de las instituciones educativas donde laboran los titulados de la UTPL, la temática se basaba en las exigencias para postular a un cargo docente, ámbitos de conocimiento, incentivos proporcionados, actividades extracurriculares en las que se desenvuelven los docentes.

4.4.RECURSOS

4.4.1. Humanos:

- Director de tesis.
- Autor de la investigación.
- Seis titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
- Dos directivos de las instituciones educativas

4.4.2. Institucionales

- UTPL
- Unidad Educativa “Semillitas”
- Colegio Municipal “Lenín Vélez”

4.4.3. Materiales:

- Computadora
- Hojas A4
- Lapiceros
- Internet
- Libros
- Revistas
- Periódicos
- Cuestionarios
- Cámara fotográfica

4.4.4. Económicos:

En la realización del presente trabajo se generó un gasto aproximado de 500 dólares.

4.5. PROCEDIMIENTO

En el presente proceso de investigación se dio muchos pasos, que a continuación iré detallando en la medida que fueron dándose:

En el mes de noviembre asistí al Seminario de Fin de Carrera, en la ciudad de Loja donde se dio la primera asesoría presencial para la elaboración del trabajo de tesis.

En el mes de enero fue publicado el listado de titulados por grupos de trabajo y posteriormente el nombre de los tutores que fueron asignados para orientarnos en el presente proceso.

Para elaboración del capítulo uno del fundamento teórico, busqué varias fuentes bibliográficas, y el internet, lugares donde pude encontrar la información necesaria, lo mismo ocurrió para el segundo y tercer capítulo.

En la segunda semana de enero se pudo ubicar a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación (investigados) a través de llamadas telefónicas, seguidamente se preparó el material para la investigación de campo los cuales fueron cuestionarios, cámara fotográfica, bolígrafos y documentos varios. En esa misma semana viajé a la ciudad de Pedernales, lugar donde residen la mayoría de los titulados, quienes se mostraron muy amables en colaborar en la toma de datos cuando se solicitó su presencia. Cabe indicar que los informantes fueron seis, de acuerdo a lo planteado por el equipo de planificación de la UTPL. Para ello se aplicó un tipo de cuestionario (1) para los titulados y otro cuestionario (2) para los empleadores/directivos de las instituciones educativas donde se recogió la información.

Una vez que se procedió a recabar la información se tabuló de acuerdo al formato facilitado por el equipo planificador que consta en el anexo N° 9 y posteriormente fue enviada a la dirección electrónica del programa de investigación.

Posteriormente se analizó cada uno de los resultados, de acuerdo con los objetivos propuestos y en base a las fuentes investigadas, la información consultada, datos y la triangulación de la información obtenida. Después se formuló las conclusiones con sus respectivas recomendaciones, además la bibliografía utilizada.

Finalmente, se incluyó los elementos de anexos recomendados, en los que constan los cuestionarios, fotografías, listado de los titulados, y oficios enviados a las instituciones educativas, con su respectivo sello, para garantizar la validez del trabajo investigativo.

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1. Caracterización socio demográfica

Dentro de esta categoría se caracteriza datos correspondientes a establecer la situación socio demográfica de los titulados en la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

TABLA N° 1

Titulación de los Investigados / Escuela de Ciencias de la Educación.

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	-	-
Educación Básica	5	83%
Lengua y Literatura	1	17%
Químico Biológicas	-	-
Físico Matemático	-	-
Otra mención	--	
En otra universidad	-	-
TOTAL	6	100%

NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA)	F	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	-	-
Maestría en Pedagogía	1	100%
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	-	-
Otro Postgrado	-	-
En otra universidad	-	-
Nivel de postgrado (Diplomado o especialidad)	-	-
Especialidad	-	-
Diplomado	-	-

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

De los seis titulados investigados cinco obtuvieron su titulación en Educación Básica, correspondiente al 83% y uno en Lengua y Literatura con un 17 %.

TABLA N° 2
Sector donde en la que desempeña su labor docente

SECTOR	F	%
Urbano	3	50.00%
Rural	2	33.33%
No contestó	1	16.67%
TOTAL	6	100%

La mayoría de los titulados laboran como docentes en el sector urbano, otros en el sector rural y uno de ellos no contestó, porque no se encuentra trabajando.

Fuente: Investigación de Campo
Autor: Briones Cedeño Manuel

TABLA N° 3
Género de los titulados

SECTOR	F	%
Femenino	4	66.66%
Masculino	2	33.34%
TOTAL	6	100%

De los seis investigados: cuatro son del género femenino y 2 del género masculino. Prevalece en su mayoría los del primer género, antes mencionado.

Fuente: Investigación de Campo
Autor: Briones Cedeño Manuel

TABLA N° 4

Edad en años cumplidos de los titulados

EDAD	F	%
20 – 30 AÑOS	-	-
31 – 40 AÑOS	3	50%
41 – 50 AÑOS	2	33.33%
51 – 60 AÑOS	1	16.67%
61 EN ADELANTE	-	-
TOTAL	6	100%

Fuente: Investigación de Campo
Autor: Briones Cedeño Manuel

La edad en años cumplidos de lo titulados está con el 50% de 31-40 años, de 41- 50 años el 33.33% y de 51-60 años el 16.67%: De lo que se deduce que la mayoría se encuentra en el primer rango.

TABLA N° 5

Provincia de Residencia

SECTOR	F	%
Manabí	6	100%
Otras	-	-
TOTAL	6	100%

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

Es notable observar que todos los investigados residen en la provincia de Manabí.

TABLA N° 6

Centro asociado donde estuvieron matriculados los titulados

CENTRO ASOCIADO	F	%
Bahía	-	-
Manta	-	-
Pedernales	6	100%
Portoviejo	-	-
Otros	-	-
TOTAL	6	100%

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

En su totalidad los titulados estuvieron matriculados en el Centro Asociado Pedernales de la provincia de Manabí.

5.2 Situación Laboral

Dentro de esta categoría están inmersa la determinación de la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral.

TABLA N° 7
Situación que refleja mejor la situación laboral actual

SITUACIONES	F	%
Trabaja como docente	5	83.33%
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	-	-
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	-	-
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	-	-
Sin Trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	-	-
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	-	-
Otras situaciones	1	16.67%

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

La situación que refleja mejor la situación laboral actual casi en su totalidad es la primera, es decir trabajan como docente y uno de ellos se encuentra en otra situación, la cual significa en este caso es que no trabaja como docente, pero no prepara carpetas para hacerlo.

TABLA N 8
Caso en que trabaje en un puesto profesional relacionado con la docencia o no relacionado con la docencia ¿Ha trabajado antes como docente?

Opciones	F	%
SI	5	83,33
NO	1	16,67
TOTAL	6	100,0

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

Los titulados han trabajado como docente en su mayoría representando el 83.33% y uno de ellos no se encuentra laborando, corresponde a un 16.67%

TABLA N 9

Trabajo actual en otro puesto profesional no relacionado con la docencia

Opciones	F	%
SI	-	-
NO	6	100
TOTAL	6	100

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

En su totalidad los titulados actualmente no ejercen otro trabajo en un puesto profesional no relacionado con la docencia.

TABLA N° 10

Alternativas que se ajustan mejor a su situación laboral (en el caso de estar desempleado)

ALTERNATIVAS	F	%
Prepara carpetas para trabajar en docencia	1	100%
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	-	-
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	-	-
Continúa estudiando en otra área de conocimiento	-	-
Está tomando cursos de formación continua	-	-
TOTAL	1	100%

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

Como se puede observar solo un titulado se encuentra desempleado y la alternativa que se ajusta mejor a su situación laboral es la opción 1. Prepara carpeta para trabajar en docencia.

TABLA N° 11

Trabajo en el ámbito de la especialidad

OPCIONES	F	%
SI	5	83.33%
NO	1	16.67%
TOTAL	6	100%

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

La mayoría de los titulados, ejerce la profesión docente en el ámbito de su especialidad, corresponde al 83.33% y uno de ellos no trabaja en el ámbito de su especialidad con el 16.67%.

TABLA N° 12

Ámbito donde ejerce o ejercía la profesión docente

ÁMBITOS	F	%
Educación Infantil	-	-
Educación Básica	4	66.67
Lengua y Literatura	1	16.67
Químico Biólogo	-	-
Físico Matemático	-	-
Ciencias Humanas y Religiosas	-	-
Ninguna	1	16.66
TOTAL	6	100%

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

En base a su preparación académica la mayor parte ejerce su profesión docente en Educación básica, con el 66.67%, una minoría en Lengua y Literatura con el 16.67% y otro en ninguna con el 16.66%.

TABLA N° 13

Tiempo en el que lleva trabajando en el puesto actual

AÑOS /TIEMPO	F	%
0 – 1 AÑO	1	16.67
1 – 2 AÑOS	-	-
2 – 3 AÑOS	1	16.67
4 – 5 AÑOS	1	16.67
5 AÑOS EN ADELANTE	2	33.33
NO TRABAJA	1	16.66
TOTAL	6	100%

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

Como se puede observar el tiempo que llevan trabajando en el puesto actual es muy variado va desde 0 – 1 año con el 16.67%, de 2 – 3 años con otro 16.67%, 4 – 5 años con otro 16.67% y de 5 años en adelante con el 33.33% y uno de ellos que no trabaja con el 16.66%. Prevalece con un porcentaje más alto el rango de 5 años en adelante.

TABLA N° 14

Situación laboral docente cuando inició los estudios

ÁMBITOS	F	%
Si	5	83.33
No	1	16.67
TOTAL	6	100%

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

Casi en su totalidad los titulados ya trabajan como docente, cuando iniciaron sus estudios de pregrado en la UTPL.

TABLA N° 15

Tiempo que se tardó en conseguir su primer empleo como docente desde que obtuvo su titulación

TIEMPO	F	%
0 – 1 AÑO	-	-
1 – 2 AÑOS	-	-
2 – 3 AÑOS	-	-
3 – 4 AÑOS	-	-
NINGUNO	1	100
TOTAL	1	100%

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

Dado que los titulados han trabajado en un puesto docente antes de obtener su titulación, uno de ellos no ha laborado en un puesto docente.

TABLA N° 16

Tiempo que tardó en conseguir su primer empleo como docente desde que obtuvo su titulación

TIEMPO	F	%
0 – 1 AÑO	-	-
1 – 2 AÑOS	-	-
2 – 3 AÑOS	-	-
3 – 4 AÑOS	-	-
Ya trabaja cuando obtuvo la titulación	5	83.33
Ninguno	1	16.67
TOTAL	6	100%

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

Casi en su totalidad los titulados no tardaron en conseguir su primer empleo como docente porque ya trabajaban cuando obtuvieron su titulación, lo que corresponde al 83.33% y no ellos no lo ha ejercido corresponde al 16.67%.

TABLA N° 17

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

TIEMPO	F	%
0 – 1 AÑO	3	50
1 – 2 AÑOS	1	16.67
2 – 3 AÑOS	-	-
3 – 4 AÑOS	-	-
4 – 5 AÑOS	1	16.67
Ninguno	1	16.66
TOTAL	6	100%

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

La mayoría ha laborado como docente desde que obtuvo su titulación de 0 – 1 años con el 50%, otro de 1 – 2 años con el 16.67%, otro de ellos de 4 – 5 años con otro 16.67% y uno de ellos ninguno de los demás.

TABLA N° 18

Tiempo que ha trabajado en un puesto profesional no docente desde que obtuvo la titulación

TIEMPO	F	%
0 – 1 AÑO	1	16.67
1 – 2 AÑOS	1	16.66
Ninguno	4	66.67
TOTAL	6	100%

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

La mayoría de los titulados no ha trabajado en un puesto profesional no docente, desde que obtuvo la titulación, mientras que una minoría si lo ha ejercido.

TABLA N° 19

Demanda de cambiar de residencia por laborar

OPCIONES	F	%
Si	-	-
No	6	100
TOTAL	6	100%

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

En su totalidad los titulados no hay demandado en cambiar de residencia por desarrollar una actividad laboral

TABLA N° 20

Condición de vida después de titularse en la UTP

OPCIONES	F	%
Definitivamente si	3	50
Probablemente si	3	50
Indeciso	-	-
Probablemente no	-	-
Definitivamente no	-	-
TOTAL	6	100

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

La condición de vida de los titulados, después de titularse en la UTP mejoró definitivamente si en un 50% y el otro 50% probablemente sí.

TABLA N° 21
Incentivos considerados por parte de la institución educativa donde laboran los titulados

Incentivos / Instituciones	Reuniones sociales		Capacitación		Total
	F	%	F	%	
Directivo 1	1	50			1
Directivo 2			1	50	1

Fuente: Investigación de Campo.

Autor: Briones Cedeño Manuel

Entre los incentivos considerados por los directivos de las instituciones educativas constan: reuniones sociales en a Institución 1 y capacitaciones en la institución 2 como se refleja en la presente tabla.

TABLA No 22
Expectativas con respecto al personal docente

Expectativas / Instituciones	Desenvolvimiento		Brindar buena enseñanza		Total
	f	%	f	%	
Institución 1	1	50			1
Institución 2			1	50	1

Fuente: Investigación de Campo.

Autor: Briones Cedeño Manuel

Entre las expectativas con respecto a los docentes fueron mencionadas las siguientes:
 buen desenvolvimiento en la Institución 1 y brindar buena enseñanza en la institución 2

TABLA No 23
Otras actividades realizadas por el profesional graduado en la UTPL

Actividades / Institución	Vicerrectora		inspector General		Total
	f	%	F	%	-
Institución 1			1	50	1
Institución 2	1	50			1

Fuente: Investigación de Campo.

Autor: Briones Cedeño Manuel

Además de la carga horaria, los docentes graduados en la UTPL cumplen con otras actividades como Vicerrectora, campo de alfabetización, y de inspector general

TABLA N° 24

Habilidades adicionales que poseen los docentes como un valor agregado a la docencia.

Habilidades / Instituciones	Entrenador deportivo		Dirección de obras de teatro		Total
	F	%	F	%	
Institución 1	1	50			1
Institución 2			1	50	1

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

Los titulados graduados en la UTPL tienen habilidades que complementan su labor docente como: entrenador deportivo, y dirección de obras de teatro.

5.3 CONTEXTO LABORAL

En esta categoría están enmarcados aspectos, cuyo objetivo es reconocer el contexto laboral institucional de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

TABLA N° 25

Tipo de institución donde desarrolla su trabajo.

Institución	f	%
Fiscal	4	66,67
Municipal	1	16,66
Particular		
Fiscomisional		
Ninguna	1	16,67
TOTAL		100

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

La mayoría de los titulados laboran en instituciones educativas fiscales, otro en una institución municipal y otro en ninguna.

TABLA N° 26

Nivel en que desempeña la labor docente

Niveles	f	%
Inicial		
Básico	5	83,33
Bachillerato		
Superior		
Ninguno	1	16,67
TOTAL	6	100

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

De acuerdo con lo investigado casi en su totalidad los investigados laboran el nivel básico con el 83.33% y uno de ellos en ninguna con el 16.67%

TABLA N° 27

Tipo de relación laboral con la institución

Tipo de relación laboral	f	%
Nombramiento	3	50
Contrato indefinido		
Contrato ocasional	2	33,33
Reemplazo		
Ninguna	1	16,67
TOTAL	6	100

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

El tipo de relación laboral que tienen en su mayoría es nombramiento, en menor porcentaje contrato ocasional y otro ninguna

TABLA N° 28
Relación laboral docente

Relación laboral docente	f	%
A tiempo completo	3	50
A tiempo parcial	1	16,67
Por horas	1	16,66
Ninguna	1	16,67
TOTAL	6	100

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

La mayoría tiene relación laboral a tiempo completo, otro a tiempo parcial, otro de ellos por horas y uno de los investigados ninguna.

TABLA N° 29
Tipo de institución donde desarrolla /desarrollaba su labor como no docente.

Tipo de institución	f	%
Administración Pública		
Empresa privada	1	16,67
Empresa familiar	1	16,67
Trabajador/por cuenta propia	1	16,66
Ninguna	3	50
TOTAL	6	100

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

La mayoría de los titulados no trabaja / trabajaba como no docente, mientras que otros en menor porcentaje han laborado en diferentes tipos de instituciones.

TABLA N° 30

Tipo de titulación exigida en la institución /empresa donde trabaja / trabajaba

Tipo de titulación	f	%
De cuarto nivel	–	
De tercer nivel	6	100
Ninguna		
TOTAL	6	100

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

Como se puede observar en su totalidad el tipo de titulación exigida por las instituciones donde trabaja /trabajaban los titulados era de tercer nivel.

TABLA N° 31

Tipo de relación laboral tiene o tenía en un puesto no docente

TIPO DE RELACIÓN	F	%
Labor indefinida	5	83,33
Labor de duración determinada	1	16,67
Otras		
TOTAL		100

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

Casi en su totalidad los titulados han tenido un tipo de relación laboral indefinida y otros de duración determinada.

TABLA N° 32

Relación laboral en un puesto no relacionado con la docencia

Relación laboral	f	%
A tiempo completo	4	66,67
A tiempo parcial	1	16,66
Por horas	1	16,67
Otras		
TOTAL	6	100

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

La mayoría de los titulados han tenido un tipo de relación laboral a tiempo completa, otro a tiempo parcial y otro por horas en un puesto no relacionado con la docencia.

TABLA N° 33
Tiempo en que ha estado o estuvo en el último empleo como no docente en el caso de que no trabaje en la actualidad

Tiempo	f	%
No contesto	6	100
TOTAL	6	100

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

Ninguno de los titulados contestó porque se encuentran laborando en la actualidad.

TABLA N° 34
Requisitos exigidos en las instituciones educativas par a postular a un cargo docente

Requisitos	f	%
Título profesional	1	50
Experiencia docente	1	50
TOTAL	2	100

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

Los requisitos exigidos por las instituciones educativas para postular a un cargo docente son: tener título profesional, y experiencia en docencia en ambas instituciones.

TABLA N° 35
Solicitudes de empleo recibidas en la institución durante el último año.

Institución	SI		NO	
	F	%	f	%
Institución 1	4	44,44		
Institución 2	5	55,56		
TOTAL	9	100		

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

De acuerdo a lo investigado en la institución 1 se han recibido 4 solicitudes de empleo y en la institución 2 cinco solicitudes.

TABLA N° 36
Requerimiento de más personal docente

Opciones	f	%
SI		
NO	2	100
TOTAL	2	100

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

Como es visible en ambas instituciones educativas no se requieren de más personal docente para laborar.

TABLA N° 37
Desempeño de los docentes con experiencia y los que recién ingresan

CON EXPERIENCIA	f	%
Mejor desenvolvimiento	1	25
Actualización	1	25
Dinamismo	1	25
Utilización de técnicas	1	25
TOTAL	4	100

RECIEN INGRESAN	f	%
Inexperiencia	1	33,33
Timidez	1	33,34
Poco dinamismo	1	33,33
TOTAL	3	100

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

Entre los aspectos considerados de los docentes con experiencia están: mejor desenvolvimiento, actualización, dinamismo y utilización de técnicas.

Para los docentes que recién ingresan se destacan la timidez poco dinamismo por su inexperiencia.

TABLA N° 38
Planificación de cursos de formación continua en los dos últimos años.

Cursos	f	%
Planificación	1	25
Educación ambiental	1	25
Formación humana	1	25
Lengua y Literatura	1	25
TOTAL	4	100

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

En las instituciones participantes se han realizados cursos de capacitación como: Planificación, educación ambiental, formación Humana y lengua y literatura

5.4 NECESIDADES DE FORMACION

Dentro de esta categoría se fundamenta, identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral

TABLA N° 39
Uso de una segunda lengua distinta al español

Lenguas	f	%
Quichua		
Inglés		
Francés		
Portugués		
Otros		
Ninguna	6	100

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

En su totalidad los titulados no se comunican en una segunda lengua distinta al español

TABLA N° 40

Manejo de la informática a nivel de usuario

Opciones	f	%
SI	5	83,33
NO	1	16,67
TOTAL	6	100

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

Casi en su totalidad los titulados si manejan la informática a nivel de usuario, uno ellos no la manejan

TABLA N° 41

Cursos de capacitación requeridos para actualización profesional

Cursos	f	%
Didáctica y Pedagogía	4	66,67
Manejo de herramientas tecnológicas	1	16,67
Área de formación		
Organización y Gestión de C.E	1	16,67
Diseño y Planificación Curricular		
Educación en Valores		
Otros		
TOTAL	6	100

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

Los titulados requieren actualización en su mayoría en didáctica y pedagogía, otro en manejo de herramientas tecnológicas, otros en organización y gestión de centros educativos.

TABLA N° 42

Factores que favorecen a un buen desempeño laboral

Factores	f	%
Ambiente acogedor	1	25
Buena relación con los demás	1	25
Buena planificación	1	25
Preparación continua	1	25

TOTAL	4	100
-------	---	-----

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

Entre los factores que se considera para un buen desempeño laboral fueron considerados los siguientes: ambiente acogedor, buena relación con los demás, buena planificación, preparación continúa.

TABLA N° 43

Actividades que realiza el personal en la institución

Actividades	f	%
Culturales	1	50
Sociales	1	50
TOTAL	2	100

Fuente: Investigación de Campo

Autor: Briones Cedeño Manuel

Los titulados que laboran en las instituciones educativas participantes de la investigación realizan actividades de tipo cultural y social

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

- La situación laboral de los profesionales de educación, es una temática de relevante importancia, porque incide en el desarrollo sicosocial del graduado, ya que ejercer la profesión da la pauta para desenvolverse como persona íntegra y contribuir con su contingente a la sociedad.

- A lo largo del presente trabajo investigativo ha quedado demostrado que de los 6 titulados: 5 se encuentran laborando en el ámbito de su especialidad, tanto en el sector urbano como en el rural y uno de ellos no, porque se dedica a actividades religiosas.

- Algunos han laborado antes en un puesto no relacionado con la docencia y otros han ejercido la docencia antes de obtener la titulación en la UTPL.

- Los titulados que trabajan como docentes lo ejecutan en el mismo lugar de residencia, en la ciudad de Pedernales, provincia de Manabí.

- Las instituciones donde laboran son de tipo fiscal, municipal y particular. Además ejercen su profesión tanto en el nivel básico como bachillerato.

- Todos los titulados requieren capacitación en conocimientos de su especialidad, así como en legislación educativa, herramientas tecnológicas, entre otras.

6.2 RECOMENDACIONES

- La primera recomendación que propondría sería que la titulada que no labora actualmente, se motive para desenvolverse como profesional en una escuela cercana al lugar de su residencia.
- Los investigados que solo tienen título de tercer nivel, aspiran a estudiar una maestría en la UTPL, o en todo caso en otro centro de educación superior.
- El centro educativo donde ellos se desenvuelven como docentes, debe brindar las herramientas necesarias para un mejor desenvolvimiento y por ende una enseñanza con calidez y calidad.
- Los titulados deberían vincularse más estrechamente con la comunidad, con el fin de enriquecer nexos para contribuir al desarrollo educativo.
- Debido a los cambios de la educación, se sugiere que los titulados estén en continua preparación en diferentes ámbitos del conocimiento, didáctica, computación, legislación educativa, etc.
- Deben tener en cuenta que el rol del maestro, no es solo instruir, transmitir conceptos, sino formar a los educandos, ética, moral, social y culturalmente, para que se conviertan en personas capaces y con esto servir de manera plena a la sociedad.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARAMCIBIA, V (1987). Manual de Psicología Educacional. Chile. Ediciones Universidad Católica de Chile.
- BARVIER, J. (1993). La Evaluación en los procesos de la formación [en línea]. Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación Ibérica 4 (3), 15-25. Disponible en: <http://www.peresmarquez.net/competen.html>.
- BERNARDO, J. (2004). Una didáctica para hoy. España Ediciones Rialo S.A.
- BUSAN, C. (2001). Cómo realizar un diagnóstico pedagógico. Barcelona Alfa Omega Grupo Editor.
- CAMMAROTA, Aldo (1995), Carrera profesional docente. España. Editores S.A.
- CORTEJO, R. (2010). El rol del docente. Nueva Educación Básica 2(3), 25 – 28.
- FREIRE, Paulo. Reflexiones para el Docente. Informativo Anual IRFEYAL 12(5), 11-12.
- FUENTES, P. (2005). Técnicas de trabajo en grupo. Madrid Ediciones Pirámide.
- GUERRERO, G. (2007). Ética Social y profesional. Loja Editorial UTPL.
- LLORENS, F. (2000). La gestión del conocimiento en entornos educativos [en línea]. Centro de publicaciones del Ministerio de Educación Ibérica 5(2), 16-30. Disponible en: <http://www.peresmarques.net/competen.html>.
- MARTÍN, I. (1999). La didáctica ante el tercer milenio. España. Editorial Síntesis.

- MENCIA, E. (1993). La pedagogía de la Reforma. Edición Educadores 165, pp. 45-64.
- MOHLER, Gustavo (1995). Libertades profesionales. Chile. Ediciones Universidad Católica de Chile.
- OCDE (1995). Informe sobre “Aprendizaje Continuo”.
- PAPERT, S. (1996). La familia y la Escuela. Atlanta. USA.
- RUBIO, F. (2006). Evaluación. Guía práctica para profesores. Madrid, Narcea. S.A.
- RUSKIN, C. (1990). La educación de calidad. Argentina. Ediciones Paulinas.
- TÉBAR, B.L. (2003). El perfil del profesor mediador. Madrid. Santillana.
- TORO, N. (2005). Tecnología Educativa. Bogotá. Instituto Nacional de Pedagogía.
- VEINTIMILLA, F. (2009). Unidades Educativas del Milenio, 1(14), 29-31.

6. ANEXOS

ANEXO 1: CUESTIONARIOS



CUESTIONARIO PARA TITULADOS DE LA ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Código titulado: _____

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

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

Educación b...

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

PREGRADO		
MENCIÓN	Año de finalización	
<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, etc.)	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 docente	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 docente	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"/> Urbano	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"/> Sí	1
<input type="checkbox"/> No	2

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE

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

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

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

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

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

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

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

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

P.6. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

..... años meses

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

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

.....añosmeses

TRABAJA ACTUALMENTE O HA TRABAJADO EN UN PUESTO NO DOCENTE

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

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

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

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

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

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

P.12. ¿La relación laboral es/era...?

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

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

.....añosmeses

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

.....añosmeses

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

A TODOS LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO

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

.....añosmeses

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

.....añosmeses

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

▪ Si.....	1
▪ No.....	2

PARA TODOS

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

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

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

▪ Si (Word, Excel, Power Point, Acces, Paint, <i>del internet</i> : correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google) , facebook, twitter	1
▪ No.....	2

LUEGO DE HABER CURSADO SUS ESTUDIOS EN LA UTPL

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

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

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

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

DATOS DE CLASIFICACIÓN

A.1. Género:

▪ Hombre	1
▪ Mujer	2

A.2. Edad en años cumplidos:

A.3. Provincia de residencia:

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

Gracias por su colaboración



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
• _____	• _____
• _____	• _____
• _____	• _____

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

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

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿cuáles?

- _____
- _____
- _____

² Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

- _____
- _____
- _____

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

SI NO

a. En caso de respuesta afirmativa ¿Cuáles?

- _____
- _____
- _____

Gracias por su colaboración

ANEXO 2: FOTOGRAFÍAS(OTROS)









UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

Señor
RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

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





UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

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

Señor
RECTOR/DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

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

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

Segura de contar con su anuencia, de usted me suscribo

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



Recibido
05 Enero 2011

