



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE 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 Quito provincia de Pichincha en el año 2011.

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

AUTOR:

CASTILLO GUAYLLAZACA MARIA LUISA

**DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Mgs. Fabián Jaramillo
Serrano.**

TUTOR TRABAJO FIN DE CARRERA: Mgs. Rocío Apunte Ordoñez

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO-SAN RAFAEL

2011



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CERTIFICACIÓN

Mgs. Rocío Apunte Ordoñez.,

TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN U.T.P.L.

C E R T I F I C A:

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

(f) _____



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Castillo Guayllazaca María Luisa, declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f) _____

Castillo Guayllazaca María Luisa

C.I. 171558870-1



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AUTORÍA:

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

(f) _____

Castillo Guayllazaca María Luisa

C.I. 171558870-1

DEDICATORIA

La perseverancia es una de las cualidades del ser humano, ya que le permite ver realizados sus más grandes anhelos, es por ello que todo el esfuerzo desplegado en la realización de este proyecto de investigación, se lo dedico de forma especial:

A Dios Nuestro Señor,

que a través de su palabra ha sabido guiarme,

paso a paso durante este largo camino.

A mi madre y hermanos,

quienes con su amor y su preocupación,

desinteresada, me acompañaron,

en todo momento.

A las Hermanas Mercedarias del Niño Jesús,

quienes desde el principio,

me extendieron sus manos,

y me brindaron su apoyo,

y oración.

María Luisa Castillo Guayllazaca

AGRADECIMIENTO

La Gratitude, es un don de Dios, brota de un corazón humilde, agradecido, que se conoce así mismo y se acepta tal cual es. Hoy deseamos agradecer profundamente a la Universidad Técnica Particular de Loja, por abrirnos sus puertas, brindándonos la oportunidad de una formación cristiana e íntegra. A los docentes que en toda nuestra etapa estudiantil nos brindaron sus conocimientos y sabiduría para enriquecer nuestra formación. A la Directora de Tesis, Dra. Rocío Apunte, quien con su calidez y conocimientos científicos, supo guiarnos en la búsqueda de una tesis de calidad y compromiso social.

Tesista: María Luisa Castillo Guayllazaca

Índice de Contenidos

Portada	i
Certificación	ii
Acta de Cesión de Derechos	iii
Autoría	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice	vii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO TEÓRICO	6
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE	6
3.1.1 Formación inicial del docente y formación continua	6
3.1.1.1 Profesión docente: marcos conceptuales	6
3.1.1.2 De dónde partimos al hablar de formación inicial del profesorado	7
3.1.1.3 Formación para la profesión docente	7
3.1.1.4 La formación inicial del profesorado	10
3.1.1.5 Construcción de un conocimiento profesional desde la formación inicial...	11
3.1.2 La contratación y la carrera profesional	12
3.1.3 Las condiciones de enseñanza-aprendizaje	16
3.1.3.1 La enseñanza cara al tercer milenio	16
3.1.3.2 Teorías cognoscitivas del aprendizaje	17
3.1.4 El género y la profesión docente	21
3.1.4.1 Política educativa y género	22

3.1.5 Síntesis	24
3.2 CONTEXTO LABORAL	26
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa	26
3.2.1.1 Relación familia-escuela: generando una relación colaborativa	29
3.2.1.2 Derechos y obligaciones de la comunidad	30
3.2.2 La demanda de educación de calidad	31
3.2.2.1 Calidad en educación.....	31
3.2.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP	36
3.2.3.1 Carta Magna	36
3.2.3.2 Plan Nacional de Desarrollo	37
3.2.3.3 Ley de Educación	39
3.2.3.4 Plan Decenal de Educación	41
3.2.3.5 DINAMEP	42
3.2.4 Políticas micro: institucionales	43
3.2.5 Síntesis	45
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	46
3.3.1 Definición	46
3.3.2 Competencias profesionales	47
3.3.2.1 Conceptualización	47
3.3.2.2 La Formación de la competencia profesional	48
3.3.2.3 En enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional ...	49
3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI	50
3.3.3.1 Aprender a conocer	50

3.3.3.2 Aprender a hacer	51
3.3.3.3 Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás	51
3.3.3.4 Aprender a ser	51
3.3.4 Competencias profesionales docentes	52
3.3.5 Necesidades de formación docente en el Ecuador	55
3.3.6 Síntesis	57
4. METODOLOGÍA	58
4.1 Diseño de la investigación	58
4.2 Participantes de la investigación	59
4.3 Técnicas e instrumentos de investigación	59
4.3.1 Técnicas	59
4.3.2 Instrumentos	59
4.4 Recursos	60
4.4.1 Humanos	60
4.4.2 Institucionales	61
4.4.3 Materiales	61
4.4.4 Económicos	62
4.5 Procedimiento	63
5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	65
5.1 Caracterización socio-demográfica	65
5.2 Situación laboral	73
5.3 Contexto laboral	92
5.4 Necesidades de formación	105
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	111

6.1	Conclusiones	111
6.2	Recomendaciones	114
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	115
8.	ANEXOS	117

1. RESUMEN

Con el fin de determinar la situación laboral actual del titulado de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, que ejerce o ha ejercido la docencia en los niveles de Educación Inicial, Básica y Bachillerato del Ecuador, durante el período 2005-2010, se propone la presente temática de investigación “ Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación”, la misma que permitirá realizar un diagnóstico de la situación laboral y de las necesidades básicas de formación para definir el perfil y competencias profesionales de los docentes de la Escuela de Ciencias de la Educación, además de permitirnos contar con elementos de juicio para afianzar los procesos académico-administrativos en pos de determinar pautas de atención a necesidades de formación profesional de acuerdo a la demanda de los mismos docentes y de los empleadores. Los participantes de la investigación lo constituyen los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus menciones de: Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y, Ciencias Humanas y Religiosas.

El tipo de investigación es mixta, la técnica de investigación la encuesta personal, en base a dos cuestionarios, dirigidos a titulados y empleadores.

La investigación, se realizó en la ciudad de Quito, el número de encuestados fue de doce egresados/titulados, de los cuales diez fueron entrevistados, obteniendo la mayor cantidad de información posible. Así también se entrevistó a dos empleadores. La cooperación y colaboración de titulados, empleadores y tutores hicieron posible que la investigación llegara a cumplir sus objetivos. Como producto general en torno a los resultados del presente estudio se destaca la existencia de un alto grado de coincidencia entre la formación académica y el campo ocupacional de los egresados/titulados.

2. INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), fue fundada por la Comunidad Marista Ecuatoriana (AME) el 3 de mayo de 1971 y administrada por la misma hasta octubre de 1997. Desde ese momento hasta la actualidad se encuentra regentada por la Comunidad de Misioneros y Misioneras Identitas.

Mediante el Decreto Nro. 646, publicado en el registro oficial Nro. 217 del 5 de mayo de 1971 y al amparo del Modus Vivendi, la UTPL, se constituye como persona jurídica autónoma, con finalidad social y pública, pudiendo impartir enseñanza, desarrollar investigaciones con libertad científico-administrativa, y a participar en los planes de desarrollo del país, otorgar, reconocer y revalidar grados académicos y títulos profesionales y, en general, realizar las actividades propias para la consecución de sus fines. (Rubio, 2008)

La UTPL cuya visión es el Humanismo Cristiano, que escogiendo por maestro al Cristo Histórico y el desarrollo de su pensamiento en la tradición de la Iglesia Católica, propugna una universalidad potenciadora, conforme a la dignidad que el ser humano tiene como “Hijo de Dios”, que hace que la universidad acoja, defienda y promueva en la sociedad, el producto y la reflexión de toda experiencia humana.

Anteriormente en la UTPL se han realizado otras investigaciones que han enfocado diversos ámbitos de igual importancia que el tema que hoy nos convoca “ Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación”, como parte de un proyecto de investigación a nivel nacional de la UTPL a través de la Escuela de Ciencias de la Educación, con el fin de determinar la situación laboral actual del titulado de Escuela de Ciencias de la Educación de la

UTPL, que ejerce o ha ejercido la docencia en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato del Ecuador, durante el período 2005-2010, la misma que permitirá realizar un diagnóstico de la situación laboral y de las necesidades básicas de formación para definir el perfil y competencias profesionales de los docentes que la Escuela de Ciencias de la Educación pone al servicio de la sociedad, permitiendo establecer los elementos de integridad, coherencia y eficacia en sus procesos vinculantes de formación y de servicios, de acuerdo a expectativas y realidades.

El objetivo general de este proyecto de investigación es:

- Determinar la situación laboral actual de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Y se proponen como objetivos específicos:

- Caracterizar la situación socio demográfica de los titulados en la Escuela de CC.EE. 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. e
- Identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral (desde los directivos y/o empleadores).

El Proyecto de Investigación Nacional se denomina “Puzzle”, el término derivado del inglés, que significa “rompecabezas”, haciendo referencia a la definición de la palabra; esta denominación se ajusta a la metodología del proceso, a la particularidad de la población de estudio, pues uno de sus rasgos característicos es encontrarse en distintas provincias del territorio nacional. Se utilizará el método descriptivo cuyo universo serán

los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación durante los últimos cinco años, el ámbito geográfico el territorio nacional (Ecuador), el tipo de investigación mixta, la técnica de investigación la encuesta personal, a través de dos cuestionarios, No. 1 para Titulados, y No. 2 para Empleadores.

En el presente trabajo la población a investigar básicamente la constituyen los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus menciones de: Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y, Ciencias Humanas y Religiosas, además poseen las siguientes características:

- Docentes titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja (menciones vigentes)
- Docentes que se encuentren o no en el ejercicio de la docencia, hayan o no trabajado en la docencia.
- Docentes egresados en el periodo 2005-2010

El enfoque metodológico, será complementado con el análisis descriptivo-explicativo.

Los medios empleados son la guía didáctica, guía telefónica, teléfono convencional/celular, computadora, internet, cámara fotográfica, Cd.

Dentro de las motivaciones que hacen posible el desarrollo de la investigación constituye el apoyo moral brindado por asesores y tutores que se han educado en la UTPL, especialmente nuestro deseo de salir adelante y obtener un título académico que nos permitirá crecer profesionalmente, ofrecer un mejor servicio y mejorar nuestro nivel de vida.

Para alcanzar los objetivos propuestos debemos conocer la situación laboral de la mayoría de los egresados/titulados en forma individual y de una manera personal, salvo algunos casos donde se dificulte la ubicación de alguno de los encuestados que integran la muestra.

Es justamente con el afán de seguir brindando educación de calidad a través de su misión vivida desde un enfoque humanístico, donde siempre el punto esencial es la persona, en su esencia, vivida desde una visión de fe, que lleva una vez más a la UTPL, a dar un paso en la búsqueda de la excelencia, a través de un proyecto de investigación, como uno de los puntales que nos permitirán revelar no solo los aciertos a través de su visión y misión, sino también las falencias y exigencias que nuestra sociedad busca mediante una educación de calidad conceptual y procesual, que a su vez se traduce en la búsqueda de profesionales al nivel de los avances que experimentamos y a los cuales no podemos permanecer inmóviles, e indiferentes.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

3.1.1 Formación inicial docente y formación continua

*“Se priorizó el aprendizaje de los niños y se descuidó la enseñanza, pero la práctica puso las cosas en su lugar, marcando la interdependencia de los procesos.”
(M .luisa Talavera)*

3.1.1.1 Profesión docente: marcos conceptuales

A inicios de siglo, se consideraba al profesional de la enseñanza, como “ El buen maestro”, aquel que se dedicaba por completo a la tarea de enseñar, es decir, se entregaba a su oficio, sin esperar más que el agradecimiento de quienes enseñaba, así lo afirman también autores como: Beeby y Hargreaves.

En una segunda etapa llamada “formalismo”, (Beeby, 1965) (Ávalos, 2000), los maestros entran en un proceso de profesionalización de la enseñanza, en donde reciben instrucciones sobre: cómo diseñar, traducir objetivos conductuales y evaluar objetivos. Lamentablemente los resultados que se obtuvieron fueron deplorables, debido a que el proceso no se construyó en base a la realidad y contexto cultural de los profesores, una novedad que coincidentemente ha perdurado a través de los tiempos.

Cuando los cambios que se pretenden alcanzar, no están enfocados en la realidad, en un contexto definido, inevitablemente fracasan. Los maestros aprendieron a implementar, pero no a comprender lo que implementaban. Otro aspecto importante, que tampoco favoreció la comprensión de nuevos currículos a la enseñanza, fue debido a que los cursos de aprestamiento, fueron enseñados, por profesionales, en su mayoría no docentes, y fuera del lugar de trabajo, afectando a los maestros como individuos.

*“Algunos estudios demuestran también la ineficacia de muchos sistemas tradicionales de perfeccionamiento y revelan la actitud de cuestionamiento de profesores y profesoras respecto los “Expertos” que las conducen”
(Mena, Rittersshausen y Sepúlveda, 1993-, Bude y Greeland,1983;Bolan,1983)
(Ávalos, 2000)*

3.1.1.2 ¿De dónde partimos al hablar de formación inicial del profesorado?

La formación del profesorado, está íntimamente relacionada con la actividad de la enseñanza. Si bien es cierta que en principio la enseñanza fue considerada como una simple actividad técnica, el paso del tiempo nos ha demostrado, que es una actividad cognitiva, que requiere de toma de decisiones y reflexiones, sobre la práctica.

“Si algo caracteriza el rol del profesor, independientemente del modelo didáctico subyacente, es la actividad de la enseñanza” Marcelo (1994, p. 68) (Moral, 2000)

En consecuencia la enseñanza ha realizado una transición de habilidad rutinizada hacia una destreza creativa, autónoma y profesionalizadora, es donde, al maestro se le da el “poder” para que construya su propia teoría acerca de la enseñanza. Eso implica dar importancia, a los procesos de búsqueda e interpretación, en la consolidación de una teoría personal.

Necesitamos que la formación inicial del profesorado, se fundamente en formar profesionales activos, reflexivos, investigadores y colaborativos. Aspectos fundamentales para transformar la estructura actual que fundamenta la formación del profesorado. Esto nos lleva a plantearnos una nueva visión que plantea modificar la formación inicial del profesorado, en formación para la profesión de la enseñanza.

3.1.1.3 Formación para la profesión docente

Según Cristina Moral Santaella, existen diferentes aproximaciones para entender la formación del profesorado: la orientación académica, tecnológica, práctica, personalista y social-reconstruccionista. La orientación académica - tecnológica, busca formar un mero técnico, lamentablemente este profesional no se ajusta a las necesidades de la realidad escolar actual, mientras que la orientación personalista y social reconstruccionista, fomenta un profesional que resuelva problemas y tome decisiones de forma autónoma. En esta teoría, se integra prioritariamente el papel “reflexivo” del docente, como un instrumento fundamental en el proceso de formación, reflexión que

necesariamente debe realizarse dentro de un colectivo, si queremos transformar la realidad escolar.

Surgen así una serie de principios conectados con este modelo ideal de docente: principio de unión entre la teoría y la práctica; promoción de toma de decisiones deliberativa; fundamentos básicos de investigación; desarrollo de habilidades y resolución de problemas y promoción de un pensamiento crítico. (Moral, 1997) (Moral, 2000)

Estos principios fomentan un profesional capaz de hacer frente a una serie de situaciones complejas, que conocemos rodean a la realidad escolar.

No podemos conformarnos con profesionales que se enfoquen principalmente en: disciplina, teoría sin fundamento, simples actividades técnicas, pierdan el sentido del contexto, no se ajusten a la realidad, etc.

“El campo de conocimiento, investigación y propuestas teóricas y prácticas dentro de la Didáctica y Organización Escolar, estudia los procesos mediante los cuales los profesores- en formación o en ejercicio- se implican individualmente o en equipo, en experiencias de aprendizaje a través de las cuales adquieren o mejoran sus conocimientos, destrezas y disposiciones, y que les permite intervenir profesional en el desarrollo de su enseñanza” Marcelo (1989, p.30) (Moral, 2000)

Investigaciones como las de Clark y Peterson (1986), abren un camino para considerar a la profesión de la enseñanza como algo que no reside en una mera aplicación de una conducta mecánica técnica, sino que requiere de un profesional capaz de dirigirse por sí mismo, de pensar y tomar decisiones para la mejora de su práctica, ahora se habla de un profesional que fundamente su teoría y práctica en la reflexión e investigación.

Para profundizar en el concepto de profesión de la enseñanza, analizaremos brevemente ciertos aspectos a continuación: (Moral, 2000)

Conocimiento docente.-Teórico y práctico, el primero basado en conceptos, teorías e ideas y el segundo representado por el conocimiento utilizado la toma de decisiones y resolución de problemas, estos se adquieren a través de la práctica.

Competencia docente.- Pericia para responder de forma efectiva a los desafíos que se presentan a lo largo de nuestra vida profesional. No comprenden cursos específicos, sino mecanismos de desarrollo y crecimiento continuado a lo largo de toda la carrera docente.

“El interés que últimamente se aprecia en la literatura sobre la formación del profesorado por plantear de nuevo un tipo de formación en torno al desarrollo de “competencias”, es debido a la necesidad creciente que demanda cualquier sociedad de preparar un profesional competente para hacer frente a una diversidad de contextos y situaciones”. (Evans, 1993) (Moral, 2000).

Cultura docente.- Aspecto deficiente del actual cuerpo de profesionales de la enseñanza. Por un lado vivimos en una era de información y de demanda de eficiencia para enfrentar sus desafíos. Y por otro, el que a los profesores se les imponga una carga que antes no llevaban. Así lo demuestra, el hecho de que cada vez que se realizan estudios internacionales comparativos de aprendizaje, son los profesores llamados al banquillo de los acusados, como si estos fueran los únicos responsables, y en parte así lo es, pues una de las razones y la más lógica es que los maestros no poseen el bagaje cultural para pasar esta prueba, y por otro la falta de conocimiento que traen a su ejercicio.

“Los críticos indican que ha faltado alinear más de cerca los tres pilares de cambio curricular: el desarrollo del currículum, materiales apropiados y programas de mejoramiento docente dirigidos a implementar este currículum.” (Potenza y Monyokolo, 1999). (Ávalos, 2000)

El reciente informe comisionado por el Ministerio de Educación, es muy claro *“los profesores carecen de la base cultural para proporcionar contenido a programas que están vacío de ellos”.* (Chisholm et al., 2000) (Ávalos, 2000)

El tema de la cultura profesional tiene un valor singular a la hora de hablar de la profesión docente, pues establece un lenguaje, una perspectiva, unos valores, supuestos y creencias que son esenciales para entender la profesión docente. Hargreaves (1996,1995) (Moral, 2000).

3.1.1.4 La Formación inicial del profesorado

En la actualidad la formación de profesores de inicial y de primaria se realiza en las Escuelas Universitarias de Formación del Profesorado o en las Facultades de Educación, y su duración es de tres años.

Pero más allá del lugar donde se desarrolla la profesionalización docente, deberíamos preguntarnos: ¿hasta qué punto es suficiente ofrecer esta variedad de formas de especialización para mejorar la calidad de la enseñanza que se imparte en la actualidad en las instituciones dedicadas a la formación del profesorado? En realidad, algunas de las materias que se ofrecen, poco o nada tienen que ver con la profesionalización docente, y otras que merecerían mayor atención, son reducidas o transmitidas de modo superficial. Muchos de los que se encuentran cursando en la actualidad la carrera docente, sienten una brecha considerable, entre lo que reciben de información y lo que realmente necesitan. Sin embargo la investigación, de algunos autores, nos muestra una serie de elementos que permiten plantear la posibilidad de modificar los modelos de formación, así tenemos:

1. Las limitaciones de la investigación proceso-producto, llevan en definitiva a crear una ruptura con los modelos de “racionalidad técnica” para la preparación del profesor (Doyle, 1990). (Moral, 2000)
2. El fuerte desarrollo de la psicología cognitiva, hace que el interés de la investigación se centre en el análisis del pensamiento y los procesos mentales en los que reposan las actividades complejas. (Marcelo, 1987). (Moral, 2000)
3. La justificación de la investigación etnográfica, permite dirigir la atención al significado que los sujetos dan a los hechos investigados desde su ambiente y desde su sistema, y en la reflexión “en” y “sobre” la acción (Clarke, 1995: Francis, 1995). (Moral, 2000)

Sumado a estos elementos existe un aspecto fundamental, si queremos construir sobre bases sólidas, “la reflexión”, como lo menciona Clark y Francis, el estudiante que se prepara para ejercer la docencia, no es un recipiente pasivo que acumula información, este concepto propio de la teoría mecanicista, ya no da resultado, es

perder el tiempo. De ahí la importancia de reconocer la naturaleza dinámica del conocimiento del profesor, el cual se obtiene desde la acción y desde la reflexión sobre la práctica.

Van Manen (1977), (Moral, 2000): nos habla de tipos de reflexión:

- Reflexión técnica, relacionada con la misma actividad de la enseñanza.
- Reflexión práctica, referida a toma de consciencia que llevan a actuar de una manera determinada. y
- Reflexión crítica referida a las implicaciones éticas y políticas de la actuación).

3.1.1.5 Construcción de un conocimiento profesional desde la formación inicial

Para construir una teoría personal desde la etapa de formación del profesorado, deberíamos enfocarnos en el tipo de teoría que se está impartiendo. Acerca de esto McIntyre (1993), (Moral, 2000), cuestiona la teoría proporcionada en los programas de educación del profesorado, hasta el punto de cuestionar que se la imparta, justificando que la misma no promueve la reflexión, proceso que considera insustituible en el proceso de formación inicial. De hecho si hablamos de implementar nuevos modelos de formación del profesorado, es lógico pensar que el proceso reflexivo debe conducir dicho aprendizaje, caso contrario, estaríamos volviendo a lo mismo.

En la actualidad, se destaca la importancia de fomentar procesos en los estudiantes para cuestionar la teoría, es decir, interpretar, explicar o juzgar intenciones, acciones y experiencias.

“... implicarse es un proceso meta-cognitivo personal de comprensión del significado”
(Eraut, 1994) (Moral, 2000)

Esto es fundamental para construir un conocimiento profesional personal, es decir, partir de la experiencia y no construcciones de teorías acumuladas en fórmulas y recetas.

Por tanto, sería necesario fomentar en los alumnos que se forman para llegar a ser profesionales de la enseñanza, procesos de aprendizaje de la experiencia acompañados de principios como agrupación e interpretación de experiencias, utilización del conocimiento a partir del desarrollo de esquemas cognitivos y reflexión constante. (Moral, 1997b) (Moral, 2000)

3.1.2 La contratación y la carrera profesional. (Ministerio de Educación)

El magisterio fiscal estaba regido por la Ley Orgánica de Educación, según el Registro Oficial del 15 de abril de 1983, siendo Presidente del Ecuador el Dr. Oswaldo Hurtado Larrea; el Reglamento de esta Ley fue expedido el 10 de julio de 1985 con la presidencia del Ing. León Febres Cordero, y actuando como Ministro de Educación el Dr. Camilo Gallegos Domínguez.

El 2 de agosto de 1990 fue aprobada la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, como una conquista lograda por el gremio del magisterio ecuatoriano (UNE)

El Ministerio de Educación, a través de las Direcciones Provinciales de Educación, contrataba al personal docente a través de un concurso de merecimientos y oposición, se requería poseer título únicamente docente como: Bachiller en Ciencias de la Educación, Profesor de Educación Pre-primaria, Primaria, de Segunda Enseñanza, de Educación Especial, Licenciado en Ciencias de la Educación, Doctor en Ciencias de la Educación.

Ya en el gobierno del Presidente Rafael Correa se presentó a la Asamblea Nacional el proyecto de nueva Ley de Educación, mismo que fue aprobado en segundo y definitivo debate por la Asamblea el 4 de enero de 2011; hoy se encuentra en manos del Ejecutivo para su definitiva aprobación.

Dentro de los cambios que propone el proyecto de ley tenemos: desconcentración de acciones administrativas; descentralización de funciones; redefinir la carrera docente e introducir un estricto esquema de meritocracia y remuneración variable por desempeño;

dignificación del salario y de las pensiones jubilares, a través de la unificación y la homologación, con el fin de mejorar las condiciones de vida de los maestros.

Con relación a la Ley de Educación Intercultural, y a pesar que aún falta su aprobación ya se encuentra en aplicación; por lo tanto cabe señalar lo que manifiesta en esta Ley, acerca del ámbito de la carrera educativa concerniente al Capítulo uno, Título V: “Art. 93.- La carrera educativa incluye a los profesionales de la educación en cualquiera de sus funciones. Además, formarán parte de la carrera educativa los docentes que tengan nombramientos y los que laboren bajo cualquier forma y modalidad en los establecimientos públicos y fisco misionales. Los docentes del sector privado estarán amparados por el Código del Trabajo”

Como requisitos para ingresar a la carrera educativa (señala el Art. 94 de esta Ley) se requiere: (Ministerio de Educación)

“ a) Ser ciudadano ecuatoriano o extranjero legalmente residente en la República del Ecuador y estar en goce de los derechos de ciudadanía;

b) Poseer uno de los títulos señalados en esta Ley;

c) Haber completado el año de servicio rural docente obligatorio, en los casos que fuere pertinente;

d) Constar en el registro de candidatos elegibles;

e) Participar y ganar en los correspondientes concursos de méritos y oposición para llenar las vacantes del sistema fiscal; y,

f) En el caso de la educación intercultural bilingüe, el o la docente debe acreditar el dominio de un idioma ancestral”.

En esta nueva ley existe un cambio en cuanto al título que se requiere, y se da oportunidad a cualquier profesional que tenga título no docente, inclusive se toma en cuenta a bachilleres.

Anteriormente para ingresar al magisterio fiscal, se consideraba obligatorio iniciar la carrera en el medio rural y que por lo menos labore tres años en aquel sector, hoy se implementó el servicio rural obligatorio de un año, como lo señala el literal c, del presente artículo; esta situación afecta a muchos maestros que se encuentran laborando en sectores muy alejados y que han solicitado su cambio por mejorar su condición de vida; ya que se dará la oportunidad a un docente principiante de estar inmediatamente en el medio urbano

Señala el Art. 96 de la Ley de Educación (2011) para ingresar a la carrera educativa, se reconocerán los títulos de: (Ministerio de Educación)

“a) Profesional docente en sus distintas tipologías y especialidades;

b) Sicólogo educativo o infantil;

c) Profesional o tecnólogo del área de educación especial;

d) Profesional con conocimientos en un área de interés para el sector educativo, de modo preferente cuando el aspirante tenga un título de postgrado relacionado a la docencia.

e) Profesional de otras disciplinas siempre que estuvieren acompañados de certificados emitidos por instituciones legalmente constituidas que acrediten la respectiva experticia, para áreas en las que no existe el número suficiente de docentes para cubrir las necesidades del Sistema Nacional de Educación”.

Además consta en la presente Ley, en cuanto al Título III, la Décima Cuarta Disposición transitoria, indica que los bachilleres tienen derecho de ingresar a la carrera educativa pública, en el que se les concede un nombramiento provisional por el lapso de seis años, tiempo en el cual deberán prepararse y obtener un título docente, caso contrario se revocará su nombramiento.

La necesidades y demandas del Sistema Nacional de Educación, son altas, por tanto los institutos y universidades del país producen profesionales especialmente relacionados a

la docencia escolar y en número considerable, pero que lamentablemente aún no tienen trabajo, entonces la solución no está en promover formar cada vez más profesionales, sino más bien exigir a los profesionales que están en ejercicio, el que sean más competentes y comprometidos con su proceso de formación.

Los maestros del sector público pueden ser nombrados o contratados, para obtener sus nombramientos e ingresar a la carrera docente se postulan mediante concursos de méritos y oposición; se crea el Instituto Nacional de Evaluación con la finalidad de evaluar y calificar a los docentes aspirantes.

Anteriormente en el sector privado, los mecanismos de contratación eran libres estaban a cargo del director de la institución, la evaluación y determinación del profesorado. En el sector fiscal existía mayor estabilidad laboral que en el privado.

Con el nuevo proyecto de Ley el gobierno nacional propone un nuevo escalafón, el cual contempla diez categorías, a las cuales se puede acceder según las funciones, títulos, desarrollo profesional, tiempo de servicio y resultados en los procesos de evaluación; las categorías a las cuales accede el docente estarán determinadas de acuerdo a los procesos de evaluación que sigan, estos procesos son implementados por el Instituto Nacional de Evaluación.

El Gobierno Nacional, en su afán de mejorar la calidad de la educación en cada uno de sus estamentos, ha propuesto cambios sustanciales, que ya se están dando pero que evidentemente requieren de la participación de todos los actores del sistema educativo.

3.1.3 Las condiciones de enseñanza-aprendizaje

3.1.3.1 La enseñanza cara al tercer milenio

Francisca Martín Molero cita a Lyotard cuando menciona una serie de nuevas tendencias como funciones de la enseñanza, que continúan teniendo vigencia, estas son:

La educación permanente; el lenguaje que permita a los estudiantes acrecentar el horizonte de la vida; nuevos saberes en particular sobre telemática e idiomas; y enseñanza de procedimientos como la interdisciplinariedad. (Molero, 1999)

En realidad, no solo en el Ecuador sino alrededor del mundo, se vive una situación parecida, encontrar la esencia propia de la enseñanza, y con ella el norte de su cometido en la sociedad postmoderna de la revolución tecnológica y de la pos información.

Lamentablemente son muchos más los problemas que aquejan a la enseñanza a comienzos del tercer milenio, entre estos mencionaremos algunos a continuación: (Molero, 1999)

Problemas inherentes a la propia enseñanza.- ¿qué enseñar?, ¿para qué enseñar?, ¿cómo enseñar?

Problemas de tipo ideológico.- Las ideologías de izquierda y derecha, comienzan a estar desfasadas, una vez que se aceptó el menos en teoría la Declaración Universal de los Derechos Humanos el 10 de diciembre de 1948.

Problemas de la libertad.- ¿libertad para quién en la práctica?, ¿libertad de qué?, ¿libertad para hacer qué? Hablamos de libertad de expresión, pero todos sabemos al menos en teoría, que “Mi libertad termina donde empieza la del otro”, y eso es justamente lo que no entendemos porque no queremos o no nos conviene. En nuestro país es común escuchar, que partidos políticos, personal administrativo y lo más irrisorio los mismos docentes, obligan a los estudiantes a participar activamente en marchas, protestas, etc., defendiendo ideas, principios, leyes, etc. Que los mismos jóvenes desconocen, entre otras causas por ignorancia y otras por indiferencia, ¿dónde está mi libertad?, o es que la libertad es privilegio de algunos. Con los nuevos proyectos de Ley, que propone el Gobierno actual, entre otras cosas se busca depurar ciertos

manejos de gente sin escrúpulos, que se ha acostumbrado a servirse en bandeja de plata a costa de nuestros niños y jóvenes. Estamos de acuerdo con las protestas, pero justificadas y loables, no a lo que nos han acostumbrado.

El contenido de la enseñanza.- La misión de la enseñanza reside en ayudar al desarrollo intelectual, espiritual, moral y humano del alumno mediante el desarrollo de la reflexión crítica y objetiva.

El problema de los valores que ahora son derechos universales

Ostentamos ya la declaración de los derechos universales, ahora es cuestión de su adecuada implementación.

Si podemos definir con claridad los problemas que atraviesa la enseñanza, significa que nos interesa descubrir las estrategias para subsanar este problema. Así lo demuestran hombres como: Jean Piaget, Ausubel, Vygotsky, entre otros, quienes han dedicado gran parte de sus vidas en la búsqueda de soluciones al problema.

En forma breve a continuación detallaremos los aspectos más sobresalientes, que han aportado cada una de sus teorías.

3.1.3.2 Teorías cognoscitivas del aprendizaje

Para Jean Piaget, educador y psicólogo suizo (1986-1980), la inteligencia funciona por su propia energía y por el proceso de variabilidad que se produce cuando las estructuras intelectuales que posee el niño no sirven para manejar las nuevas informaciones que recibe de su entorno, además asegura que la inteligencia se manifiesta antes que el lenguaje. Según él la inteligencia tiene dos atributos principales: la organización y la adaptación. (Valdivieso, 1999)

Organización.- La inteligencia está formada por estructuras de conocimiento cada una de las cuales se traduce en conductas diferentes según las situaciones.

La Adaptación.- Consta de dos procesos que se dan simultáneamente: asimilación y la acomodación.

- **Asimilación.-** Consiste en asimilar nuevos conocimientos o nuevas informaciones a las representaciones ya existentes.

- **Acomodación.-** Cambios que experimentan los esquemas por el proceso de asimilación.

Para Jean Piaget, a más de los procesos de asimilación y acomodación, muestra tres procesos más: maduración y la herencia, experiencias activas, interacción y el equilibrio. (Valdivieso, 1999)

Si bien cada uno de estos procesos son necesarios para el desarrollo intelectual, ninguno de ellos es considerado por sí mismo suficiente para lograrlo.

Maduración y herencia.- Grado de proceso de las capacidades heredadas.

Las experiencias activas.- Constituyen las experiencias que provocan la asimilación y acomodación.

La interacción social.- Es el intercambio de ideas y conductas entre personas

El equilibrio.- Control interno de los tres mecanismos señalados

Etapas de desarrollo cognoscitivo según Jean Piaget (Valdivieso, 1999)

Etapas de desarrollo cognoscitivo según Jean Piaget (Valdivieso, 1999)

Etapas de desarrollo cognoscitivo según Jean Piaget (Valdivieso, 1999)

Etapas de desarrollo cognoscitivo según Jean Piaget (Valdivieso, 1999)

Etapas de desarrollo cognoscitivo según Jean Piaget (Valdivieso, 1999)

Etapas de desarrollo cognoscitivo según Jean Piaget (Valdivieso, 1999)

Etapas de desarrollo cognoscitivo según Jean Piaget (Valdivieso, 1999)

Etapas de desarrollo cognoscitivo según Jean Piaget (Valdivieso, 1999)

Etapas de desarrollo cognoscitivo según Jean Piaget (Valdivieso, 1999)

Etapas de desarrollo cognoscitivo según Jean Piaget (Valdivieso, 1999)

Teoría socio-histórica cultural de Lev. S. Vygotsky (Valdivieso, 1999)

Lev. S. Vygotsky, psicólogo ruso nacido en 1896 y fallecido en 1934, se inscribe en el vasto campo de la psicología cognoscitiva como lo hace, Piaget y Ausubel.

Si bien para Jean Piaget, la inteligencia se manifiesta antes que el lenguaje, y la madurez biológica es una condición indispensable para que se produzca el aprendizaje, no es así para Vygotsky quien sostiene que el desarrollo cognitivo del niño es provocado por el aprendizaje, sigue al aprendizaje.

La forma de hacerlo, consiste en llevar al niño a una zona de desarrollo próximo que Vygotsky define como “la distancia entre el nivel real de desarrollo, determinado por la capacidad de resolver independiente un problema, y el nivel de desarrollo potencial, determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto en colaboración de otro compañero más capaz” (Vygotsky, op. Ct., p. 133) (Valdivieso, 1999)

Para Vygotsky, la actividad mental es la particularidad primordial que distingue exclusivamente al hombre como ser humano. (Valdivieso, 1999)

Teoría del aprendizaje significativo de David. P. Ausubel

Para Ausubel se da un aprendizaje significativo si lo que aprendemos tiene relación con nuestras vivencias, de modo no arbitrario y sustancial (Valdivieso, 1999)

Manuel Valdivieso, hace referencia al siguiente cuadro elaborado por Novak y Gowin (1984)

Diferencias fundamentales entre el aprendizaje significativo y el aprendizaje memorístico, según Novak y Gowin (1984) (Valdivieso, 1999)

- APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO**
- Incorporación Sustantiva, no arbitraria y no verbalista de nuevos conocimientos en la estructura cognitiva.
 - Esfuerzo deliberado por relacionar los nuevos conocimientos con conceptos de nivel superior, más inclusivos, ya existentes en la estructura cognitiva.
 - Aprendizaje relacionado con experiencias, con hechos u objetos.
 - Implicación afectiva para relacionar los nuevos conocimientos con aprendizajes anteriores.

- APRENDIZAJE MEMORÍSTICO**
- Incorporación no sustantiva, arbitraria y verbalista de nuevos conocimientos en la estructura cognitiva.
 - Ningún esfuerzo por integrar los nuevos conocimientos con conceptos ya existentes en la estructura cognitiva.
 - Aprendizaje no relacionado con experiencias, con hechos u objetos.
 - Ninguna implicación afectiva para relacionar los nuevos conocimientos con aprendizajes anteriores.

Hemos descrito brevemente la tesis de tres expertos, en relación al proceso de enseñanza-aprendizaje, sus descubrimientos, son fundamentales, pues en base a ellos se continua investigando y descubriendo nuevos aspectos relacionados con el proceso de enseñanza.aprendizaje, generando innovaciones de gran valor para la toma de decisiones que afectan direct e indirectamente al proceso de enseñanza-aprendizaje.

3. 1.4 El género y la profesión docente

El sexismo es una forma de segregación que manipula al sexo como criterio de atribución de capacidades, valoraciones y significados creados en la vida social (Morgade, 2001) (Umaña, 2004)

En los países de latinoamérica, en la actualidad, se observa gran cantidad de individuos que cociben a la mujer inferior e incapaz de desarrollar actividades similares. Así lo demuestran aspectos como: la posición de las mujeres en la economía, la violencia intrafamiliar, relaciones de poder y dominio como por ejemplo la división sexual en el trabajo,etc. (Umaña, 2004)

Nuestro país a pesar de ser un país tercer mundista, y de contar con un gran número de sectores que minimizan o invisibilizan la participación de la mujer, posee también organizaciones que promueven e impulsan principios de igualdad y derecho, basándose en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Si nos enfocamos en el contexto educativo, para Sandra Araya Umaña, en diferentes lugares existe una correlación negativa entre el número de mujeres que ocupan puestos de jerarquía en el ámbito docente y administrativo y el número de mujeres que trabajan en educación.

En los niveles de preescolar y de primaria, la gran mayoría de docentes son mujeres; no obstante, la proporción de las mismas disminuye a medida que aumenta la edad de las alumnas y alumnos y el prestigio social de cada ciclo escolar. Esto sin duda nos devela el sesgo que aún persiste, y difícilmente desaparecerá.

Por otro lado, aunque no se explicita, en los ambientes educativos, el género es un principio clasificador de las personas (Bonal, 1997) (Umaña, 2004), el profesorado manifiesta que trata por igual al alumnado pero que usualmente recurre, a menudo, a las diferencias sexuales para justificar determinadas conductas

Es innegable que en los últimos años, estos mecanismos han empezado a ser combatidos en ocasiones, por políticas educativas muy puntuales como: la modificación de los textos escolares, o bien por el trabajo tenaz de algunos y algunas docentes. Sin embargo,

es necesario trascender de las respuestas individuales y puntuales, debido a que los intentos aislados provocan desgaste, antes de que aparezcan los frutos. Es por eso que, los procesos de formación inicial deben superar el déficit que suelen tener en relación con el abordaje de estos temas para que se constituyan en semilleros para la reinterpretación de los contenidos hegemónicos de género. Esto redundará no solo en la introducción de cambios en la práctica educativa, sino también en la vida personal de las y los docentes.

3.1.4.1. Política educativa y género

Para Sebastián Madrid la Reforma Educacional no ha propiciado la elaboración de una política educacional que contemple la perspectiva de género. A pesar de que es un tema relevante para el mejoramiento en el rendimiento escolar, el género ha sido un tema de segunda categoría en el diseño de la política educativa.

A pesar de lo anterior en Chile durante la actual Reforma Educacional se han realizado variadas acciones que apuntan hacia la equidad de género en el ámbito escolar. Así tenemos:

Tabla 1

Chile 1993-2005: Cronología de acciones relacionadas con la promoción de equidad de género en las escuelas y liceos durante la Reforma Educacional.
(Madrid, 2006)

Año	Acción
1993 – 2004	Política de Educación Sexual
1993 – 1997	Programa de la Mujer Sensibilización sobre estudiantes madres embarazadas JOCAS Comunitarias/ JOCAS masivas Manual de Elaboración de Textos Escolares no sexistas
	Incorporación perspectiva género en OFCM (verticales y transversales) y en nuestros planes y programas(Básica, Media, Parvularia y Adultos)
1999	Unidad de Apoyo a la transversalidad Fomento de liderazgo y participación de las mujeres Tema en Consejos escolares y CC.AA
2000	Programa liceo para Todos Plan de Retención e madres adolescentes
2002	Política de Convivencia Familiar Principio 7: Igualdad de oportunidades para niños, niñas, mujeres y hombres.
2005	Secretaría Técnica Educación Sexual, Afectividad y Género. Plan 2005-2010

Fuente: (Profesorado, política educativa y género en Chile: Balance y propuestas)

3.1.5 Síntesis

Hace un siglo la docencia era considerada una profesión privilegiada, no sólo por el reconocimiento público sino también económico, éste último en un principio no era tan importante para quienes ejercían la docencia, pues lo hacían movidos por una profunda convicción que nacía de la más profunda vocación, así lo afirman autores como Beeby y Hargreaves.

Con el paso del tiempo y la llegada de la era industrial, muchas profesiones se ven sumergidas en cambios profundos, se busca el perfeccionamiento y una mejor remuneración, por ende mejor nivel de vida.

Como era de esperarse estas transformaciones también se hacen sentir en el campo educativo, por un lado los maestros no sólo entran en un proceso de profesionalización de la enseñanza en donde reciben teóricamente instrucciones de: cómo enseñar, cómo evaluar, etc.; sino también se produce un arbitrariedad, al contrario de otras profesiones, son relegados a la última rueda del coche, así lo demuestran los patéticos salarios que reciben en comparación con otros campos ocupacionales.

Otro factor que sin duda afecto al sector de la enseñanza durante el proceso de profesionalización que era impartido, fue el hecho de dejar de lado a los protagonistas de la enseñanza su realidad y contexto, para implementar dichos cambios.

Los maestros aprendieron a implementar pero a no comprender lo que implementaban. Esta realidad por más dura que parezca sigue repitiéndose hoy en día, hace poco nuestro país cuenta con un nuevo proyecto de Ley de Educación que rige desde 2011; a pesar de cursos y talleres de capacitación para docentes y otras autoridades incluidas en el proceso, no podemos hablar de que la Nueva Ley de Educación sea conocida y por ende puesta en práctica en su totalidad, aún persisten aspectos que se desconocen o ignoran, como por ejemplo el manejo de destrezas con criterio de desempeño y contenidos desarrollados por bloques, etc., aspectos que más adelante estamos seguros serán superados, siempre y cuando contemos con docentes reflexivos, que manejen una propia teoría personal, y no un simple repertorio de teorías.

Para que esto sea un hecho es necesario que la formación inicial sea sólida, y la formación continúa sea atendida responsablemente, y si para ello es necesario replantear

la teoría y la metodología, hay que hacerlo. Basta de copiar ideas ajenas que nada tienen que ver con la realidad de nuestro país.

Con relación a la contratación y carrera profesional actual, y tras la Nueva Ley de Educación, confirma que la formación docente se encuentra regida por los principios fundamentales del Sistema Educativo Ecuatoriano, siendo el órgano rector el Ministerio de Educación y Cultura.

Otro aspecto importante a resaltar está relacionado con las condiciones de enseñanza-aprendizaje actual y las condiciones de género, con respecto a la primera persisten aún preguntas como: qué, cómo y cuándo enseñar, y otras de tipo ideológico, libertad, valores, etc. Con respecto a las primeras nunca está demás valorar los amplios estudios que alrededor de la enseñanza se han entretendido tratando de responder éstas preguntas, autores como: Jean Piaget, con la teoría constructivista, Ausubel, con la teoría del aprendizaje significativo, Vygotsky, con la teoría socio-histórica Cultural, nos lo han demostrado.

Con respecto a las condiciones de género, en nuestro país, y a pesar de los intentos por promover una nueva visión que coloque a hombres y mujeres en una misma igualdad de condiciones, se comprueba una vez más, tal como lo demuestran varios estudios, que siguen manteniéndose los mismos parámetros de discriminación que hace muchos años. Lo más grave, es que son los mismos docentes quienes fortalecen muchas veces este pensamiento, al trabajar sin detenerse a reflexionar, en las formas sutiles que utilizamos para perpetuar este sesgo social, que no nos deja avanzar.

Confiemos en que el nuevo proyecto de ley, abra nuestros horizontes, permitiéndonos dar un paso más, en la búsqueda de igualdad y mejor calidad de vida.

3. 2 CONTEXTO LABORAL

"la imagen de las escuelas como organizaciones que aprenden parece ser un respuesta prometedora a las continuas demandas de reconversión".

Leithwood y Louis (1998: 3)

3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa

Dentro de los procesos de enseñanza-aprendizaje que se realizan en los centros educativos interviene una serie de aspectos que merecen una consideración especial, ya que de su organización depende, en gran medida el logro de los objetivos educativo. Una de estos componentes es el entorno educativo, fundamental para el proceso formativo.

El desarrollo infantil es un proceso de construcción integral que se produce por las continuas relaciones interactivas que los más pequeños realizan de forma espontánea y sistemática en su entorno habitual. Por tanto, diseñar un entorno educativo en nuestros centros es esencial, para el desarrollo afectivo, social, cognitivo, etc. de los más pequeños. Y ese entorno debe estar fundamentado y diseñado básicamente en relación a las necesidades infantiles.

La organización del entorno educativo debe estar orientada a fomentar y permitir la comunicación entre los niños/as y el trabajo en grupo. Para ello a la hora de diseñar el entorno educativo, cada profesor deberá tener en cuenta varios factores como: Las diferencias individuales entre los niños, los materiales con los que cuenta, el espacio, etc., y así buscar su propio modelo organizativo en función de estas variables.

Otro de los componentes a tomar en cuenta dentro del entorno educativo, es convertir a la centro educativo en una “organización que aprende” al respecto Antonio Bolívar, menciona que en estos tiempos de reestructuración y reconversión del sistema escolar heredado de la modernidad, los centros educativos se ven obligados a aprender y responder a las demandas de un entorno eventual, ruidoso, inconsistente, sin esperar ni confiar en reformas estructurales. Por eso, es momento para preguntarse en qué sentido es coherente pretender que los centros educativos sean organizaciones que aprenden, de

modo que impida recaer en errores cometidos con anteriores transferencias de estrategias del ámbito empresarial.

Al hablar de centros educativos como instituciones que aprenden, nos referimos básicamente a resaltar la importancia de trabajar en conjunto, aprender durante el proceso de trabajo, promover la cooperación interna de la organización, es decir, un desarrollo organizativo.

Para esto es necesario cumplir ciertas condiciones, a nivel institucional, como: crear condiciones favorables, para profesores y profesoras. Y esta condición es precisamente una de la menos atendida desde hace mucho tiempo, entre los responsables de estas injusticias están las políticas injustas promovidas por los gobiernos, que al no respaldar este sector de la población, permite que instituciones sin escrúpulos se aprovechen de la situación, buscando su único beneficio. Sin embargo con la nueva ley de educación, se pretende atender de modo fehaciente este aspecto relevante. (Bolívar, 2000)

¿Cuándo una organización aprende?- las organizaciones que aprenden:

"hacen uso intencional de los procesos de aprendizaje a nivel individual, grupal y del sistema para transformar la organización en modos que satisfacen progresivamente a todos los concernidos". Nancy Dixon (1994), (Bolívar, 2000)

Es así como se da un aprendizaje organizativo, una institución que se encuentra en procesos de aprendizaje, es aquella que tiene la capacidad de aprender de sus errores, aportando nuevas soluciones, que le permitan solucionar sus problemas de un modo creativo y transformador, sin caer en acciones monótonas, sin reflexión, que poco o nada aportan.

Es importante tomar en cuenta que, el aprendizaje organizativo no es la suma acumulativa de aprendizajes individuales; sino, densas redes de colaboración entre los miembros pues, en ausencia de intercambio de experiencias e ideas, no ocurrirá.

Figura: El centro educativo como organización que aprende (Bolívar, 2000)



¿En qué sentido pueden las escuelas ser organizaciones que aprenden?

Las condiciones inciertas, los entornos inestables y las presiones del medio, sin duda, están forzando a que las organizaciones tengan que aprender para afrontar los nuevos retos si no quieren someterse a la ley de selección natural.

“...no estamos seguros de que exista algo como la organización que aprende. Más bien, hay organizaciones que en sentido relacional y de desarrollo, no de estado final aprenden y crecen más que otras. Pearn et al. (1995) (Bolívar, 2000)

Las escuelas consideradas como organizaciones que aprenden, debe ser considerada como una estrategia a largo plazo, sus beneficios, sin duda son importantes. Lo ideal sería proporcionar programas de actualización y aprendizaje en el tema, dentro del contexto-situación de cada centro escolar, esto como base para que dicha estrategia sea

aplicable, y no suceda como en otras ocasiones, en donde, la capacitación, sólo queda plasmada en documentos.

Hemos hablado de la institución educativa como tal. Pero, cabría hacer una pregunta: ¿la participación de los padres será indispensable, para llevar a cabo una estrategia de instituciones escolares que aprenden como gestores que alienten y apoyen dicho aprendizaje? Definitivamente sí.

A continuación detallaremos brevemente este aspecto a tomar en consideración.

3.2.1.1 Relación familia-escuela: generando una relación colaborativa

Importancia de incorporar a la familia al quehacer educativo

La familia, como primera célula de la sociedad, es uno de los fundamentos, entorno a cual, se construye la humanidad.

Es en su regazo, donde hombres y mujeres se alimentan de cultura, costumbres, valores, etc., que configuran una sociedad.

Son ellos los primeros maestros, de nuestros niños, esa es su misión. Si bien hace unos años, con el advenimiento de la era industrial, se delegó casi en su totalidad a las escuelas, la tarea de educar a los niños y jóvenes, eso no significa en modo alguno, que la responsabilidad de los padres terminó, al contrario, hoy más que nunca, su participación, es primordial y urgente.

Algo definitivamente preocupante para los centros de enseñanza, es la poca o nula participación de los padres en la enseñanza de sus hijos, entre sus causas tenemos: la migración, que afecta a la mayoría de países latinoamericanos incluyendo el nuestro, el desempleo, familias mono parentales, violencia intrafamiliar, indiferencia, etc., situaciones que han llevado a fragmentar familias enteras, separando a los padres de sus hijos.

Sin embargo otra de las causas, y no menos importante es fruto de falencias del cuerpo administrativo y docente del centro educativo, esto se debe a que muchas veces

buscamos únicamente planificar actividades que motiven a los padres a participar en determinadas actividades escolares, y nada más, cuando en realidad lo que deberíamos hacer es considerar que lo que la familia necesita es sentirse parte de un sistema, es decir, fortificar su rol, valorarlo y devolverle su responsabilidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje, diferenciando entre su rol y el propio de la escuela. Cada uno en lo suyo, desde sus distintos espacios.

Medios para generar una relación colaborativa

Los docentes pueden llegar a enriquecer la calidad y efectividad de la educación parental a través de: compartir información acerca del rendimiento de los niños, pedir la participación activa de los padres en la enseñanza de los hijos, ofrecerles instrucción informal. Clifford (1981) (Arancibia, 2005)

Estas acciones podemos considerarlas estrategias acertadas, que facilitarían la participación activa de los padres ya no solo con sus hijos, sino, suscitar una comunicación más efectiva con la institución, para hablar ya no de institución sino de Comunidad educativa, que debería ser uno de los objetivos principales que busca la educación. Después de todo, tanto padres como docentes, comparten un misma tarea, formar, a la persona, tarea nada fácil, en un mundo en donde la prioridad dejaron de ser las personas.

3.2.1.2 Derechos y obligaciones de la comunidad

“Art.13 - Derechos.- Los miembros de la comunidad tienen los siguientes derechos:

- a) Recibir educación no escolarizada a lo largo de su vida que complemente sus competencias y habilidades para ejercer la ciudadanía, para su inserción económica y social y para hacer un uso adecuado de su tiempo libre, en el marco del Buen Vivir.*
- b) Participar en la construcción del proyecto educativo institucional para vincularlo con las necesidades de desarrollo comunitario.*
- c) Participar como veedores del buen uso de los recursos educativos.*
- d) Hacer uso de los servicios, instalaciones y equipamiento de las instituciones educativas públicas de su comunidad, de acuerdo con el reglamento respectivo.*

e) Participar a través de formas asociativas, legalmente establecidas, en los procesos para realizar el mantenimiento de las instalaciones y la provisión de servicios relativos al quehacer educativo de las instituciones educativas.

Art.14 - Obligaciones.- *Los miembros de la comunidad tienen las siguientes obligaciones:*

a) Propiciar la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos en la comunidad.

b) Mantener un ambiente propicio para el desarrollo de las actividades educativas, alrededor de los planteles.

c) Contribuir al mantenimiento y mejoramiento de las instalaciones físicas de las instituciones educativas, sin que ello implique egresos económicos.

d) Respetar y proteger la integridad física y psicológica de los estudiantes y en general de todos los miembros de la comunidad, así como respetar y cuidar las instalaciones y recursos educativos.

a) Cumplir con los deberes contractuales que deriven de su participación en formas asociativas para la prestación de servicios relacionados con el quehacer educativo” (Ministerio de Educación, 2011)

3.2.2 La demanda de educación de calidad

3.2.2.1 Calidad en educación

La Calidad educativa, se ha convertido en una preocupación de carácter mundial. La necesidad de brindar educación de calidad, es un factor fundamental relacionado con el desarrollo de una nación. Y es que tal necesidad se abrió paso, tras los resultados de ineficiencia que se abren como un abanico alrededor de las distintas esferas sociales.

Con el florecimiento de instituciones educativas privadas también inicia la competencia entre ellas por ofrecer mejores servicios, obviamente surge con ella la ley de “selección natural”.

Pero no siempre las necesidades que se crean son verdaderas, es decir, muchas veces nuestra cultura absorbe necesidades que no se ajustan a nuestro contexto, y caemos en un consumismo educativo, donde parecería que todo lo que se ofrece sirve, sin detenernos por un momento a reflexionar.

Otras veces creemos, que calidad educativa es sinónimo de costos más elevados o de prestigio. Nada más falso, en realidad, calidad educativa es mucho más que esto.

El Ecuador al igual que otros países hermanos, elaboran y aprueban leyes y principios educativos, en búsqueda de calidad, lamentablemente estos procesos descontinuados, no estructurados de acuerdo a la realidad sociocultural, al contexto, a las necesidades de nuestros profesores, etc., inevitablemente fracasan.

En realidad la calidad es un camino al que se pretende llegar a través de ciertas estrategias y no un fin en sí mismo. Para empezar a comprender cuál es el significado real de calidad es importante entender sus principios: (Lepeley, 2007)

La calidad no es un problema aislado, abarca toda la organización:

- Clientes, consumidor, cliente externo.
- Bienestar de quienes trabajan en la organización.
- Colaboración y trabajo en equipo.
- El interés encontrar respuestas a determinados problemas; y
- Principalmente enfocarse en la persona, no en el capital.
-

Es decir, un proceso integral, un trabajo para la colectividad, donde la persona, es persona y es importante. De allí que una de formas de caminar acertadamente hacia la calidad, estaría en implementar una organización cuya dirección empiece por: (Lepeley, 2007)

- Trazar un camino hacia la calidad
- Avalar el apoyo de la alta gerencia en el programa institucional de calidad.
- Informar a las personas sobre los nuevos principios que respaldan la calidad y capacitarlos.

- Formación de equipos expertos en gestión de calidad para que dirijan y faciliten la ejecución del proceso.
- Propagar la gestión de calidad en todos los niveles de organización.
- Focalizar tanto la misión como los objetivos en conocer a los clientes y sus necesidades.
- Originar creatividad, innovación y experimentación con procesos dirigidos a aumentar calidad.
- Reconocer y recompensar los logros de calidad.
- Evaluar permanentemente con el propósito de mejorar en forma continua. Así lo demuestra el informe de Delors elaborado para la UNESCO (La educación del siglo XXI), cuando dice: La evaluación de la educación ha de ser forjada en sentido profundo. No se centralizará en la oferta educativa y los métodos de enseñanza, sino también la inversión, la gestión, la orientación general y la consecución de objetivos a largo plazo. (Aja,J. 2009)

Este sentimiento sobre la necesidad de evaluar los sistemas educativos y sus elementos constitutivos es compartido por multitud de países. A continuación se enfatiza brevemente las principales finalidades de la evaluación del profesorado.

Principales finalidades de la evaluación del profesorado	
Fines Formativos	Fines sumativos
• Detectar necesidades	• Promoción profesional
• Perfeccionamiento del profesorado	• Revisión salarial
• Elección de materias y tareas	• Distinciones/sanciones
• Proyectos de innovación educativa	• Dotación de medios
• Mejora de la calidad de la enseñanza	• Control del profesorado

Fuente: Manual de Educación. Grupo Océano 2009

Así a través de la implementación de dichos procesos, la organización gozaría de los siguientes beneficios: menores quejas y problemas; retención de clientes; utilización óptima de recursos; mayor rentabilidad, disminución de gastos, mejor clima laboral y en consecuencia mayor compromiso (Lepeley, 2007)

Otro aspecto a tomar en cuenta dentro de la búsqueda de calidad, es sin duda, el impacto de nuevas tecnologías computacionales, de comunicaciones y sobre todo el uso de Internet, medios que están afectando no sólo el estilo de vida de las personas sino la gestión en las organizaciones, motivo por el cual tienen un impacto profundo, pero aún impredecible en la educación.

Si hablamos de su influencia directamente en el medio escolar, el arribo de las nuevas tecnologías, exigen a la vez a los docentes actualización, aprendizaje, etc., característica fundamental de todo buen profesional, de modo que, en lugar de convertirse en un obstáculo para el aprendizaje, constituye un reto, a superar, especialmente por aquellos que tienen la responsabilidad de enseñar.

Hoy día el rol del profesor no es sólo transmitir información sobre una materia, sino desarrollar el pensamiento crítico, la espontaneidad y creatividad de los alumnos. Para

esto requiere profundizar en el conocimiento a través de todos los medios que se lo ofrecen en la actualidad, de modo que consiga relacionar el tema de la asignatura con las necesidades de los alumnos y la relevancia de esa asignatura en su vida, este aspecto es fundamental, pues ésta es la causa principal de los problemas de calidad en educación.

Otro de los componentes directamente relacionado con la calidad educativa, es justamente conocer y satisfacer las demandas de un sector primordial en el proceso de enseñanza “Los docentes”, : (Lepeley, 2007)

Los parámetros de diseño, implementación y evaluación de programas de desarrollo dirigidos a satisfacer las necesidades de profesores y administradores educacionales deberán considerar los siguientes aspectos: (Lepeley, 2007)

- Oferta o acceso a programas de calidad; desarrollo profesional y actualización
- Evaluación del estos programas en correlación con las necesidades de los alumnos y el proceso de aprendizaje.
- Valoración de contenido de los programas en relación con necesidades de corto y largo plazo de los profesores en términos de certificación, licenciatura, requisitos de avance profesional.
- Uso de métodos eficaces de evaluación de necesidades y programas.
- Consentir que los programas de entrenamiento puedan originarse dentro o fuera de la organización.
- Proyectar programas de computación, educación a distancia, Internet, y otras formas de instrucción disponibles a través de nuevas tecnologías.
- Desplegar estrategias para atraer a profesores de alta capacidad y fomentar su permanencia en la institución.

El Gobierno del Ecuador, a través del nuevo Proyecto de Ley de Educación, en una de sus propuestas propone la creación de espacios, como el Proyecto de Unidades Educativas del Milenio, que emplean un modelo educativo innovador con infraestructura pertinente, recursos pedagógicos adecuados, docentes capacitados y establece vínculos con los diversos actores relevantes según la problemática social, así como también SíProfe, un sistema ambicioso que permite un desarrollo integral de los profesionales de la enseñanza, lo que incidirá en la calidad y calidez de la educación, entre otros., que esperamos sean acogidos, así, podríamos empezar a hablar de educación de calidad para todos.

3.2.3 Políticas Educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación y La Dirección de Formación Continua y La Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo.

3.2.3.1 Carta Magna

“Art. 66.- la educación es derecho irrenunciable de las personas, deber inexcusable del Estado, la sociedad y la familia.

Art. 67.- La educación pública será laica en todos sus niveles; obligatoria hasta el nivel básico, y gratuita hasta el bachillerato o su equivalente.

Art. 68.- Es Estado garantizará el sistema de educación intercultural bilingüe; en él se utilizará como lengua principal la de la cultura respectiva, y el castellano como idioma de relación intercultural.

Art. 71.- En el presupuesto general del Estado se asignará no menos del treinta por ciento de los ingresos corrientes totales del gobierno central, para la educación y la erradicación del analfabetismo.

Art. 73.- La Ley regulará la carrera docente y la política salarial, garantizará la estabilidad, capacitación, promoción y justa remuneración de los educadores en todos los niveles y modalidades, a base de la evaluación de y desempeño.

Art. 77.- El Estado garantizará la igualdad de oportunidad de acceso a la educación superior.

Art.79.- Para asegurar los objetivos de calidad, las instituciones de educación superior estarán obligadas a la rendición social de cuentas, para lo cual se establecerá un sistema autónomo de evaluación y acreditación, que funcionará de forma independiente, en cooperación y coordinación con el Consejo Nacional de Educación Superior.” (Asamblea Nacional, 2008)

3.2.3.2 Plan Nacional de Desarrollo (Ministerio de Educación)

El Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013 plantea nuevos retos orientados hacia la materialización y radicalización del proyecto de cambio del gobierno nacional vigente, para la construcción de un Estado plurinacional e intercultural y finalmente para alcanzar el Buen Vivir de las y los ecuatorianos.

Al igual que el plan que rigió el anterior período de gobierno, el Plan 2009-2013 acopia y busca concretar las revoluciones delineadas en el proyecto de cambio de la Revolución Ciudadana. Dichas apuestas de cambio también fueron orientaciones para el proceso constituyente de 2008, que finalmente se plasmaron en el nuevo pacto social reflejado en la nueva Constitución de la República del Ecuador. Tales revoluciones son: revolución constitucional y democrática; ética; económica, productiva y agraria; social y finalmente por la dignidad y soberanía.

Las propuestas contenidas en el Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013, plantean importantes desafíos técnicos y políticos e innovaciones metodológicas e instrumentales. Así como su significado más profundo, ruptura conceptual que plantean los idearios del Consenso de Washington.

Esta ruptura tiene orientaciones éticas y principios que marcan el camino hacia un cambio radical para la construcción de una sociedad justa, libre y democrática. Las orientaciones éticas se expresan en cinco dimensiones: la justicia social y económica, la justicia democrática y participativa, la justicia intergeneracional e interpersonal, la justicia transnacional y la justicia como imparcialidad. A su vez, propone desafíos que se pueden sintetizar en: Construir una sociedad colaborativa, solidaria, fraterna, donde se promueva la igualdad, el respeto, la integración, la vivencia de los derechos universales, a través de la construcción de una democracia representativa, participativa y deliberativa.

Este nuevo modo define, para la primera fase de su aplicación durante el período 2009-2013, doce estrategias de cambio:

- “I. Democratización de los medios de producción.*
- II. Transformación del patrón de especialización de la economía a través de la sustitución selectiva de importaciones para el Buen Vivir.*
- III. Aumento de la productividad real y diversificación de las exportaciones, exportadores y destinos mundiales.*
- IV. Inserción estratégica y soberana en el mundo e integración latinoamericana.*
- V. Transformación de la educación superior y transferencia de conocimiento en ciencia, tecnología e innovación.*
- VI. Conectividad y telecomunicaciones para construir la sociedad de la información.*
- VII. Cambio de la matriz energética.*
- VIII. Inversión para el Buen Vivir, en el marco de una macroeconomía sostenible.*
- IX. Inclusión, protección social solidaria y garantía de derechos en el marco del Estado constitucional de derechos y justicia.*
- X. Sostenibilidad, conservación, conocimiento del patrimonio natural y fomento al turismo comunitario.*
- XI. Desarrollo y ordenamiento territorial, desconcentración y descentralización.*
- XII. Poder ciudadano y protagonismo social. (Ministerio de Educación)*

El Plan Nacional de Desarrollo, propuesto por el Gobierno Nacional, sintetiza, la búsqueda de igualdad y respeto para todos, es decir, vivir dignamente.

Si bien es cierto que se han planteado políticas y objetivos que promuevan una soberanía justa, no es menos cierto, que su realización, depende en gran parte de los organismos encargados de ejecutar dicho plan, pues aunque las políticas sean loables, requieren de personal calificado, competente y honesto que permita que sean llevadas a la práctica. Lamentablemente algunos de los que se encuentran al frente de dichos proyectos, son arrastrados por el egoísmo, la avaricia e indiferencia, dejando las esperanzas de muchos, plasmadas sólo en hojas. Es necesario, desde el lugar en el que

nos encontramos, defender nuestros derechos y hacer cumplir las leyes, es nuestro deber y obligación. El silencio, en estos casos no tiene cabida, hay que ser valientes para tratar de navegar contra corriente, si queremos algún día ver horizontes nuevos y felices para todos.

3.2.3.3 Ley de educación (Ministerio de Educación, 2011)

Durante el actual gobierno del Presidente Rafael Correa se presentó a la Asamblea Nacional un proyecto de nueva Ley de Educación, que fue aprobado en segundo y definitivo debate por la Asamblea el 4 de enero de 2011; y que hoy se encuentra en manos del Ejecutivo para su definitiva aprobación.

Esta nueva Ley garantiza entre algunos aspectos: maestros bien remunerados, con incentivos para la excelencia; descentralización de funciones que permitirá atender de forma eficiente las necesidades de las escuelas; regulación de la educación particular; reforma del bachillerato; redefine la carrera docente e introduce un estricto esquema de meritocracia y remuneración de acuerdo al desempeño.

Otros cambios radicales que se introducirán con la nueva Ley de Educación son los siguientes:

- Creación de gobiernos escolares ciudadano; juntas de resolución de conflictos distritales y regionales que permitan atender a todos los componentes del sistema educativo (padres y madres de familia, y aspirantes a docentes y directivos).
- Se fortalecerán los concursos de méritos y oposición para el Sistema Educativo, con esquemas de selección ágil y transparente.
- Se implementará la jornada completa para los maestros de colegios; así después de la hora clase los maestros se dedicarán a atender a los padres y madres de familia, y a otras actividades académicas en la institución.
- El proceso de evaluación lo asumirá el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

- Creación de una universidad para brindar educación superior de calidad para los maestros y directivos.
- Se implantará el Instituto de Lenguas Ancestrales bajo la rectoría del Ministerio de Educación sobre la Educación Intercultural Bilingüe.
- Todas las escuelas extenderán su oferta hasta Décimo de Educación General Básica.

Todo el sistema está bajo la rectoría del Ministerio de Educación, los municipios contribuirán con la planificación y ejecución de obras escolares, conforme determina la Constitución.

Si bien es cierto, no solo en nuestro país, a lo largo de algunos años, se han estudiado y promulgado políticas educativas que no han tenido mayor acogida. La Nueva Ley de Educación, busca una verdadera revolución educativa, que integre a todos los clientes directos e indirectos de la educación. Los cambios que propone afectan a todos los estamentos que intervienen en el hecho educativo, y sus cambios son profundos. Para que estos se realicen requieren la participación activa y comprometida de uno de los sectores más importantes del hecho educativo, “Los Docentes”, quienes serán los responsables de llevar este proyecto macroeducativo al aula, por lo tanto el que los objetivos de la Nueva Ley de Educación sean una realidad, requiere en gran parte su participación.

La Nueva Ley de Educación posee una mirada real y contextualizada de las verdaderas necesidades del sistema educativo actual, lo demuestran las propuestas que plantea, esperemos que quienes estamos involucrados directa e indirectamente con su aplicación, tomemos conciencia de dicha responsabilidad y aunemos esfuerzos, para que lo propuesto por la Nueva Ley de Educación sea una realidad.

3.2.3.4 Plan decenal de educación 2006-2015

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 el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB". (Ministerio de Educación)*

El Plan Decenal de Educación, es una de las respuestas del Gobierno a la sociedad a la que se debe, buscando un mismo objetivo, "Educación de calidad, para todos", La sociedad no se hace esperar y confirma con su decisión el deseo de que la educación integral garantizada llegue a sus hijos y jóvenes, lo demostró en la consulta popular del 26 de septiembre del 2006, en donde la ciudadanía ecuatoriana convirtió las ocho políticas del Plan Decenal de Educación (2006 – 2015) en políticas de Estado, dando un paso importante en la historia ecuatoriana.

El Plan Decenal de Educación, es un paso más, dentro del proceso de búsqueda de Educación de Calidad, que propone el actual gobierno, y que a su vez demanda nuestra sociedad, en sus distintos estamentos.

A veces podemos insistir en pensar que estos cambios son una utopía, pero muchas veces, a través de ellos una sociedad puede empezar a construir.

3.2.3.5 DINAMEP - Dirección de Formación Continua-Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo (Ministerio de Educación, 2011)

Tras el nuevo proyecto de ley la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional (DINAMEP), se divide en dos instituciones con las mismas finalidades: La Dirección de Formación Continua y La Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo, entidades encargada de lidera los procesos de Formación Docente y de Capacitación y Perfeccionamiento Profesional en servicio.

Funciones:

- Investigar y diagnosticar las necesidades de la formación inicial, capacitación y perfeccionamiento de los docentes.
- Participar en la planificación y programación general de la educación y del cumplimiento de las Políticas del Plan Decenal de Educación.
- Realizar el Plan Operativo Anual de la Institución
- Celebrar convenios de cooperación para la ejecución de proyectos de formación inicial y de capacitación y perfeccionamiento docente, relacionadas con la políticas y acciones educativas que ejecuta el Ministerio de Educación
- Plantear a la Dirección Nacional de Planeamiento, innovaciones y adecuaciones curriculares.
- Elaborar y difundir en el magisterio nacional material científico, pedagógico y tecnológico
- Orientar, Planificar, Controlar y Evaluar la ejecución de programas de formación inicial y de la educación presencial, semi-presencial y a distancia

La formación inicial, la capacitación y el perfeccionamiento de los docentes en servicio, se fundan en los pilares fundamentales para la aplicación del Modelo de Desarrollo Profesional, que de manera sistémica, progresiva y financiada, deberá atender la cualificación de todos los docentes del sistema educativo nacional que deberá ser: universal, permanente, funcional con el puesto de trabajo y gratuita.

La Dirección de Formación Continua y La Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo, tienen en sí mismas una gran responsabilidad frente a la sociedad, y de forma especial con los involucrados directos de la educación: niños, jóvenes, padres de familia y docentes, estos últimos como depositarios primordiales de una educación de calidad. Por ésta razón considero que La Dirección de Formación Continua y La Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo, deben ser evaluadas, a fin de constatar si los servicios que ofrecen, cumplen con los parámetros necesarios para tan delicada misión.

3.2.4 Políticas micro: institucionales

Proyecto educativo institucional (PEI) (Chango, 2007)

El PEI, constituye uno de los componentes esenciales del proceso de enseñanza-aprendizaje, entre sus principales características tenemos:

- Debe reflejar la identidad del centro.
- Constituye un compromiso para toda la comunidad educativa.
- La claridad en relación a la estructura, funcionamiento, principios es de vital importancia para el buen desempeño del centro educativo; adicionalmente los compromisos, principios y valores propuestos deben ser alcanzables y posibles de verificar.

Componentes del proyecto educativo institucional

- **Análisis del contexto.**- constituye la primera tarea, consiste en el análisis del contexto socio-geográfico en el que se encuentra ubicada la unidad educativa, es decir, realidad socioeconómica y cultural, infraestructura social e infraestructura cultural, a través de estrategias variadas como: FODA, diagnóstico tradicional, taller comunitario, etc.

La necesidad de conocer el contexto en el cual la escuela desarrolla sus funciones instituciones que están en ese contexto.

- **Descripción de la unidad educativa**

La descripción de la unidad educativa comprende los siguientes datos:

- Nombre de la escuela
- Dirección
- Niveles de enseñanza que ofrece
- Dependencia jurídica
- Horario de funcionamiento
- Características físicas, de la escuela, situación del edificio, disponibilidad de áreas deportivas, laboratorios, aulas especiales (audio-visuales), informática, etc.)
- Número y especialidades académicas de los/as profesores/as
- Otras

- **Características sociales de los alumnos.-** Consiste en caracterizar a la población estudiantil por su condición social, en particular por las ocupaciones y por el nivel educativo de sus padres.
- **Principios de escuela.-** Identifican, el clima dentro del cual se desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje y las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa; aquí intervienen los Ejes Transversales.
- **Finalidades educativas de la escuela.-** Constituyen los valores generales que la institución pretende alcanzar. También en este caso, los Ejes Transversales son lo medular.
- **Orientación de la enseñanza-aprendizaje.-** Son los principios pedagógicos y teorías en las cuales se basa la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.
- **Evaluación del aprendizaje.-** Constituyen todos los instrumentos de evaluación, que permitan apreciar el desenvolvimiento de los mismos. Entre ellos puede ser: escalas de observación, listas de control, registro de actividades, diario de clase, monografías, resúmenes, cuadernos, textos escritos, producciones orales, producciones plásticas o musicales, investigaciones, juegos de simulación y dramáticos, expresión corporal, diálogos, entrevistas, debates;

pruebas específicas como: objetivas, interpretaciones de datos, exposición de un tema festival; **integralidad**: evaluar contenidos, destrezas y actitudes.

- **Organización de la unidad educativa.-** Lo conforman, la estructura del centro con especial referencia a la forma de dirección, al consejo de profesores, los centros de alumnos/as y a los centros de padres y madres, cada uno con sus respectivas funciones. Convendrá agregarse también, el horario de la escuela, las horas de atención a los representantes, formas y horarios de las actividades deportivas y de recreación.

3.2.5 Síntesis

El sistema educativo a lo largo de varios años ha sufrido toda clase de reestructuración y reconversión, algunos cambios más acertados que otros.

De cualquier forma, este proceso repercutió en el sistema educativo de forma integral.

El contexto uno de los elementos constitutivos del sistema educativo se vio seriamente afectado, la inconsistencia y discontinuidad de políticas poco claras, dieron lugar a malas interpretaciones por su aparente inestabilidad.

Antonio Bolívar, Licenciado en Filosofía y en Pedagogía por la Universidad de Valencia propone una mirada diferente del contexto educativo, para él la definición “organización que aprende” está más ajustada a nuestra realidad, una organización que aprende, se traduce en: trabajo en equipo, donde participan activamente administrativo, docentes, padres de familia y estudiantes., que permiten a su vez crear entre sí las condiciones favorables, para que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea el más idóneo, de modo que las políticas que puedan ir y venir, no lo afecten negativamente.

Lo que se pretende en realidad es formar una verdadera comunidad educativa, en donde todos sus integrantes, desde el lugar que ocupan dentro del proceso intervengan coherentemente, en el desarrollo del mismo, esto propiciará a largo plazo una educación de calidad, qué es una de las principales preocupaciones, a nivel mundial, de su atención depende el desarrollo de una nación.

El Gobierno del Ecuador a través de su constitución, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, La Dirección de Formación Continua y La

Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo, así como también de micro políticas con el PEI, propone una serie de medidas cautelares, cuyo único fin es optimizar el servicio educativo, satisfaciendo las más urgentes necesidades como: Educación para todos, igualdad de condiciones, salarios dignos, capacitación continua y veraz, evaluación integral, etc., es decir, atender a la persona como un ser integral, fundamento sobre la cual una sociedad se construye. Sólo así podremos hablar de un entorno educativo óptimo que llame a la convivencia, y a la participación de todos los involucrados en el proceso educativo.

3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1 Definición

La formación docente consiste en fortalecer las capacidades de cada maestro desde el lugar donde desarrolla sus prácticas, ajustándose al contexto, tanto físico como psicológico.

Para que un docente sea considerado capaz, deberá cumplir ciertos requisitos: creatividad en el desarrollo de pedagogías alternativas y transformativas; intervenir en su propio quehacer para conferirle direccionalidad y finalmente propiciar que su alumnos comprendan el mundo a través de un visión crítica (Gómez, 2005)

La necesidad de formación docente es una de las demandas no sólo en nuestro país, Ecuador, sino de muchos otros países alrededor del mundo, necesitamos verdaderos centros de formación, que promuevan profesionales capaces de generar cambios positivos, acertados, que a su vez, generen cambios sociales que nos beneficien a todos. Actualmente la calidad de educación es aún deficiente, sin embargo en nuestro país, a través de la Nueva Ley de Educación, Plan Nacional de Desarrollo, Plan Decenal, etc., se pretende, promover políticas de cambios profundos que nos lleven a todos a instaurar un Ecuador más justo, en donde no sólo pretendamos “Educación para Todos” sino sobre todo “Educación de Calidad para Todos”, a través de docentes capacitados.

3.3.2 Competencias profesionales

3.3.2.1 Conceptualización

La competencia profesional o competencia laboral, es un tema complejo e interesante; varios autores definen la competencia laboral desde diferentes ángulos:

“Conjunto de características de una persona que están relacionadas directamente con una buena ejecución en una determinada tarea o puesto de trabajo.” (Boyatzis 1982) (González, 2002)

“Conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona que le permiten la realización exitosa de una actividad.” (Rodríguez y Feliú, 1996) (González, 2002)

“las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer”. INEM (1995) (González, 2002)

Como puede apreciarse las diferentes aproximaciones a una conceptualización de la competencia profesional revelan la complejidad de su naturaleza, sin embargo, a pesar de tener algunas connotaciones diferentes, los diferentes autores parecen compartir ciertos criterios, como por ejemplo: que la competencia profesional, es sinonimo de ejecución de trabajo eficiente, lo que no sucede con el concepto planteado por el INEN, donde no sólo incluye capacidades requeridas para el ejercicio de una profesión, sino también cualidades personales relacionadas con la toma de decisiones, el intercambio de información necesarios para un desempeño efectivo.

3.3.2.2 La formación de la competencia profesional

Para Viviana González la competencia profesional es el resultado de un proceso de educación de la personalidad para el desempeño profesional eficiente y responsable que no culmina con el egreso del estudiante de un centro de formación profesional sino que lo acompaña durante el proceso de su desarrollo profesional en el ejercicio de la profesión.

De hecho para Viviana González la competencia profesional se construye de forma individual por los sujetos en el proceso de su formación y desarrollo profesional. Esta afirmación tiene implicaciones importantes en el orden metodológico para la educación de la competencia profesional que destacamos a continuación: (González, 2002)

- La competencia profesional no nace con el sujeto sino que es construida por él en el proceso de su formación y desarrollo profesional. No significa que la intervención de componentes innatos pueden constituir premisas sobre las cuales el sujeto construye su competencia profesional.
- En el proceso de educación de la competencia profesional tanto en el centro de formación profesional como en los centros laborales, los docentes y tutores son guías mientras que los estudiantes y profesionales asumen un rol de sujeto de su formación y desarrollo profesional.
- Teniendo en cuenta el carácter protagónico de sujeto que asumen estudiantes y profesionales es necesario tener en cuenta que la educación de la competencia profesional debe sustentarse en una metodología participativa de enseñanza-aprendizaje, así como en una evaluación a través de la autoevaluación y la heteroevaluación en el ejercicio de la profesión.

Educarse es mucho más que teoría y práctica, en realidad educarse es formarse como un individuo competente, capaz de resolver problemas y ofrecer soluciones a las dificultades que nuestra sociedad actual enfrenta.

Los centros educativos son responsables de formar seres humanos competentes, tarea de por sí compleja, y que lamentablemente aún es deficiente, y es que persisten

instituciones que al no tener claro lo que persiguen, fácilmente se pierden en el abismo de teorías, métodos, estrategias, y hasta tecnología. En consecuencia los profesionales que egresan de estos establecimientos, no contarán con los instrumentos necesarios para hacer frente a una sociedad que avanza a pasos agigantados, en donde la competencia cada vez es más difícil.

3.3.2.3 El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional

María Angélica Ducci, señala que actualmente muchos países enfrentan el tema de la formación y desarrollo de los recursos humanos basados en un enfoque de competencia laboral múltiple y diversa, considera además por lo menos tres razones por las cuales el tema de formación basada en competencia laboral es importante para todos: (Ducci, 1996)

1. Destaca y focaliza el esfuerzo del desarrollo económico y social sobre la valorización de los recursos humanos y la capacidad de estos para construir el desarrollo.
2. La necesidad de encontrar un punto de afinidad promisorio entre educación y empleo
3. El enfoque de competencias se adapta a la necesidad de cambio, bajo una multiplicidad de formas.

La tecnología avanza a pasos agigantados, y con ella los cambios a nivel mundial son inimaginables.

Nuestra sociedad actual es consumista, y el mercado laboral, no se queda atrás, busca ante todo, profesionales competentes.

La educación es un requerimiento social, afecta e involucra a todas las esferas de una sociedad, pues de ella depende: la economía, el desempleo, la familia, la igualdad de condiciones, etc., es decir, el desarrollo de un país.

De allí la necesidad de ser coherentes, especialmente quienes tienen la responsabilidad de proponer leyes, políticas, etc., que una vez promulgadas, deben ser puestas en práctica. Porque aunque sea difícil de creer, son los mismos funcionarios públicos

encargados de su aplicación, los primeros en colocar tropiezos, que decir, de muchos centros educativos, cuyo único fin es lucrarse con la educación, sin que importe la persona como tal.

Sin embargo y a pesar de contar con estas dificultades, creemos que a través de las nuevas políticas que propone el actual gobierno estas desventajas, se conviertan en fortalezas, que nos lleven a construir un país más justo y competente para todos.

3.3.3 Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI

Delors, afirma el siglo XXI, ofrecerá recursos sin precedentes tanto a la circulación y al almacenamiento de informaciones como a la comunicación, planteará a la educación una doble exigencia que, a primera vista, puede parecer casi contradictoria: la educación deberá transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognoscitiva, porque son las bases de las competencias del futuro.

La educación se ve obligada a facilitar las pautas de un mundo complejo y en perpetua agitación.

Así tenemos los siguientes: (Delors, 1996)

3.3.3.1 Aprender a conocer

Este tipo de aprendizaje, tiende menos a la adquisición de conocimientos que al dominio de los instrumentos mismos del saber, podría considerarse medio y finalidad de la vida humana.

Este aprendizaje nos permite comprender mejor las múltiples facetas del propio entorno, el despertar de la curiosidad intelectual, estimula el sentido crítico y permite descifrar la realidad, adquiriendo al mismo tiempo una autonomía de juicio

3.3.3.2 Aprender a hacer

Aprender a conocer y aprender a hacer, son en gran medida indisolubles, cada vez con más frecuencia, los empleadores ya no exigen únicamente una calificación determinada, piden, además, un conjunto de competencias específicas a cada persona, que combina por un lado la calificación propiamente dicha adquirida mediante la formación técnica y profesional y por otro el comportamiento social, la aptitud para trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa y la de asumir riesgos.

3.3.3.3 Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás

Este aprendizaje constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea.

Aprender a vivir juntos, parece una utopía, especialmente en un mundo cargado de violencia y egoísmo, donde la persona ha dejado de ser persona, para convertirse en un objeto.

El convivir con el otro, siempre ha sido difícil, pero no imposible. La educación está llamada junto con la familia a dar pasos para que este objetivo, sea una realidad.

Una forma de hacerlo sería utilizar dos orientaciones complementarias, el descubrimiento gradual del otro, a través del respeto y la consideración. Y en segundo lugar promover la participación en proyectos comunes, un método quizá eficaz para evitar o resolver los conflictos latentes.

3.3.3.4 Aprender a ser

La educación debe favorecer el desarrollo global de cada persona, cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad. Más que nunca, la función esencial de la educación es dar a todos los seres humanos la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación que necesitan para que sus talentos alcancen la plenitud y seguir siendo artífices, en la medida de lo posible, de su destino.

Si por un lado nuestra cultura nos obliga a dar pasos importantes que nos permitan estar al nivel de lo que se exige, también se nos brindan las estrategias que permitan desarrollar este proceso, los cuatro pilares de la educación del siglo XXI, encierran en sí, la clave del tesoro a descubrir, y son los docentes los llamados a descifrar ese código, y comunicarlo, para que a su vez sea integrado y comunicado a los demás.

Los cuatro pilares, en realidad pueden resumirse en uno solo: Reconocerse hijo de Dios y hermano con la humanidad. Pareciera que ésta frase encierra en realidad, el objetivo de los cuatro pilares de la educación, tan relacionados entre sí. Y es que si nos sabemos hijos, nuestra dignidad, nos haría amarnos a nosotros mismos, y demostrárnoslo con hechos, como ser responsables con nuestros dones, y los dones de los demás, es decir, valorar nuestras vidas, hacer que valga la pena vivir, haciendo con ellas una ofrenda de amor.

3.3.4 Competencias profesionales docentes

Nuestra sociedad, está vislumbrando un crecimiento acelerado, derivado por el surgimiento de nuevas tecnologías, y medios de comunicación como el Internet.

La sociedad demanda cada vez más, y lo hace a través de los medios de comunicación, como la televisión.

Todos los días que encendemos el televisor, miles de recortes publicitarios nos bombardean con slogan y frases, que promueven un consumismo acelerado, basado en necesidades muchas veces inexistentes, anti-valores, culto al cuerpo, etc. Aspectos que sin no son reflexionados, son asumidos automáticamente.

La situación actual es dinámica y variada, lo desafíos y demandas requieren nuevas capacidades y conocimientos. Por tanto todos estamos llamados a actualizarnos, si no queremos quedar relegados o ineficaces en nuestro trabajo, por tal razón así como cualquier otro profesional, el docente, está obligado por ética a ser coherente y veraz, pues su misión es mucho más compleja que cualquier otra, formar personas, no es una tarea fácil, requiere compromiso, responsabilidad, entrega, en una palabra “vocación”, Un maestro competente, no es aquel que solo domina la teoría, o unas cuantas estrategias, en realidad el docente, es el artífice del conocimiento.

El desarrollo tecnológico actual nos está situando ante un nuevo paradigma de la enseñanza que da lugar a nuevas metodologías y nuevos roles docentes.

El nuevo papel del profesor con relación al uso de la Tecnología de la Información y la Comunicación puede entenderse atendiendo al siguiente cuadro, en el que se especifican las características y tareas del profesor desde dos modelos educativos contrapuestos. (Muñoz, 2003)

MODELO TRADICIONAL O CLASICO	MODELO TECNOLÓGICO
<ul style="list-style-type: none"> 1.- El Profesor como instructor. 2.- Se pone el énfasis en la enseñanza. 3.- Profesor aislado. 4.- Suele aplicar los recursos sin diseñarlos. 5.- Didáctica basada en la exposición con carácter unidireccional. 6.- Sólo la verdad y el acierto proporcionan aprendizaje. 7.- Restringe la autonomía del alumno. 8.- El uso de nuevas tecnologías está al margen de la programación. 	<ul style="list-style-type: none"> 1.- El profesor como mediador. 2.- Se pone énfasis en el aprendizaje. 3.- El profesor colabora con el equipo docente. 4.- Diseña y gestiona sus propios recursos. 5.- Didáctica basada en la investigación y con carácter bidireccional. 6.- Utiliza el error como fuente de aprendizaje. 7.- Fomenta la autonomía del alumno. 8.- El uso de nuevas tecnologías está integrado en el currículum. El profesor tiene competencias básicas en TIC.

Fuente:

Elaborado por Ricardo Fernández Muñoz “El Perfil del profesorado del siglo XXI”

Si bien es cierto la familia es uno de los componentes primordiales en el éxito de los estudiantes, así lo es también la capacidad del profesor, mucho más ahora, que sufrimos el embate de sociedades que se reestructuran por: migración, pobreza, desempleo, violencia, etc.

El Profesor, lleva consigo una carga más pesada que años atrás, de él depende formar nuevas generaciones, para convivir con los medios desde una formación que promueva la participación y reflexión crítica. No podemos pretender enseñar con las mismas herramientas del pasado.

El profesor Marqués (2002; pp.310-321) (Muñoz, 2003), sintetiza las principales funciones que los profesores deben realizar hoy en día:

- Planificar cursos, diseñar estrategias de enseñanza-aprendizaje, buscar y preparar recursos y materiales didácticos.
- Proporcionar información a los alumnos sobre los objetivos de la enseñanza.
- Motivar al alumnado promoviendo su participación
- Ser coherente.
- Ser guía del proceso de enseñanza-aprendizaje, involucrándose con las actividades que realizan los estudiantes.
- Evaluar todos los procesos y fomentar la autoevaluación
- Fomentar actitudes positivas y pensamiento reflexivo
- Trabajar mano a mano con el resto de la comunidad.
- Procurar formación continua y el conocimiento del contexto laboral al que accederán los estudiantes, es decir, mirar hacia el futuro, desde el presente.

Estamos llamados a ir siempre más allá, a navegar “Mar Adentro”, el docente, es el instrumento a través del cuál la sociedad pretende llegar al estudiante, al profesional, al padre de familia, a la humanidad, de allí nuestra obligación de prepararnos de tal manera que nuestro aprendizaje no termine nunca, y a través de él, sintamos con nuestros estudiantes la sed de conocimiento, pues si nosotros que estamos llamados a provocar esta sed a nuestros estudiantes, estamos indiferentes ante él, muy poco o nada podremos hacer.

3.3.5 Necesidades de formación docente en el Ecuador

La problemática de la formación docente, ha permanecido en un debate continuo, sobre todo por el grado de complejidad y división que presenta.

La importancia que se presta al proceso de formación es tan urgente, que organismos de socorro como la UNESCO, presta especial atención, a dicho problema.

Pues su importancia en la actualidad es sinónimo de progreso e igualdad social. (Cardelli, 2001)

La Necesidad de formación docente, es ya una demanda actual, la sociedad a lo largo de muchos años, ha demostrado su insatisfacción de forma generalizada.

Tras un estudio realizado por (Cardelli, 2001) se han encontrado algunos aspectos críticos acerca de la formación docente:

- ♣ Se promueve un trabajo aislado
- ♣ Existe poca relación entre la formación docente inicial y los procesos de capacitación, perfeccionamiento y actualización.
- ♣ Persisten prácticas autoritarias dentro de las instituciones.
- ♣ Políticas educativas economicistas.
- ♣ Organización curricular donde las disciplinas siguen siendo el eje del currículo.
- ♣ Inconsistencias entre el discurso y la realidad

El diagnóstico realizado por Cardelli, no es nuevo para nadie, en realidad, se ha intentado en más de una ocasión y a través de políticas y estrategias, superar el modelo tradicional que ha hecho botín a muchos estamentos del sistema educativo.

El Ministerio de Educación, a través de sus organismos de control, realiza una serie de actividades, entre ellas el revisar y analizar si el currículo para formación docente, está o no ajustado a la realidad y necesidad de la sociedad y si es capaz de brindar las herramientas necesarias que permitan al profesional de la docencia, desenvolverse de manera competente.

Con el nuevo proyecto de ley, se pretende dar un seguimiento más personalizado y eficiente a este sector de la población, a través de uno de La Dirección de Formación Continua-Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo antes denominada

DINAMEP, organismo encargado de realizar las gestiones pertinentes para mejorar la calidad profesional de los docentes en ejercicio.

Así mismo a través de otras políticas gubernamentales, el Ecuador pondrá en marcha un plan, que pretende dar respuesta a muchas necesidades que el sistema educativo actual enfrenta. Debemos como docentes aunar esfuerzos que permitan ofrecer y recibir educación de calidad.

Ya que si el docente, depositario de la tan noble responsabilidad de educar a la niñez y juventud de nuestro país, no está preparado de acuerdo a las exigencias que demanda hoy por hoy nuestra cultura, caminará a un inevitable fracaso y llevará lamentablemente a muchos otros consigo.

El trabajo pedagógico en la formación docente

“La Confederación de Educadores Americanos (CEA), sostiene fundamentalmente que las transformaciones de la formación docente, ocurridas en los últimos años, se enmarcan en un proceso de inversión centrado en las “cosas” más que en las “personas”. (Cardelli, 2001)

Las reformas en la formación docente tienen en su propio seno, la semilla de fracaso, ya que las mismas han estado organizadas de modo vertical y excluyente de los protagonistas que llevan adelante en el aula las reformas.

Es urgente un cambio, pero para que este se manifieste de forma coherente, también es necesario tener cierta idea de pedagogía, con las reformas, ¿Cómo pretendemos promover un cambio, si excluimos a los protagonistas del mismo?, es incoherente pretender cambiar algo, que lamentablemente desconocemos realmente.

Lamentablemente la formación docente, se ha constituido en uno de los principales impedimentos para su innovación, por un lado, se desconocen las capacidades de los docentes para proponer reformas de la realidad circundante y por otro, se producen serias brechas entre los docentes ideales que se planean en las reformas y el docente real, con sus características y diferencias, que cotidianamente produce el fenómeno educativo.

El olvidar o pensar que podemos cambiar parte del sistema educativo sin los docentes, es un error inaceptable, pero lastimosamente real, durante mucho tiempo, las políticas que pretendían dar un nuevo giro a la educación en el Ecuador, nunca generaron los cambios pretendidos, la respuesta es sencilla, a veces pasamos por alto detalles que creemos son insignificantes como: la participación de docentes, niños y padres de familia, que son los clientes directos de la educación. Y son los que conocen las verdaderas necesidades del sistema educativo.

3.3.6 Síntesis

La Formación Docente, es uno de los cimientos fundamentales del proceso educativo, de él depende que los docentes sean profesionales al nivel de lo que nuestra sociedad requiere, de allí la preocupación general, por encontrar alternativas de solución, que permitan el impulso de docentes capaces de imaginar e intervenir en su propio quehacer para imprimirle direccionalidad, propiciando que sus alumnos logren comprender el mundo de manera crítica, pensarlo, y, si lo consideran pertinente, transformarlo.

En un mundo que crece a pasos agigantados, y de quien sólo tenemos la certeza del presente, y desconocemos su futuro, no podemos permanecer indiferentes, sino siempre procurar estar un paso más adelante, esto a su vez demanda de los organismos e instituciones encargadas de la formación docente una profunda revisión de contenidos, que permitan evaluar si los servicios que ofrecen están ajustados o no a las necesidades actuales.

De la misma manera el eco de permanecer actual y dinámico ante los cambios vertiginosos que contemplamos avanzar, nos obliga a dar pasos importantes que nos permitan estar al nivel de lo que se exige, también se nos brindan las estrategias que permitan desarrollar este proceso, los cuatro pilares de la educación del siglo XXI, que propone Delors, encierran en sí, la clave del tesoro a descubrir, los docentes están llamados a descifrar ese código, y transmitirlo, para que a su vez sea integrado y comunicado a los demás: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás y aprender a ser, que en resumen, sintetizan, la utopía de un sistema educativo que nunca termina de llegar y que es urgente.

Hoy más que nunca necesitamos comprender que la Necesidad de Formación Docente, no debe permanecer relegada o inadvertida, como si su paso no tuviera mayor efecto en nuestra sociedad.

Hablamos de anhelar un mundo mejor, de igualdad, de calidad. Pero cómo hacerlo si nos detenemos a mirar soluciones ajenas, estereotipadas, que muy poco o nada tienen que ver con el problema real que enfrentamos.

La solución, la tenemos frente a nosotros, ahora con las Nuevas Políticas de Educación, Ley de Educación, Plan Nacional de Desarrollo, entre otros, lo que nos queda es apostar con todas nuestras cartas a su ejecución, como esencia que fortalece y cimienta las columnas de una sociedad.

4. METODOLOGÍA

La presente investigación se realizó gracias al apoyo moral y participativo de egresados/titulados de la UTPL, periodo 2005-2010, cuyos estudios fueron realizados en los Centros de Regionales de Quito y San Rafael.

El tema de estudio es “Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación”

4.1 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es mixto, tiene varias modalidades, pero, se considerará el Modelo de dos etapas, es decir, dentro de una misma investigación se aplica primero un enfoque (cuantitativo) y después otro (cualitativo), de forma independiente o no, y en cada etapa se siguen las técnicas correspondientes de cada enfoque.

Las dimensiones de la investigación son:

- Caracterización socio demográfica
- Situación laboral docente
- Contexto laboral
- Necesidades de formación

4.2 Participantes de la investigación

En el presente trabajo la población a investigar básicamente la constituyen los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación en sus menciones de: Educación Infantil, Educación Básica, Físico Matemáticas, Lengua y Literatura, Químico Biológicas y, Ciencias Humanas y Religiosas.

El segmento a investigar fue asignado por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, a través del EVA.

Los participantes investigados poseen las siguientes características:

- Docentes titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja (menciones vigentes)
- Docentes que se encuentren o no en el ejercicio de la docencia, hayan o no trabajado en la docencia.
- Docentes egresados en el periodo 2005-2010
-

4.3 Técnicas e instrumentos de investigación

4.3.1 Técnicas

La Técnica de investigación es la encuesta personal, aplicada a una muestra de 10 egresados/titulados, y dos autoridades educativas.

4.3.2 Instrumentos

El instrumento a utilizar en la investigación es el cuestionario, tomado de la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional.

Los cuestionarios (instrumentos de investigación) que utilizaremos en esta investigación son dos:

1. Cuestionario dirigido a Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, tomado de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (ANECA 2005).
2. Cuestionario para Empleadores (Rector, Vicerrector Académico, Coordinador Académico o similar), adaptado de la Agencia de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (ANECA 2005).

Se entregó además una ficha inicial de contactos, una solicitud de autorización para los empleadores y una ficha para el ingreso de datos actualizados de los titulados.

4.4 Recursos

4.4.1 Humanos

Nómina de egresados/titulados a investigar son:

1. Albornoz Bosquez Alexandra Patricia
2. Analuisa Álvarez Byron Fabián
3. Basantes Zurita Martha Jeanneth
4. Camacho Suarez Rita María
5. Chanatasig Achachi Enma Lucila
6. Villamarin Carrera Marcelo Edmundo
7. Villavicencio Reyes Catalina Alexandra
8. Yamuca Jumbo Silvia Adriana
9. Zambrano Gallegos Henry Santiago
10. Zapata Armas Carlos Marcelo
11. Zapata Muñoz Olga Marina
12. Zurita López Mónica del Carmen

Nómina de instituciones a las que se aplicó el cuestionario de empleadores:

1. Colegio Militar “Eloy Alfaro”
2. Colegio Experimental “24 de Mayo”

4.4.2 Institucionales

- Centros Regional Quito
- Centros Asociados de San Rafael
- Dirección Provincial de Educación
- Registro Civil

4.4.3 Materiales:

- **Ficha inicial de contactos.-** Este instrumento fue proporcionado por la UTPL, para proceder a localizar y contactar a los titulados a quienes se les realizó el cuestionario.
- **Oficio dirigido al rector/director del centro educativo.-** Este documento se utilizó para solicitar autorización y realizar la encuesta a los titulados.
- **Cuestionario dirigido a titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.-** Este cuestionario recopila información para evaluar la Situación Laboral de los Titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL.
- **Cuestionario para empleadores.-** Este cuestionario tiene 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.
- **Formato para llenar datos generales de los titulados.-** Este formulario tiene la finalidad de actualizar los datos de los titulados a investigarse con relación a:
 - Apellidos y nombres completos
 - Institución/empresa en la que trabaja
 - Dirección domiciliaria
 - Teléfono (trabajo y Empresa)
 - Email.
- **Formato para ingreso de datos.-** Este formato tiene la finalidad de ingresar los datos de las dos encuestas realizadas, para su posterior análisis.

- **Tablas de tabulación.-** Utilizados para consolidar los resultados de la investigación
- **Cámara fotográfica.-** Utilizada para respaldar la investigación y posteriores anexos.

4.4.4 Económicos

DETALLE	VALOR(\$)
Costo llamadas teléfono convencional	20.00
Costo llamadas teléfono celular	30.00
Movilización transporte	30.00
Internet	50.00
Impresiones y anillados	60.00
Copias	25.00
Empastado original	140.00
Dos copias tesis	40.00
CD (informe final)	2.50
Total	397.50

4.5 Procedimiento

El tema de tesis, “Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja Escuela de Ciencias de la Educación” es un tema de importancia, no sólo por el significado personal como egresados de la UTPL sino para la universidad como institución en continua búsqueda de mejores caminos que le permitan llevar a cabalidad su misión y visión a través de un proyecto que le permitirá conocer a profundidad las necesidades de formación profesional de acuerdo a las demandas de los mismos docentes y finalmente de servicio a la sociedad en la que vivimos.

Tras la primera asesoría del programa de investigación realizada el 13 de noviembre de 2010, en la hermosa ciudad de Loja, se dio a conocer el tema de tesis. También se entregó una guía, en donde de forma resumida se especifican las pautas a las cuales debemos sujetarnos para realizar el trabajo en un tiempo y plazo determinado.

Se nos indicó además que el segmento a investigar (Titulados) sería de máximo diez personas, las mismas que serían asignadas por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, en los primeros días de diciembre 2010, de acuerdo a nuestro lugar de residencia y publicados a través del Eva, página que a su vez nos mantendría informados en relación al programa de egresados, y facilitaría la comunicación con tutores y compañeros de tesis.

Posteriormente se sugirió que mientras se asigne la lista se continúe avanzando en la elaboración de la Introducción y el Capítulo I del Marco Teórico.

Una vez terminada la Primera Asesoría del Plan de Investigación, todos los egresados volvieron a sus lugares de residencia, en espera de recibir la nómina de titulados a investigar, lamentablemente y a pesar de la buena disposición de la universidad, ésta llegó mucho tiempo después de lo acordado, dificultando poder localizar a los titulados y aplicar los cuestionarios en el tiempo programado por la universidad, sin embargo una vez recibida la lista de los titulados asignados así como los formatos de cuestionarios, se procedió inmediatamente a localizar a los encuestados.

La ubicación de los encuestados resultó muy difícil, debido en primera instancia a que los datos proporcionados por la universidad, estaban desactualizados en muchos de los casos, o simplemente no había. Razón por la cual recurrimos a entidades como: Centro

Regional Quito, Centro Asociado San Rafael, Registro Civil y Dirección Provincial de Educación. Con respecto a la colaboración de los centros asociados quisiera dejar constancia de un dato particular hasta cierto punto decepcionante, pues fueron los mismos centros asociados que supuestamente nos darían un acompañamiento especial, los primeros en colocar tropiezos, ya sea negando cualquier tipo de información sobre la ubicación de titulados o colaborando de muy mala gana. No así las instituciones públicas de quienes menos se esperaba, pues muy amablemente aportaron datos importantes para la localizar a los encuestados. Sin embargo y a pesar de ello, la perseverancia dio sus frutos.

De los doce titulados asignados, tras muchos intentos, se localizó a diez. Con mucho pesar debo señalar que algunos de los encuestados localizados, no tuvieron la disposición para colaborar con la investigación, mostrándose indiferentes y molestos, sin duda que fueron momentos difíciles y a hasta desalentadores. Claro está que esto no sucedió con todos, ya que al conocer la temática y el beneficio que a través de ésta investigación se obtendría, algunos titulados se dispusieron a contestar el cuestionario diligentemente.

Que decir de la disposición y cordialidad de las autoridades a quienes iba dirigido el segundo cuestionario, sólo nos resta agradecerles por su gentil colaboración.

Una vez realizados los cuestionarios se realizó el ingreso de datos según el anexo 9 de la guía didáctica, y enviado a la sede la de Utpl en Loja, a través del EVA. Posteriormente, y siguiendo el cronograma de actividades se procedió a elaborar la metodología, análisis estadístico, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos, aspectos en particular que resultaron algo complicados pero que luego fueron solventados con el apoyo de la coordinación general del programa y la tutoría de tesis.

Compartir experiencias y búsquedas hacia un mismo objetivo, enriquecen y establecen lazos, que recordaremos toda la vida.

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 Caracterización socio-demográfica

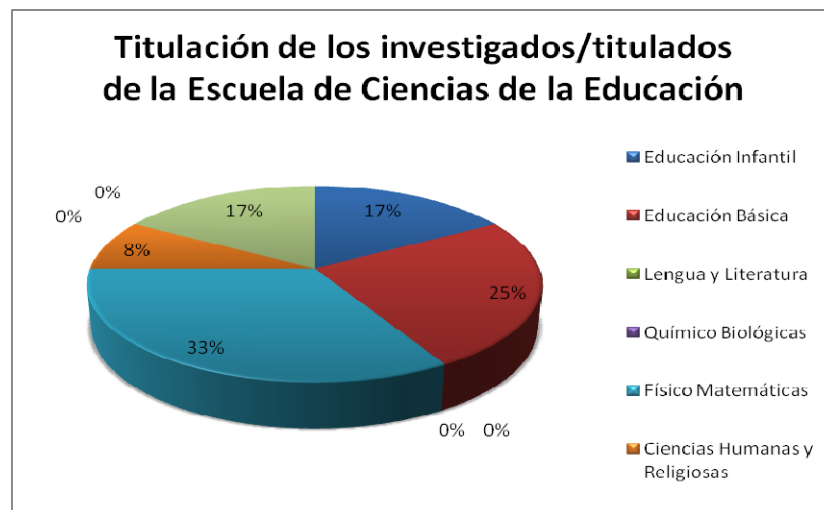
Tabla No. 1

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

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	2	16,7
Educación Básica	3	25,0
Lengua y Literatura	0	0,0
Químico Biológicas	0	0,0
Físico Matemáticas	4	33,3
Ciencias Humanas y Religiosas	1	8,3
Otra mención	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No contesta	2	16,7
TOTAL	12	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



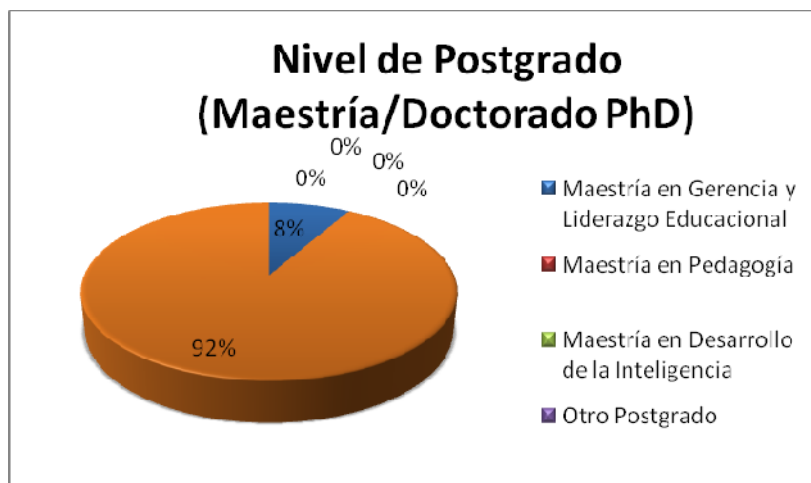
La Mención de estudios se refiere a la especialización que el estudiante obtiene luego de haber culminado sus estudios.

De acuerdo a la información que nos proporciona la tabla No. 1 podemos obtener el siguiente análisis: el porcentaje más alto de egresados es en la mención Físico Matemático con un 33%, Educación Básica con un 25%, Educación Inicial con un 17% y finalmente Ciencias Humanas y Religiosas con un 8%; entre las razones que dieron los encuestados para decidirse seguir dichas menciones, fue el hecho de querer obtener un título universitario pues ya eran docentes, también por ser carreras donde obtienes facilidad en material bibliográfico, y finalmente por ser carreras que están en apogeo.

NIVEL DE POSTGRADO (Maestría / Doctorado PhD)	f	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	1	8,3
Maestría en Pedagogía	0	0,0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	0	0,0
Otro Postgrado	0	0,0
En otra universidad	0	0,0
No contesta	11	91,7
TOTAL	12	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



El término Phd, significa grado académico más alto, exigente, sustentado en un programa prolongado de cinco años en promedio en donde los candidatos deben desarrollar una investigación y defenderla ante un jurado; Maestría es buscar ampliar y desarrollar los conocimientos para la solución de problemas disciplinarios y profesionales, su duración va de 2 a 3 años.

De acuerdo a la información que nos proporciona la tabla podemos obtener el siguiente análisis: del total de titulados encuestados solo uno de ellos realizó una Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional. Una de las razones que expusieron los titulados para no continuar sus estudios fue por falta de tiempo, costos de las diferentes carreras a seguirse en la UTPL, son elevados o porque sienten que ya cumplieron con su meta y muchos de ellos hoy tienen obligaciones con sus hijos que están educando. Sin embargo mostraron interés por continuar sus estudios más adelante.

NIVEL DE POSTGRADO (Especialidad / Diplomado)	f	%
Especialidad	0	0,0
Diplomado	1	8,3
En otra universidad	0	0,0
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	0	0,0
No contesta	11	91,7
TOTAL	12	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



El término Especialidad es aquel en el que no avanza un grado académico sino solamente para aprender cosas nuevas, específicas de algún particular.

El término Diplomado es un programa de estudios de especialización que otorga un diploma al alumno, generalmente, tienen menor duración que un posgrado, con extensión de semanas o meses.

De acuerdo a la información que nos proporciona la tabla, podemos obtener el siguiente análisis:

Del total de titulados encuestados solo uno de ellos realizó un Diplomado, y es el mismo que realizó la Maestría, piensa que mientras se esté más preparado, se tendrán más oportunidades de trabajo y en consecuencia mejores condiciones de vida.

Los titulados que no han realizado ningún tipo de especialidad expusieron razones como: falta de tiempo, costos de las diferentes carreras a seguirse en la UTPL, son elevados y no les permite su situación económica o porque sienten que ya cumplieron con su meta y muchos de ellos hoy tienen obligaciones con sus hijos que están educando.

Tabla No. 2.a

Sector de la institución educativa en la que se desempeñan los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

SECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Urbano	5	41,7
Rural	2	16,7
No contesta	5	41,7
TOTAL	12	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



Según los datos que nos proporciona la tabla No. 2a, podemos obtener el siguiente análisis: El 41% de titulados trabajan en zonas urbanas y el 17% en zonas rurales.

En las zonas urbanas se encuentran la mayor cantidad de instituciones privadas y un porcentaje mínimo en zonas rurales, de hecho gran parte de los egresados/titulados laboran en zonas urbanas e instituciones privadas y quienes generalmente trabajan en zonas rurales lo hacen en instituciones fiscales.

A pesar de que una gran parte de los titulados trabajan en instituciones privadas, manifestaron el deseo de pertenecer al sector público, por los beneficios que brindan al cuerpo docente.

Tabla No. A1

Género y años cumplidos de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

Edad (en años cumplidos)	Género		FEMENINO		MASCULINO		TOTAL
	f	%	f	%			
21 - 30	0	0,0	0	0,0	0	0	
31 - 40	4	26,7	2	13,3	6	6	
41 - 50	2	13,3	1	6,7	3	3	
51 - 60	0	0,0	1	6,7	1	1	
más de 61	0	0,0	0	0,0	0	0	
No contesta	2	13,3	0	0,0	2	2	

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

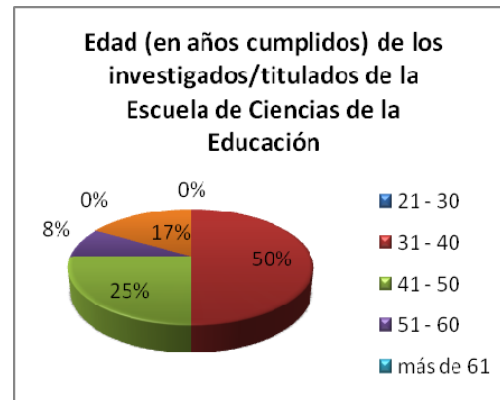
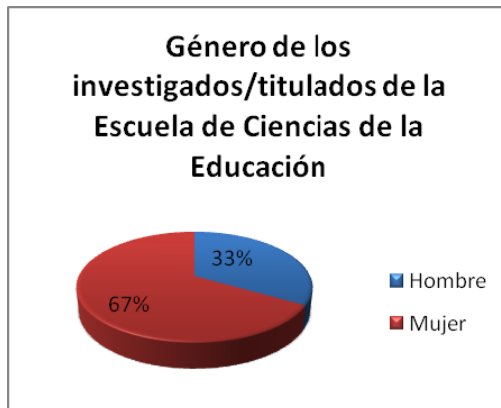
Investigador: María Luisa Castillo

Tabla No. A2

GÉNERO	f	%
Hombre	4	33,3
Mujer	8	66,7
Total	12	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



En base a los datos alcanzados de la tabla No. A1 y A2, podemos obtener el siguiente análisis:

De los egresados/titulados el 66% pertenece al sexo femenino y el 33% pertenece al sexo masculino. Podemos evidenciar que en la actualidad, las mujeres ya no admiten continuar cumpliendo el papel que la sociedad injustamente les atribuyó a lo largo de los años. La mujer busca independizarse, realizarse, no sólo como madre de familia, sino también como profesional, pues son perfectamente capaces de vivir en mundo que se hizo en un principio para hombres. Y que mejor si lo hacen desde la docencia, semillero de libertad, justicia e igualdad.

Con relación a la edad promedio de los titulados investigados, la mayoría están dentro de la categoría de 31 a 40 años, en menor número titulados de entre 41 a 50 años, y relativamente menor de 51 a 60 años, finalmente no hay titulados mayores de 60 años.

Esto nos indica que la edad promedio en la cual los estudiantes empiezan aproximadamente una carrera en la UTPL, tanto en hombres como mujeres estaría dentro del rango 27 a 55 años, es decir, adultos jóvenes y adultos no tan jóvenes, la mayor parte profesional, y que se encuentran trabajando.

Sus motivaciones serían más bien intrínsecas, lo que permite que concluyan con una carrera.

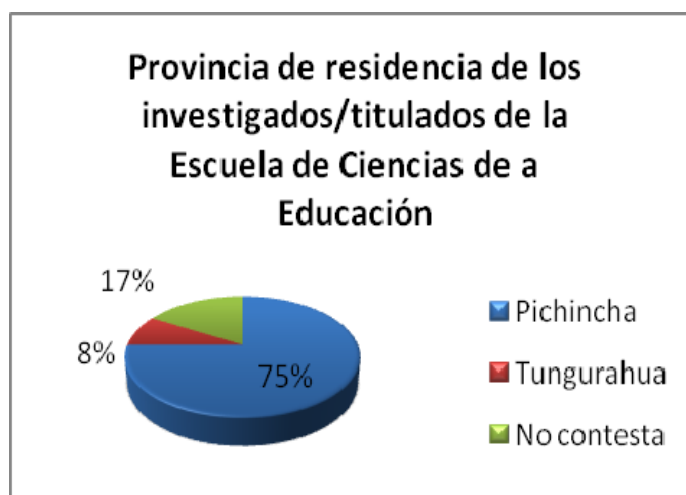
Tabla No. A3

Provincia de residencia de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

PROVINCIA DE RESIDENCIA	f	%
Pichincha	9	75,0
Tungurahua	1	8,3
No contesta	2	16,7
TOTAL	12	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



En base a los datos alcanzados de la tabla No. A3 podemos obtener el siguiente análisis: El 75% de egresados/titulados investigados, pertenecen a la Provincia de Pichincha, y viven la mayor parte en la ciudad de Quito, solo uno de los titulados por razones personales pertenece actualmente a la Provincia de Tungurahua (Religiosa). Con excepción de uno de los titulados que vive en la actualidad en Colombia.

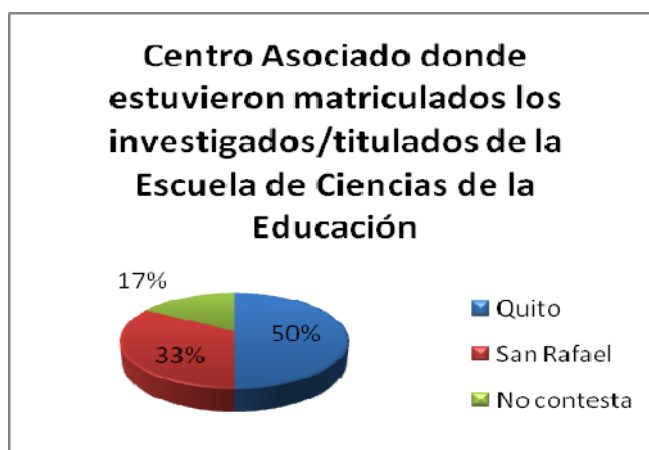
Tabla No. A4

Centro Universitario Asociado donde estuvieron matriculados los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO	f	%
Quito	6	50,0
San Rafael	4	33,3
No contesta	2	16,7
TOTAL	12	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



En base a los datos alcanzados de la tabla No. A4, podemos obtener el siguiente análisis:

De la lista de titulados a investigar el 50% pertenece al Centro Regional Quito, y el 33% al Centro Asociado San Rafael. En realidad, el centro asociado con más demanda es el Centro Regional Quito, entre las razones que expusieron los egresados/titulados para elegir este centro asociado fueron: cercanía, infraestructura, la posibilidad de acceso a bibliotecas más completas, trámites, más personal, mayor información. Sin duda que la infraestructura de una institución, brinda ciertas seguridades que un centro asociado más pequeño.

5.2 Situación laboral

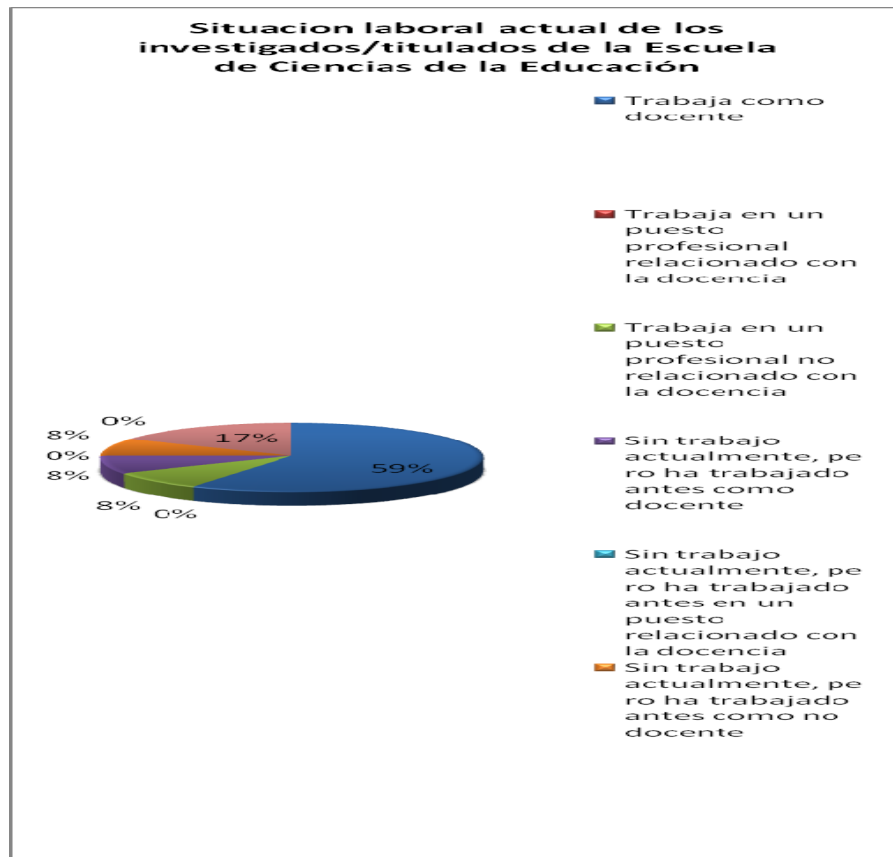
Tabla No. 2

Situación laboral actual de los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	f	%
Trabaja como docente	7	58,3
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia	0	0,0
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	1	8,3
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	1	8,3
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	0	0,0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	1	8,3
Otras situaciones (especifique)	0	0,0
No contesta	2	16,7
TOTAL	12	83,3

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



Según los datos que nos proporciona la tabla No. 2, podemos obtener el siguiente análisis: El 59% de los titulados están ejerciendo la docencia, sólo un titulado trabaja en un puesto no relacionado con la misma, es el caso de una religiosa, que se encuentra por el momento prestando sus servicios en un asilo de ancianos, finalmente un porcentaje de titulados que no trabajan.

Algo que nos parece importante mencionar es el hecho de que los profesionales que se encuentran ejerciendo la docencia, lo hacen en instituciones privadas y prestigiosas de la ciudad de Quito, lo cual habla de la eficiencia de la universidad donde se prepararon y a su vez nos brinda confianza y aliento a quienes seguimos este camino.

Con relación a los que no están trabajando, son dos razones: por un lado desean permanecer más tiempo con la familia y su situación económica lo permite, y por otro no han buscado trabajo de forma decidida, no es una prioridad.

Tabla No. 2.b

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

HAN TRABAJADO ANTES COMO DOCENTE	f	%
Si	9	75,0
No	1	8,3
No contesta	2	16,7
TOTAL	12	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



De acuerdo a los datos obtenidos de la tabla No. 2b, podemos obtener el siguiente análisis: El 75% de titulados ejercen o han ejercido la docencia. Esto evidencia que la mayor parte de titulados buscaron seguir una profesionalización de su carrera a través de un título universitario, para ofrecer un mejor servicio y mejorar su calidad de vida. Así también según los datos obtenidos solo uno de los titulados encuestados nunca trabajó como docente, pero se decidió por esta carrera, por su aprecio por los niños.

Tabla No. 2.c

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

TRABAJA EN OTRO PUESTO PROFESIONAL NO RELACIONADO CON LA DOCENCIA	f	%
Si	0	0,0
No	7	58,3
No contesta	5	41,7
TOTAL	12	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



Según los datos que nos proporciona la tabla No. 2c, podemos obtener el siguiente análisis: De todos los titulados que se encuentran ejerciendo la docencia, ninguno

trabaja en otro puesto no relacionado con la docencia, sí en otras instituciones de enseñanza. Una de las razones mejorar su nivel de vida, ya que un sólo sueldo y más si es de docente no alcanza.

Muchos docentes del sector público y privado trabajan en dos o tres instituciones de enseñanza, con el nuevo proyecto de ley, especialmente los docentes del sector público, no podrán hacerlo, en cierta manera beneficia a muchos docentes que aún no tienen trabajo, y que ésta sin duda es una buena oportunidad para hacerlo. En el caso de los docentes que trabajan en el sector privado, no se verán en estos aspectos seriamente afectados, pues la ley obliga especialmente a los docentes que están dentro del magisterio.

Si por un lado esta prohibición genera cierto malestar, sería bueno recordar que a pesar de que pareciera que el nuevo proyecto de ley es negativo, sí es positivo en cambio que dicha prohibición será compensada con un salario más digno, y otros beneficios, que los docentes del sector privado no gozarán en su totalidad.

Tabla No. 2.d

Situación a la que mejor se ajustan los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se encuentran desempleados

SITUACIÓN DE LOS INVESTIGADOS QUE SE ENCUENTRAN DESEMPLEADOS	f	%
Prepara Carpetas para trabajar en docencia	0	0,0
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	1	8,3
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	0	0,0
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación	0	0,0
Continúa estudiando en otra área de conocimiento	0	0,0
Está tomando cursos de formación continua	1	8,3
Otras situaciones	1	8,3
No contesta	9	75,0
TOTAL	12	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



Según los datos que nos proporciona la tabla No. 2d, podemos obtener el siguiente análisis:

Los egresados/titulados antes de iniciar su estudios ya ejercían la docencia, y después de graduarse continuaron trabajando, razón por la cual no hay desempleados, a excepción de dos de ellos que no trabajan por asuntos familiares o porque no se han decidido a hacerlo al respecto de este último caso, expreso su deseo de trabajar siempre y cuando no tenga que llegar a un concurso de méritos. La razón que expone es cierta inseguridad al sentirse evaluado, desea trabajar como docente, pero no es una prioridad en su vida, tal vez más adelante. El tema de ser evaluado, aún genera temores en titulados recientemente graduados, lo cual es lamentable pues un profesional calificado necesita evaluar y ser evaluado.

Trabaja actualmente o ha trabajado antes como docente

Tabla No. 4

Trabajan o han trabajado en el ámbito de su especialidad los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TRABAJAN O HAN TRABAJADO EN EL ÁMBITO DE SU ESPECIALIDAD	f	%
Si	9	75,0
No	0	0,0
No contesta	3	25,0
TOTAL	12	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



De acuerdo a los datos obtenidos de la tabla No. 4, podemos obtener el siguiente análisis: Del total de titulados encuestados el 75% trabajó o trabaja en el área de su especialidad, esto refleja la organización de la institución, que aplica estrategias positivas para mejorar la calidad educativa, satisfaciendo a las partes implicadas en el proceso educativo. Por un lado brinda al docente la oportunidad de desenvolverse en el área para lo cual se preparó y se siente realizado, y por otro atiende acertadamente a los estudiantes brindándoles un profesional apto y capaz para dicho cargo, ambos elementos fundamentales que hacen de una institución una “organización que aprende”.

Trabaja actualmente o ha trabajado antes como docente

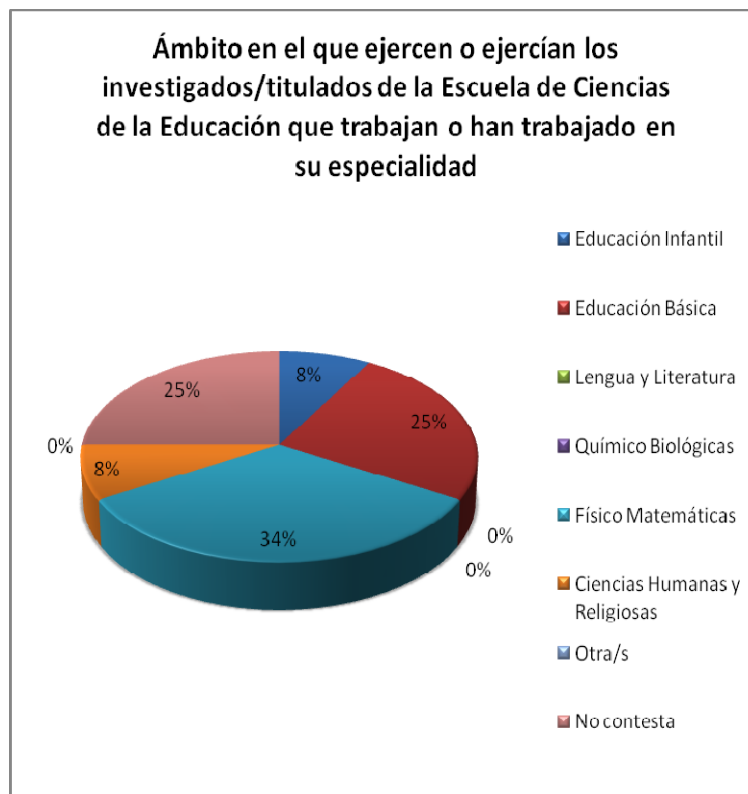
Tabla No. 4.a

Ámbito en el que ejercen o ejercían los investigadores/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que trabajan o han trabajado en su especialidad

ESPECIALIDAD EN LA QUE EJERCEN O EJERCÍAN	f	%
Educación Infantil	1	8,3
Educación Básica	3	25,0
Lengua y Literatura	0	0,0
Químico Biológicas	0	0,0
Físico Matemáticas	4	33,3
Ciencias Humanas y Religiosas	1	8,3
Otra/s	0	0,0
No contesta	3	25,0
TOTAL	12	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



De acuerdo a los datos obtenidos de la tabla No. 4a, podemos obtener el siguiente análisis:

El 33% de egresados/titulados que trabajan o han trabajado, ejercieron la docencia en la mención de físico matemáticas, seguida de educación básica y finalmente un porcentaje menor en el nivel inicial y ciencias humanas y religiosas.

Como podemos ver las menciones con mayor demanda son: físico matemáticas y educación básica, una de las razones se debe a que en la actualidad constituyen menciones con mayor posibilidad de demanda laboral.

Trabaja actualmente o ha trabajado antes como docente

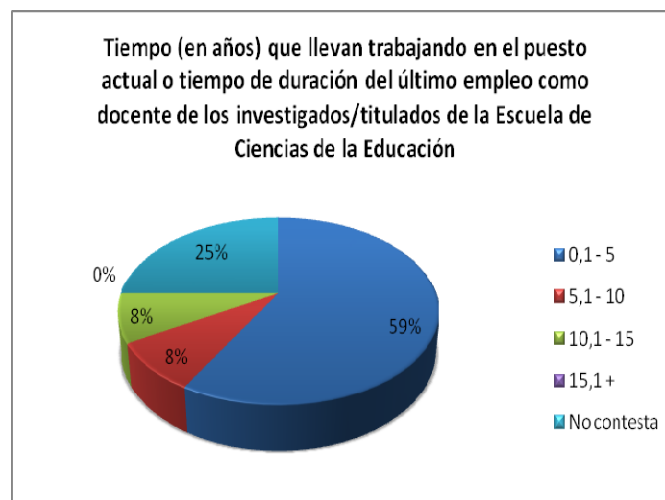
Tabla No. 7

Tiempo que llevan trabajando en el puesto actual o tiempo de duración del último empleo como docente de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TIEMPO (en años) DE DURACIÓN EN EL PUESTO ACTUAL O ÚLTIMO EMPLEO	f	%
0,1 - 5	7	58,3
5,1 - 10	1	8,3
10,1 - 15	1	8,3
15,1 +	0	0,0
No contesta	3	25,0
TOTAL	12	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



De acuerdo a los datos obtenidos de la tabla No. 7, podemos obtener el siguiente análisis: El 59% de los egresados/titulados que actualmente ejercen o han ejercido la docencia, han trabajado en periodos de uno a cinco años, es decir, ya ejercían la docencia, antes de graduarse de la UTPL, con muy poca experiencia pero sí deseo de concretar una carrera y su posterior profesionalización, un 8% trabajan o han trabajado en periodos de cinco a quince años, es decir, son profesionales con mayor experiencia, que se animaron a continuar sus estudios pese al tiempo de servicio, en donde es común oír frases como: ya tengo un título, para qué más, mi trabajo es seguro, etc.; en otras palabras se atrincheran en un puesto, en conocimientos o prácticas. Sin embargo nuestros titulados demuestran su deseo de prepararse mejor para ejercer con mayor responsabilidad su profesión.

Trabaja actualmente o ha trabajado antes como docente

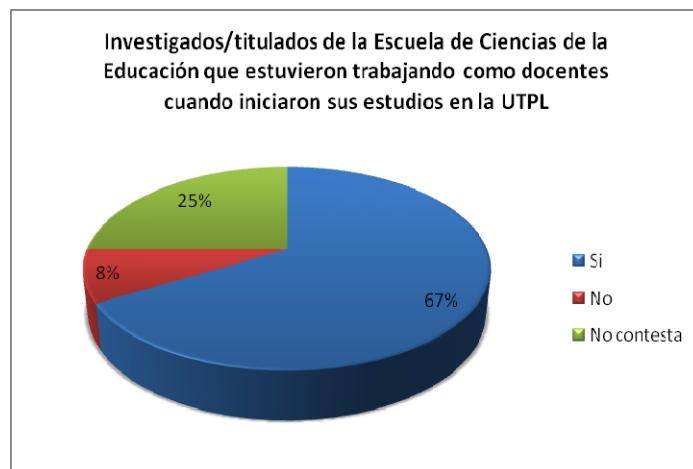
Tabla No. 8

Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que estuvieron trabajando como docentes cuando iniciaron sus estudios en la UTPL

ESTUVIERON TRABAJANDO CUANDO INICIARON SUS ESTUDIOS	f	%
Si	8	66,7
No	1	8,3
No contesta	3	25,0
TOTAL	12	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



De acuerdo a los datos obtenidos de la tabla No. 8, podemos obtener el siguiente análisis:

Según los resultados que arroja la tabla estadística, el 67% de los egresados/titulados, cuando iniciaron sus estudios en la UTPL, ya se encontraban trabajando, de hecho la modalidad a distancia se facilitó para atender a cierta parte de la población, que por motivos familiares o laborales no podían acceder a una educación presencial.

Este dato una vez más demuestra que es justamente este sector de la población quienes optan en su totalidad por esta modalidad de estudio, y a través de ella mejorar su vida personal y profesional. Además de resaltar como un aspecto importante, el hecho de que muchos estudiantes ya ejercían la docencia y su deseo de superación los llevo a obtener un título de tercer nivel.

Trabaja actualmente o ha trabajado antes como docente

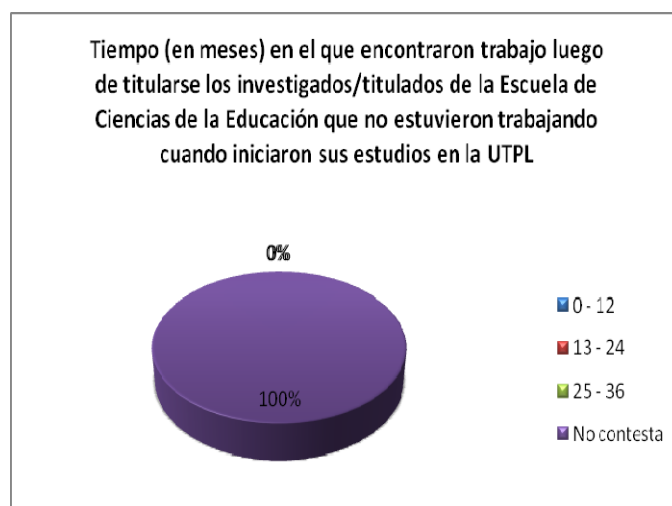
Tabla No. 8.a

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

TIEMPO (en meses) EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO	f	%
0 - 12	0	0,0
13 - 24	0	0,0
25 - 36	0	0,0
No contesta	12	100,0
TOTAL	12	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



De acuerdo a los datos obtenidos de la tabla No. 8a, podemos obtener el siguiente análisis:

Del total de egresados/titulados encuestados, el 100% no contestó la pregunta, entre las razones: trabajaban cuando empezaron sus estudios en la UTPL o no están buscando trabajo.

Trabaja actualmente o ha trabajado en un puesto no docente

Tabla No. 14

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

TIEMPO (en meses) EN EL QUE ENCONTRARON TRABAJO	f	%
01 - 12	0	0,0
13 - 24	0	0,0
25 - 36	0	0,0
Ya trabajaba	1	8,3
No contesta	11	91,7
TOTAL	12	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



En base a los datos alcanzados de la tabla No. 14, podemos obtener el siguiente análisis: El 92% de egresados/titulados no contestaron esta pregunta, la razón, los egresados/titulados en su mayoría antes de iniciar sus estudios ya estaban trabajando y después de graduarse continuaron de esa manera, pero dentro de una carrera docente. Un porcentaje menor de titulados luego de la titulación, no se dedicó a buscar trabajo pues mencionó que su deseo de estudiar y obtener el título se debió a cumplir una meta. En definitiva ninguno de los titulados de la Utpl, por las razones que fuese debió esperar para empezar a trabajar, sea como docente o no docente, lo cual es un dato muy interesante.

A todos los que trabajan o han trabajado

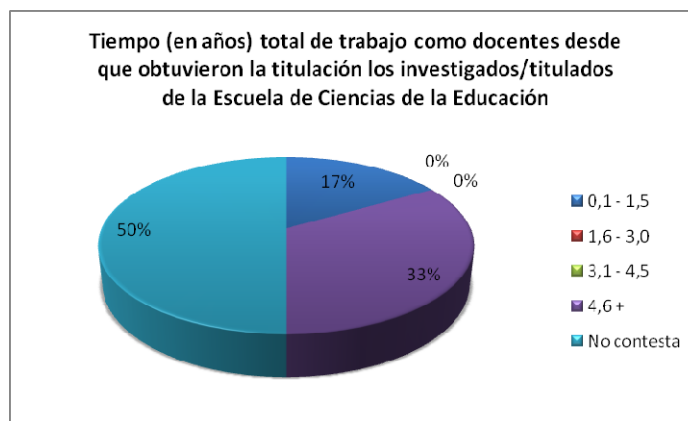
Tabla No. 15

Tiempo total de trabajo como docentes desde que obtuvieron la titulación los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO DOCENTES	f	%
0,1 - 1,5	2	16,7
1,6 - 3,0	0	0,0
3,1 - 4,5	0	0,0
4,6 +	4	33,3
No contesta	6	50,0
TOTAL	12	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



En base a los datos alcanzados de la tabla No. 15, podemos obtener el siguiente análisis: El 33% de titulados que contestaron la pregunta indicaron que el tiempo dedicado a la enseñanza desde que obtuvieron la titulación es de cuatro años, y un porcentaje menor el de un año, tomando en consideración que la investigación que se realizó comprende el periodo 2005-2010, nos da como resultado que nuestros titulados cuando obtuvieron la titulación ya estaban trabajando, y que luego de obtener la titulación continuaron de la misma manera.

A todos los que trabajan o han trabajado

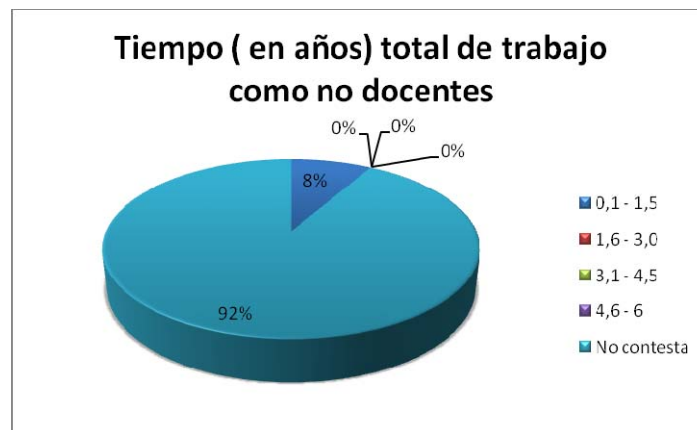
Tabla No. 16

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

TIEMPO (en años) TOTAL DE TRABAJO COMO NO DOCENTES	f	%
0,1 - 1,5	1	8,3
1,6 - 3,0	0	0,0
3,1 - 4,5	0	0,0
4,6 - 6	0	0,0
No contesta	11	91,7
TOTAL	12	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



En base a los datos alcanzados de la tabla No. 16, podemos obtener el siguiente análisis: El 92% de egresados/titulados no contestaron esta pregunta, una de las razones es que la mayoría trabajan o trabajaron ejerciendo la docencia, desde que se titularon, y solo un porcentaje mínimo no representativo, se desempeña como no docente, pero no por falta de oportunidades de trabajo sino mas bien por decisiones jerárquicas como es el caso de una religiosa, que por el momento presta sus servicios en otras actividades que no tienen relación con la docencia.

A todos los que trabajan o han trabajado

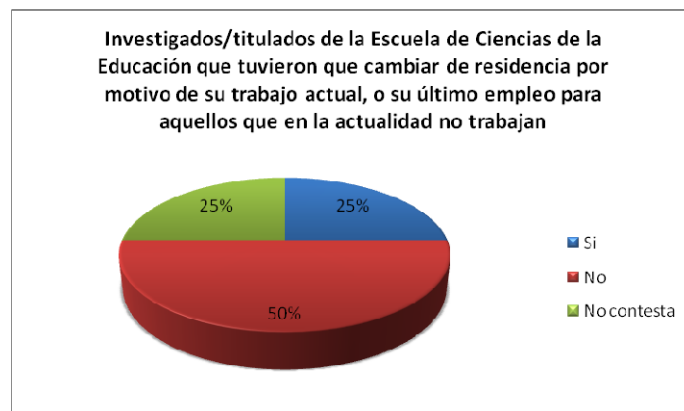
Tabla No. 17

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

CAMBIO DE RESIDENCIA	f	%
Si	3	25,0
No	6	50,0
No contesta	3	25,0
TOTAL	12	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



En base a los datos alcanzados de la tabla No. 17, podemos obtener el siguiente análisis: Del total de titulados investigados el 50% no tuvo que cambiar de lugar de residencia, y un 25% si tuvo que hacerlo para poder trabajar. Entre las razones que expusieron los titulados que ejercen la docencia y que tuvieron que cambiar de lugar de residencia, fue: la oportunidad de trabajar en un Colegio Fiscal, más ahora con los cambios y beneficios que aporta el nuevo proyecto de ley de educación. Y con respecto a quienes no ejercen la docencia es el caso de una religiosa, que por su estilo de vida, está sujeta a cambios continuos y actualmente se encuentra en Latacunga.

Luego de haber cursado sus estudios en la UTPL

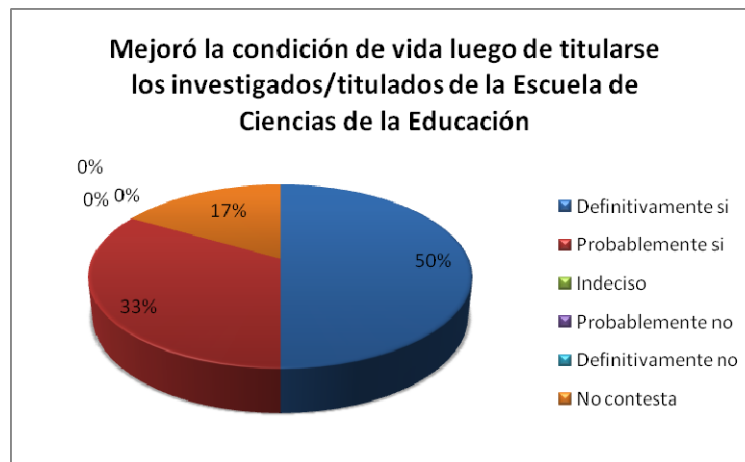
Tabla No. 21

Mejoró la condición de vida luego de titularse los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

MEJORÓ LA CONDICIÓN DE VIDA	f	%
Definitivamente si	6	50,0
Probablemente si	4	33,3
Indeciso	0	0,0
Probablemente no	0	0,0
Definitivamente no	0	0,0
No contesta	2	16,7
TOTAL	12	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



En base a los datos alcanzados de la tabla No. 21 podemos obtener el siguiente análisis: El 50% de los egresados/titulados afirmaron que su vida personal y profesional, posterior a la titulación, mejoró notablemente, por un lado sienten la satisfacción del deber cumplido, tras años de esfuerzo, y entrega, además del reconocimiento y premio a sus esfuerzos, a través de mejores condiciones de trabajo y nuevas posibilidades y proyectos ante sus ojos. La mayoría mencionó la satisfacción de ser titulados de la

UTPL, universidad de gran prestigio y calidad, que les abrió sus puertas para ser mejores personas y profesionales.

El 33% de titulados, opina que su vida después de la titulación mejoró probablemente, esto en base a las remuneraciones que reciben, sin embargo esperan que aprobado ya el nuevo proyecto de ley de educación, esta realidad sea más justa y coherente con una de las profesiones más desfavorecidas a lo largo de los años.

Cuestionario Empleadores:

Antes de iniciar con un breve análisis de algunas de las respuestas que obtuvimos de este cuestionario, nos parece importante señalar, que tanto en el Colegio Militar “Eloy Alfaro” como en el Colegio Experimental “24 de mayo”, los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja, gozan de cierto prestigio, por ser profesionales competentes e involucrados con la institución.

Tabla No. 6

Qué tipos de incentivos se tienen considerados por parte de la institución educativa, descríbalos.

Empleador	Incentivos
Colegio Militar Eloy Alfaro	Capacitación Profesional, Programas Sociales(Día del Maestro, Navidad, etc)
Colegio Experimental "24 de mayo"	Oficios de agradecimiento/reconocimiento
TOTAL	

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores.

Investigador: María Luisa Castillo

En base a los datos alcanzados de la pregunta No. 6, podemos obtener el siguiente análisis: De los dos directivos encuestados, como parte de las políticas que manejan para incentivar a sus empleados, están: Capacitaciones, eventos sociales, oficios. Consideran que éstas atenciones para con su personal, genera familiaridad y compromiso para propiciar mayor rendimiento y eficiencia. Están seguros de que la inversión en sus docentes por llamarlo de alguna manera, producirá efectos positivos a corto y largo plazo.

Tabla No. 8

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

Empleador	Expectativas laborales
Colegio Militar Eloy Alfaro	Dedicación y entrega para con la institución.
Colegio Experimental "24 de mayo"	Cumplimiento de su labor, buena actitud e identificarse con las necesidades de la institución.
TOTAL	

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores.

Investigador: María Luisa Castillo

En base a los datos alcanzados de la pregunta No. 8, podemos obtener el siguiente análisis: Los dos directivos encuestados, esperan que su personal docente, se sienta parte de la institución en la que trabaja, no sólo por un sueldo sino por vocación, que se identifiquen con las necesidades del mismo.

Únicamente de esta manera todos los involucrados recibirán una educación de calidad.

Tabla No. 10

Además de la carga docente ¿qué otras actividades realiza el profesional? (graduados de la UTPL)

Empleador	Otras actividades
Colegio Militar Eloy Alfaro	
Colegio Experimental "24 de mayo"	Comisiones de: alfabetización, ambiental, vial, defensa civil, de investigación, etc.)
TOTAL	

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores.

Investigador: María Luisa Castillo

En base a los datos alcanzados de la pregunta No. 10, podemos obtener el siguiente análisis: Los titulados de la UTPL, además de la carga docente, acompañan de cerca actividades como la conformación de comisiones de alfabetización, de educación

ambiental, vial, defensa civil, etc., debido a la actitud, buena disposición y competencia que demuestran.

Tabla No. 11

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

Empleador	Si o No
Colegio Militar Eloy Alfaro	Si
Colegio Experimental "24 de mayo"	No
TOTAL	

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores.

Investigador: María Luisa Castillo

Tabla No. 11.1

En caso de respuesta afirmativa, ¿Cuáles son?

Empleador	¿Cuáles son?
Colegio Militar Eloy Alfaro	Música, talleres y deportes
Colegio Experimental "24 de mayo"	
TOTAL	

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores.

Investigador: María Luisa Castillo

En base a los datos alcanzados de la pregunta No.11, podemos obtener el siguiente análisis: De los empleadores encuestados, solo uno de ellos afirmó que la mayoría de titulados de la UTPL, que trabajan en la institución, tienen habilidades especiales como: música, talleres de danza, pintura y facilidad para participar en jornadas deportivas, actividades que enriquecen a la institución y de las cuales se sienten satisfechos.

5.3 Contexto Laboral

Trabaja actualmente o ha trabajado antes como docente

Tabla No. 3

Tipo de institución educativa en la que desarrollan su trabajo los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Fiscal	3	25,0
Municipal	0	0,0
Particular	6	50,0
Fiscomisional	0	0,0
No contesta	3	25,0
TOTAL	12	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



Según los datos que nos proporciona la tabla No. 3, podemos obtener el siguiente análisis:

De los egresados/titulados encuestados el 50% trabajan o han trabajado como docentes en instituciones privadas, el 25% en instituciones fiscales, una de las razones por la cual la mayoría de titulados trabajan en el sector privado es debido a cierta facilidad dentro de los trámites de la contratación, lo que no sucede con las instituciones fiscales, donde el ingreso al magisterio resulta más tedioso, conflictivo y muchas veces preferencial.

Con el nuevo proyecto de ley de educación, se abre a nuestro paso nuevas esperanzas, ya que algunos de estos aspectos serán reformados y más justos.

Trabaja actualmente o ha trabajado antes como docente

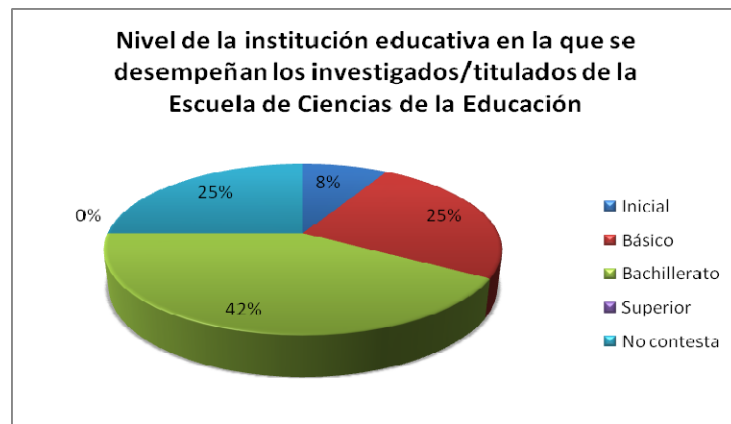
Tabla No. 3.a

Nivel de la institución educativa en la que se desempeñan los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

NIVEL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	f	%
Inicial	1	8,3
Básico	3	25,0
Bachillerato	5	41,7
Superior	0	0,0
No contesta	3	25,0
TOTAL	12	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



De acuerdo a los datos obtenidos de la tabla No. 3a, podemos obtener el siguiente análisis:

El 42% de egresados/titulados encuestados desarrollan o desarrollaban su labor en el bachillerato, un 25% en educación básica y un 8% en el nivel inicial. Uno de los motivos que expusieron los titulados para ejercer la docencia en el bachillerato o en el nivel básico, se debió a disposiciones de acuerdo a las necesidades de la institución.

Trabaja actualmente o ha trabajado antes como docente

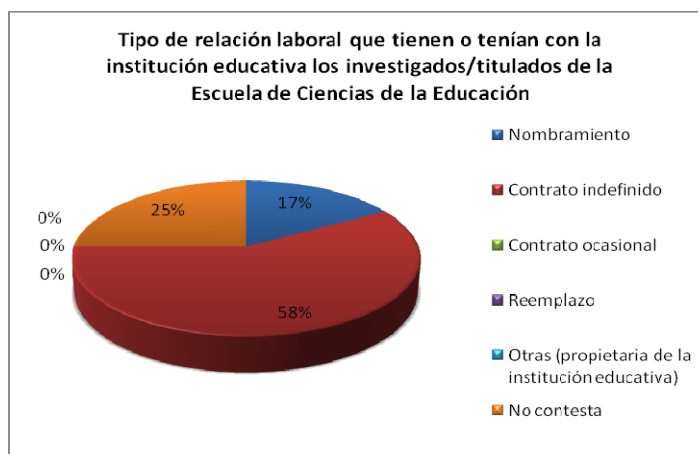
Tabla No. 5

Tipo de relación laboral que tienen o tenían con la institución educativa los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

RELACIÓN LABORAL DE LOS INVESTIGADOS CON LA INSTITUCIÓN	f	%
Nombramiento	2	16,7
Contrato indefinido	7	58,3
Contrato ocasional	0	0,0
Reemplazo	0	0,0
Otras (propietaria de la institución educativa)	0	0,0
No contesta	3	25,0
TOTAL	12	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



De acuerdo a los datos obtenidos de la tabla No. 5, podemos obtener el siguiente análisis:

El 58% de egresados/titulados dentro de la institución donde prestan sus servicios, permanecen bajo contrato indefinido, luego un 17% con nombramiento (instituciones fiscales). Este dato habla muy bien de nuestra universidad, ya que la mayoría de egresados/titulados estarían siendo seleccionados por la competencia laboral que

reflejan. Esto se convierte en un estímulo para todos quienes deciden ser más a través de la UTPL.

Trabaja actualmente o ha trabajado antes como docente

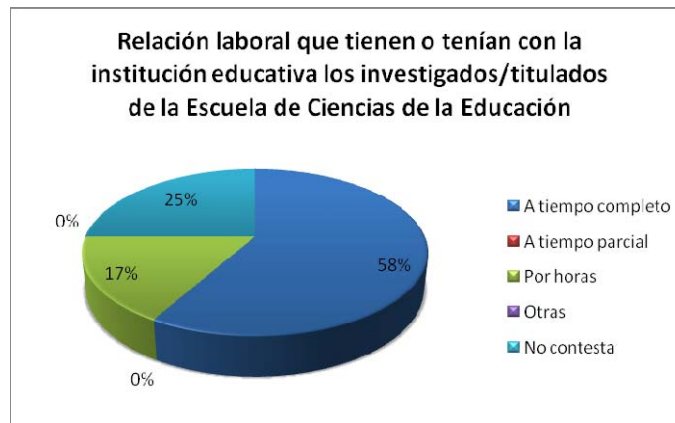
Tabla No. 6

Relación laboral que tienen o tenían con la institución educativa los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA	f	%
A tiempo completo	7	58,3
A tiempo parcial	0	0,0
Por horas	2	16,7
Otras	0	0,0
No contesta	3	25,0
TOTAL	12	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



De acuerdo a los datos obtenidos de la tabla No. 6, podemos obtener el siguiente análisis:

El 58% de egresados/titulados encuestados tuvieron o tienen una relación laboral a tiempo completo, el 17% por horas.

Quienes trabajaban o trabajan por horas son titulados que ejercían o ejercen en los últimos años de básica o bachillerato, entre las razones que expusieron para trabajar por horas son: trabajar en otra institución educativa para mejorar su nivel de vida.

Trabaja actualmente o ha trabajado en un puesto no docente

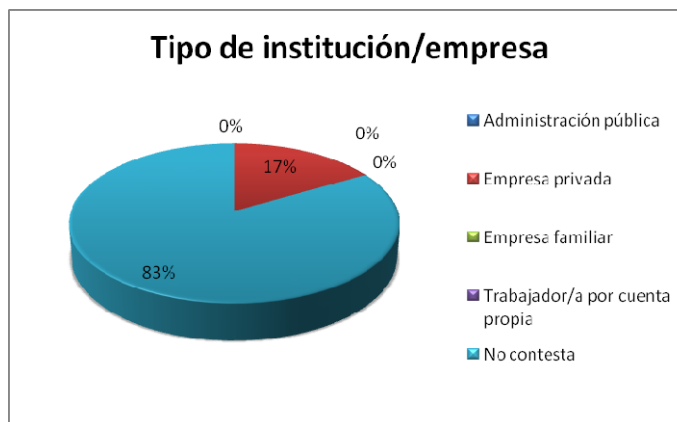
Tabla No. 9

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

TIPO DE INSTITUCIÓN/EMPRESA	f	%
Administración pública	0	0,0
Empresa privada	2	16,7
Empresa familiar	0	0,0
Trabajador/a por cuenta propia	0	0,0
No contesta	10	83,3
TOTAL	12	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



De acuerdo a los datos obtenidos de la tabla No. 9, podemos obtener el siguiente análisis: El 83% de los egresados/titulados no contestaron la pregunta, entre las razones, los titulados trabajan o trabajaban ejerciendo la docencia, lo que es muy importante, y sólo un porcentaje mínimo trabaja o trabajó en puesto no docente como: asilo de ancianos o un cargo administrativo.

Trabaja actualmente o ha trabajado en un puesto no docente

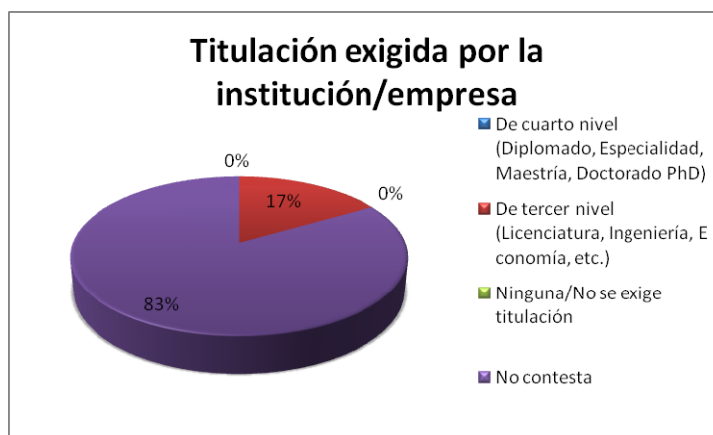
Tabla No. 10

Titulación exigida en la institución/empresa donde trabajan/trabajaban los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación para el puesto que ocupan/ocupaban

TITULACIÓN EXIGIDA POR LA INSTITUCIÓN/EMPRESA	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PhD)	0	0,0
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	2	16,7
Ninguna/No se exige titulación	0	0,0
No contesta	10	83,3
TOTAL	12	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



De acuerdo a los datos obtenidos de la tabla No. 10, podemos obtener el siguiente análisis: El 83% de los egresados/titulados, no contestaron la pregunta, pues la mayoría trabaja ejerciendo la docencia, Solo un 17% de egresados/titulados afirmaron que donde trabajan o trabajaron les exigieron el título de tercer nivel (licenciatura), una de las razones mejorar la calidad profesional de la institución, y por otro lado procurar que su capital humano se sienta mejor capacitado y en consecuencia trabaje mucho mejor.

Trabaja actualmente o ha trabajado en un puesto no docente

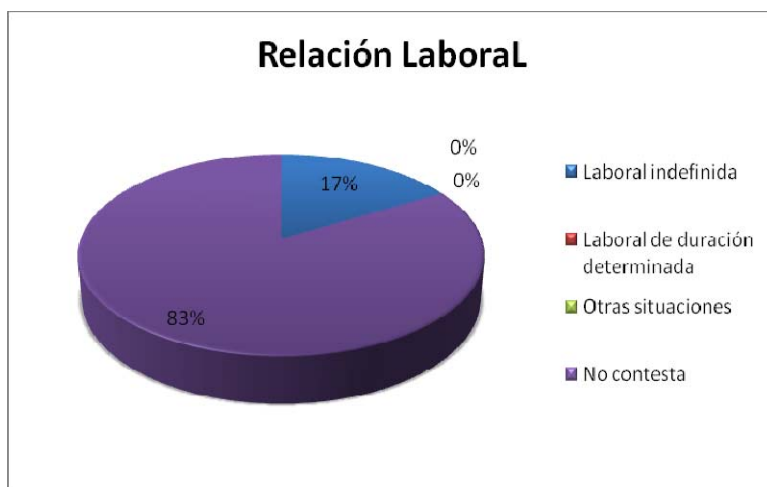
Tabla No. 11

Tipo de relación laboral que tienen o tenían con la institución/empresa los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

RELACIÓN LABORAL	f	%
Laboral indefinida	2	16,7
Laboral de duración determinada	0	0,0
Otras situaciones	0	0,0
No contesta	10	83,3
TOTAL	12	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



De acuerdo a los datos obtenidos de la tabla No. 11, podemos obtener el siguiente análisis:

El 83% de los egresados/titulados no contestaron esta pregunta, de hecho la mayoría trabaja ejerciendo la docencia en instituciones públicas o privadas. Y un porcentaje mínimo en actividades no relacionadas con la docencia, entre las razones: asuntos personales como es el caso de una religiosa que debe trabajar en lo que la congregación le pida.

Trabaja actualmente o ha trabajado en un puesto no docente

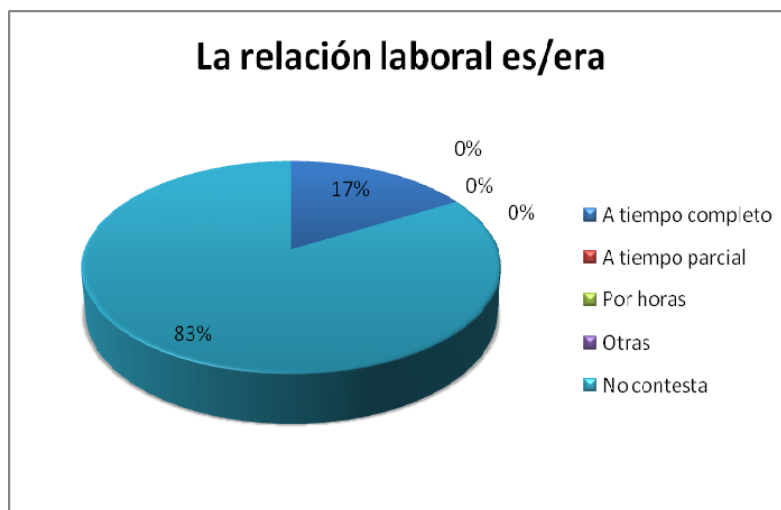
Tabla No. 12

Relación laboral que tienen o tenían con la institución/empresa los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

LA RELACIÓN LABORAL ES/ERA	f	%
A tiempo completo	2	16,7
A tiempo parcial	0	0,0
Por horas	0	0,0
Otras	0	0,0
No contesta	10	83,3
TOTAL	12	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



En base a los datos alcanzados de la tabla No. 12, podemos obtener el siguiente análisis: Del total de titulados investigados únicamente dos personas trabajan o trabajaron en puestos profesionales no docentes y su relación laboral es o era a tiempo completo. En el caso de una de las tituladas, es una religiosa y actualmente presta sus servicios en un hogar de ancianos, y la otra titulada, trabajó en un puesto administrativo, actualmente se dedica a su familia. Los demás titulados no contestaron la pregunta, de hecho de este sector la mayor parte ejerce la docencia.

Trabaja actualmente o ha trabajado en un puesto no docente

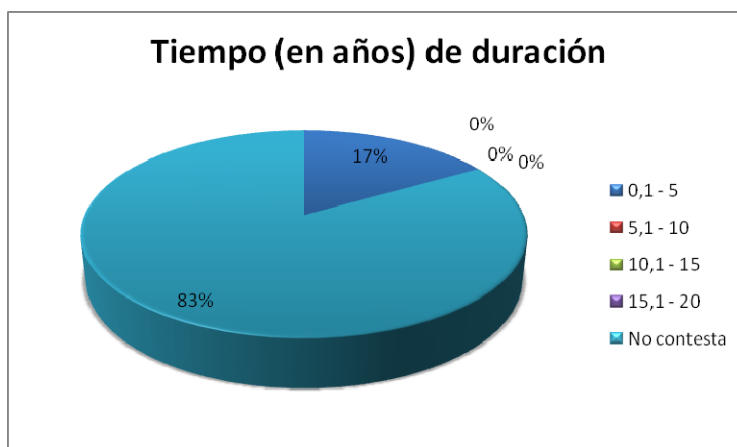
Tabla No. 13

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

TIEMPO (en años) DE DURACIÓN	f	%
0,1 - 5	2	16,7
5,1 - 10	0	0,0
10,1 - 15	0	0,0
15,1 - 20	0	0,0
No contesta	10	83,3
TOTAL	12	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



En base a los datos alcanzados de la tabla No. 13, podemos obtener el siguiente análisis: El 83% de egresados/titulados no contestaron, la razón, la mayoría ejerce la docencia, a excepción de una titulada (religiosa) que trabaja en un hogar de ancianos.

Ningún titulado ni antes ni después de obtener la titulación, ha invertido gran cantidad de su tiempo para empezar a trabajar, casi todos ejercen su profesión, salvo aquellos casos particulares donde la decisión de trabajar o no, ha dependido más del titulado que del contexto laboral.

Cuestionario Empleadores:

Tabla No. 1

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

Empleador	Requisitos
Colegio Militar Eloy Alfaro	Título de tercer nivel, certificado de la CONESUP y pruebas demostrativas y académicas
Colegio Experimental "24 de mayo"	Título de tercer nivel, pedagogía y presentación personal

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores.

Investigador: María Luisa Castillo

En base a los datos alcanzados de la pregunta No. 1, podemos obtener el siguiente análisis:

Los centros educativos, requieren en la actualidad un docente que además de poseer un título de tercer nivel, sea un profesional competente, es decir, no sólo posea capacidades requeridas para el ejercicio de una profesión, sino también cualidades personales relacionadas con la toma de decisiones, el intercambio de información necesario para un desempeño efectivo.

Con relación a los requisitos exigidos por las dos instituciones empleadores, además de los requisitos mencionados, la pedagogía, fue señalada como un requisito indispensable, para postular un cargo docente. Ser un pedagogo, es algo complicado, y más aún si no tenemos muchas luces sobre el tema, y es que entre tantas teorías dando vueltas, es difícil encontrar una que se ajuste a nuestra realidad, pero que sin duda es urgente, y apreciada por los empleadores.

Tabla No. 2

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

Empleador	Si o No	¿Cuántas?
Colegio Militar Eloy Alfaro	Si	30
Colegio Experimental "24 de mayo"	Si	35

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo

En base a los datos alcanzados de la pregunta No. 2, podemos obtener el siguiente análisis:

En las dos instituciones encuestadas, existe una demanda alta de empleo, se entiende si miramos que ambos centros educativos gozan de prestigio por su alto nivel de eficiencia, estructura adecuada, experiencia y evidentemente mejores salarios.

El problema real está en la inconsistencia de la oferta versus la demanda, es decir, hay más profesionales y menos plazas de trabajo.

El Gobierno a través de la políticas que promueve, incentiva a que más jóvenes se preparen en carrera docente, como si ésta fuera la solución para mejora la oferta educativa, cuando en realidad debería propiciar que los docentes que se encuentran en ejercicio, sean quienes se preparen más y mejor. No estamos en desacuerdo con la promoción de nuevos docentes, pero sí debería darse un control, que mida cuanta demanda de docentes existe, como sucede con otras profesiones y así evitar que muchos permanezcan desempleados.

Tabla No. 3

¿Requiere de más personal docente?

Empleador	Si o No
Colegio Militar Eloy Alfaro	No
Colegio Experimental "24 de mayo"	No

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores.

Investigador: María Luisa Castillo

Tabla No. 3.1

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

Empleador	Nivel	Ámbito de Conocimiento
Colegio Militar Eloy Alfaro		
Colegio Experimental "24 de mayo"		

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores.

Investigador: María Luisa Castillo

En base a los datos alcanzados de la pregunta No. 3 y 3.1, podemos obtener el siguiente análisis:

Si bien por un lado las dos instituciones, posee alta demanda de solicitudes de empleo, también es cierto que por el momento no requieren de más personal, las razones: poseen el personal adecuado y necesario.

Tabla No. 4

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

Empleador	Con experiencia	Docentes que recién ingresan
Colegio Militar Eloy Alfaro	Bueno	Muy bueno
Colegio Experimental "24 de mayo"	Bueno	Muy bueno

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores.

Investigador: María Luisa Castillo

En base a los datos alcanzados de la pregunta No. 3 y 3.1, podemos obtener el siguiente análisis: Las dos instituciones encuestadas, coincidieron en su criterio con respecto a ésta pregunta, para ellos, a pesar de considerar a los docentes con cierta antigüedad (experiencia) buenos en su trabajo, coinciden en afirmar, que los nuevos profesionales que ingresan, son siempre mejores, la razón: poseen conocimientos actualizados, nuevas metodologías, más entusiasmo, mejor disposición al trabajo, además de procurar realizar cursos que les permitan seguir actualizándose. Lo que no ocurre muchas de las veces con los docentes que ya llevan un tiempo en la institución, pues observan en ellos poco interés en procurar una formación continua.

Tabla No. 5

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

Empleador	Si o No
Colegio Militar Eloy Alfaro	Si
Colegio Experimental "24 de mayo"	Si

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores.

Investigador: María Luisa Castillo

Tabla No. 5.1

En caso de respuesta afirmativa, ¿Cuáles son?

Empleador	¿Cuáles son?
Colegio Militar Eloy Alfaro	Evaluación y Doctrina, Reforma Curricular, Pedagogía y Planificación Curricular e inglés.
Colegio Experimental "24 de mayo"	Metodologías, Competencias y Planificación Curricular

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para empleadores.

Investigador: María Luisa Castillo

En base a los datos alcanzados de la pregunta No. 5 y 5.1, podemos obtener el siguiente análisis:

Es evidente que las dos instituciones encuestadas, se preocupan por el mejoramiento profesional de sus docentes, reconocen en ellos, los beneficios que a corto y largo plazo esta inversión generará en su institución.

La formación continua debería ser considerada un componente esencial de la educación de calidad. La institución que se ve así misma como una organización que aprende, comprende lo trascendental de buscar y propiciar espacios que integre a la comunidad educativa, y esto se logra atendiendo a cada uno de sus elementos de la mejor manera.

Entre los cursos que se han visto convenientes tenemos: Reforma y Planificación Curricular, Pedagogía, Metodologías, Competencias e inglés. Sería conveniente que la UTPL, a través de su centro de formación continua personalizara este tipo de formación, ya sea dentro del pensum de estudios o a través de cursos abiertos.

5.4 Necesidades de Formación

Para todos

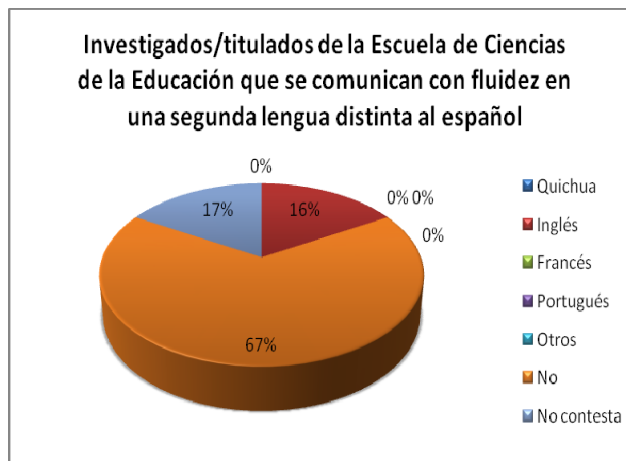
Tabla No. 18

Investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación que se comunican con fluidez en una segunda lengua distinta al español

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

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



En base a los datos alcanzados de la tabla No. 18, podemos obtener el siguiente análisis: El 67% de egresados/titulados encuestados, no manejan una segunda lengua distinta al español, una de las razones que expusieron fue: dentro de la carrera docente nunca recibieron el inglés u otro idioma en particular, sumado a esto el hecho de trabajar y estudiar razón por la que escogieran estudiar a distancia, no les dejó tiempo para completar de mejor manera su profesionalización a través de un segundo idioma. De allí

que una las propuestas de la mayoría de los titulados es el implementar en los nuevos pensum de estudios el inglés u otro idioma, como crédito obligatorio para terminar la carrera. El manejar una segunda lengua, en la actualidad no debería ser opcional sino más bien una necesidad personal y profesional

Para todos.

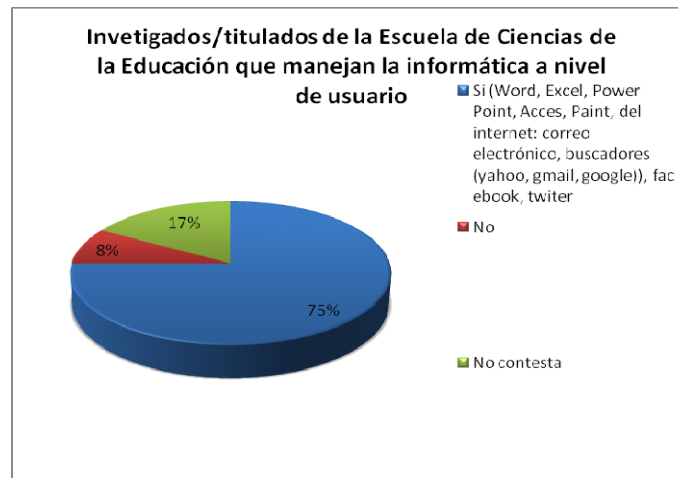
Tabla No. 19

**Manejo de la informática a nivel de usuario
de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación**

MANEJAN LA INFORMÁTICA A NIVEL DE USUARIO	f	%
Si (Word, Excel, Power Point, Access, Paint, del internet: correo electrónico, buscadores (yahoo, gmail, google)), facebook, twiter	9	75,0
No	1	8,3
No contesta	2	16,7
TOTAL	12	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



En base a los datos alcanzados de la tabla No. 19, podemos obtener el siguiente análisis: El 75% de egresados/titulados manejan: Word, Excel, Power Point, Access, Paint, y el internet, el 8% de titulados no lo manejan.

Los egresados/titulados que si manejan la informática a nivel de usuario, manifestaron que su aprendizaje inició en el bachillerato y se fortaleció en la UTPL, a través de la

necesidad de auto educarse, a través de la investigación, con la ayuda del internet, y también de tareas a realizarse. Consideran además la urgente necesidad de prepararse y actualizarse cada vez más con las nuevas tecnologías, que avanzan a pasos agigantados, y que exigen de los docentes estar al nivel de los avances.

Luego de haber cursado sus estudios en la UTPL

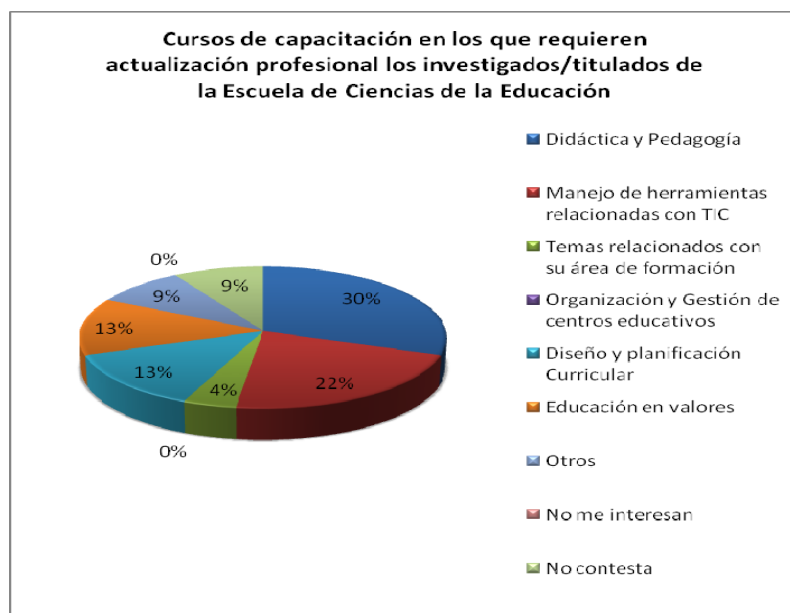
Tabla No. 20

Cursos de capacitación en los que requieren actualización profesional los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación

CURSOS DE CAPACITACIÓN	f	%
Didáctica y Pedagogía	7	30,4
Manejo de herramientas relacionadas con TIC	5	21,7
Temas relacionados con su área de formación	1	4,3
Organización y Gestión de centros educativos	0	0,0
Diseño y planificación Curricular	3	13,0
Educación en valores	3	13,0
Otros	2	8,7
No me interesan	0	0,0
No contesta	2	8,7
TOTAL	23	100,0

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo



En base a los datos alcanzados de la tabla No. 20 podemos obtener el siguiente análisis: De la encuesta realizada a los egresados/titulados acerca de cursos de actualización, Didáctica y pedagogía obtuvieron el 30%, manejo de herramientas relacionadas con TIC el 22%, diseño y planificación curricular y educación en valores 13%, y finalmente temas relacionados con su área de formación.

Entre los titulados que creen conveniente la actualización en Didáctica y Pedagogía, sustentaron su pedido en el hecho de haber recibido durante los años de formación, muy poca formación sobre el tema, que consideran trascendental en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Con respecto al manejo de herramientas relacionadas con TIC, un porcentaje alto de docentes, señalan la necesidad de buscar vías de desarrollo e integración de las tecnologías de la información y la comunicación en los procesos de enseñanza.

Otro sector de titulados opina necesario la realización de cursos de Diseño y Planificación Curricular, especialmente ahora, con la aprobación de la Nueva Ley de Educación, y sus correspondientes cambios, como por ejemplo: la planificación a partir de bloques, destrezas con criterios de desempeño, etc., que aún son confusas para muchos docentes.

La importancia que dan los titulados a la profundización en el tema de valores, es significativamente importante, lo consideran fundamental en medio de un mundo globalizado y permisivo, que denigra la persona y resalta el poder, perdiendo de vista el sentido real y auténtico de ser persona.

La UTPL, a través del Dpto. de Formación continua, debería ofrecer cursos abiertos sobre estos temas tan importantes para todos, o a su vez incorporarlos fehacientemente en el pensum de estudios.

Cuestionario Empleadores:

Tabla No. 7

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

Empleador	Favorecen el desempeño laboral
Colegio Militar Eloy Alfaro	Aspecto económico/salarios y relaciones interpersonales
Colegio Experimental "24 de mayo"	Necesidad de trabajo y ambiente laboral
TOTAL	

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo

En base a los datos alcanzados de la pregunta No.7 podemos obtener el siguiente análisis:

Dentro de las estrategias que los dos empleadores encuestados vieron favorables para el desempeño laboral es sin duda: aspecto económico y ambiente laboral. Dos componentes que juntos mejoran el rendimiento general del centro educativo, y que las dos instituciones encuestadas tienen muy claro.

Opinan que el ambiente laboral, es fundamental, para fortalecer lazos de cooperación mutua, por ello tratan de crear un ambiente óptimo para sus docentes, en sus lugares de trabajo y en forma general, a través de charlas motivacionales y conocimiento personal.

Tabla No. 9

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

Empleador	Actividades
Colegio Militar Eloy Alfaro	
Colegio Experimental "24 de mayo"	Comisiones sociales, atención a padres
TOTAL	

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Investigador: María Luisa Castillo

En base a los datos alcanzados de la pregunta No.9 podemos obtener el siguiente análisis:

Con relación a ésta pregunta sólo el Colegio Experimental “24 de mayo”, de la ciudad de Quito, señaló que los titulados de la UTPL, que prestan servicios en la institución, además de sus horas de clase colaboración en actividades como comisiones y atención a padres.

6. Conclusiones y Recomendaciones

6.1 Conclusiones

Luego de realizar el análisis de la información recopilada en la aplicación de las encuestas, podemos describir las características individuales que con mayor frecuencia se presentaron entre los egresados/titulados.

1. Según los datos alcanzados a través de las encuestas realizadas a egresados/titulados, las menciones más requeridas son: Físico Matemáticas y Educación Básica, por la posibilidad de material bibliográfico para su estudio y la actual demanda de trabajo.
2. La falta de motivación y costos altos, impiden que los egresados/titulados, continúen sus estudios después de obtener la titulación.
3. La mayor parte de egresados/titulados encuestados, laboran en el sector urbano, se desempeñan en instituciones particulares.
4. A pesar de la discriminación de género, en el sector educativo, la mujer demuestra una vez más su tenacidad y deseo de superación, al superar en número al género masculino, en la obtención de un título en Ciencias de la Educación.
5. La edad promedio en la que los egresados/titulados, iniciaron sus estudios y posterior titulación, estaría dentro del rango de los treinta y uno a cuarenta años, es decir, profesionales, con profundo deseo de superación.
Se confirma una vez más que la universidad sigue permaneciendo a la vanguardia, de las necesidades de profesionalización.
6. La infraestructura de una institución, habla por sí misma de los beneficios que puede ofrecer, es decir, mientras más equipada, inferimos mejor servicio, seguridad y agilidad. La mayoría de egresados/titulados, prefirieron el Centro Regional Quito, al iniciar sus estudios.
7. Con respecto a la situación laboral de los egresados/titulados encuestados la mayoría de titulados antes de iniciar sus estudios ya trabajaban ejerciendo la

docencia y después de obtener la titulación, continuaron en las mismas instituciones o a su vez en otras dependencias con mejores beneficios de trabajo, salvo casos particulares, donde por decisión propia no trabajen o ejerzan otra función no relacionada con la docencia. De cualquier manera ninguno de los titulados tuvo que esperar mucho tiempo para empezar a trabajar. Un dato sobresaliente que nos parece importante destacar, es el hecho de que nuestros egresados/titulados, trabajan en colegios y escuelas de mucho prestigio en la ciudad de Quito.

8. Los egresados/titulados, ejercen la docencia, dentro de la especialidad para la cual se prepararon.
9. La condición de vida de nuestros egresados/titulados encuestados, después de obtener la titulación, mejoró notablemente.
10. Los centros escolares, actualmente, no sólo requieren docentes capacitados en el área requerida, también docentes competentes, es decir, personas, capaces de resolver problemas y proponer soluciones viables, con actitudes positivas, comprometidos e identificados con la misión y visión de la institución.
11. Con respecto al contexto laboral de los egresados/titulados, principalmente se desempeñan en instituciones particulares, en nivel básico y bachillerato, bajo contrato indefinido y a tiempo completo. Una de las razones para que nuestros titulados trabajen especialmente en el sector privado, es debido a la burocracia para ingresar al Magisterio Nacional.
12. Con relación a los requisitos exigidos por los empleadores para aspirar un cargo docente, tenemos: Título de tercer nivel, pruebas demostrativas-académicas y presentación personal.
13. La oferta de docentes es disímil con la demanda, razón por la cual, es urgente prepararse mejor, y mucho más sí son temas que están actualmente en apogeo y son demandadas por la parte empleadora como: Reforma y planificación curricular, pedagogía, metodologías e inglés, que a la larga nos ofrecerán mayores posibilidades de trabajo.
14. De los egresados/titulados encuestados, dos titulados manejan con soltura una segunda lengua además del español, en el caso de los demás titulados, la falta de

tiempo y los recursos económicos, fueron factores determinantes de esta situación.

15. De los egresados/titulados encuestados, casi todos manejan la informática a nivel de usuario, la cual fue fortalecida a través de sus estudios en la UTPL, con la cual están agradecidos.
16. Los egresados/titulados encuestados, consideran importante la capacitación en temas como: Didáctica y pedagogía, manejo de herramientas relacionadas con TIC, diseño y planificación curricular y educación en valores. Su importancia radica tras el nuevo proyecto de Ley y el deseo de actualizarse y estar mejor preparados, los titulados son conscientes del avance de la tecnología, y su influencia en el sistema educativo.

6.2 Recomendaciones

1. Planificar estrategias que promuevan una formación continua, en base a becas más accesibles y costos más bajos.
2. Mejorar la infraestructura de los centros asociados de la UTPL, favoreciendo mejores servicios.
3. Suscitar en base a un estudio minucioso y viable, la posibilidad de implementar en el pensum de estudios de la Escuela de Ciencias de la Educación, en sus diferentes menciones, el inglés, por constituir una puerta que abre infinitas posibilidades para acceder al mundo laboral.
4. En base a campañas de actualización profesional, ofrecer facilidades a los egresados de la Escuela de Ciencias de la Educación sobre cursos relacionados con temas como: Didáctica y pedagogía, manejo de herramientas relacionadas con TIC, diseño y planificación curricular, pedagogía, entre otras, como estrategia que propicie al titulado mejores beneficios en el ejercicio de su profesión.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aja, J. (2009). *Manual de la Educación*. España: Océano.

Arancibia, V. (2005). *Manual de Psicología Educativa*. Santiago de Chile: Universidad Católica de Chile.

Asamblea Nacional. (2008). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.

Chango, G. (2007). *Transversalidad del Currículo*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.

Gómez, M. (2005). *Discurso Pedagógico-Horizonte Epistemológico de la Formación Docente*. México: Carlos Cesarman S.A.

Lepeley, M. (2007). *Gestión y Calidad en Educación /Un modelo de evaluación*. México: De la A a Z Artes Gráficas.

Molero, F. (1999). *La Didáctica, Cara al Tercer Milenio*. Madrid-España: Síntesis.

Rubio, M. (2008). *Guía General de Educación a Distancia*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.

Valdivieso, M. (1999). *Planificación Curricular*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.

Ávalos, B. (23 de agosto de 2000). *Seminario sobre Prospectivas de la Educación en América Latina y el Caribe*. Recuperado el 3 de diciembre de 2010, de [http://facultaddeeducacion.es/31176/Avalos,%20Beatrice%20\(2000\).%20Desarrollo%20profesional%20de%20los%20Docentes.pdf](http://facultaddeeducacion.es/31176/Avalos,%20Beatrice%20(2000).%20Desarrollo%20profesional%20de%20los%20Docentes.pdf)

Bolívar, A. (2001). *Los centros educativos como organizaciones que aprenden: una mirada crítica*. Recuperado el 11 de diciembre de 2010, de <http://contexto-educativo.com.ar/2001/4/nota-04.htm>

Cardelli, J. (2001). *Formación docente en América Latina. Una perspectiva político-pedagógica*. Recuperado el 2 de febrero de 2011, de http://publicacionesemv.com.ar/_paginas/archivos_texto/26.pdf

Delors, J. (1996). *Los cuatro pilares de la educación*. Recuperado el 3 de febrero de 2011, de "La Educación encierra un tesoro": [http://148.202.105.241/biblioteca/bitstream/20020101/946/1/ los cuatro pilares de la educación.pdf](http://148.202.105.241/biblioteca/bitstream/20020101/946/1/los%20cuatro%20pilares%20de%20la%20educacion.pdf)

Ducci, M. (mayo de 1997). "El enfoque de la competencia laboral en la perspectiva internacional". Recuperado el 5 de febrero de 2011, de

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/competen/pdf/mex c1.pdf>

González, M. (2002). *¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica*. Recuperado el 13 de febrero de 2011, de http://www.educarenpobreza.cl/UserFiles/P0001%5CFile%5Cficha_51_Que%20Significa%20Ser%20Un%20Profesional%20Competente.pdf

Madrid, S. (junio de 2006). *Profesorado, política educativa y género en Chile*. Recuperado el 10 de enero de 2011, de <http://w3app.mineduc.cl/mineduc/genero/documentos/Profesorado,%20politica%20educativa%20y%20genero%20en%20Chile%20balance%20y%20propuestas.pdf>

Ministerio de Educación. (s/f). *Organización y Estructura de la Formación Docente en Iberoamérica*. Recuperado el 13 de diciembre de 2010, de http://www.oei.es/quipu/ecuador/informe_docentes.pdf

Ministerio de Educación. (s/f). *Plan Decenal de Educación*. Recuperado el 7 de enero de 2011, de Ministerio de Educación: <http://www.educacion.gov.ec>

Ministerio de Educación. (s.f.). *Plan Nacional de Desarrollo*. Recuperado el 8 de enero de 2011, de Senplades: <http://www.plan.senplades.gov.ec>

Ministerio de Educación. (2011). *Proyecto de Ley de Educación*. Recuperado el 5 de enero de 2011, de <http://www.educación.gov.ec>

Moral, C. (2000). *Formación para la profesión docente*. Recuperado el 22 de febrero de 2011, de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=118065>

Muñoz, F. (2003). *"Competencias Profesionales del Docente en la Sociedad del Siglo XXI"*. Recuperado el 3 de marzo de 2011, de <http://www.uclm.es/profesorado/ricardo/Cursos/CompetenciaProfesionales.pdf>

Umaña, S. (2004). *Hacia una educación no sexista*. Recuperado el 23 de diciembre de 2011, de http://www.fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/D_EDUCACION/Hacia_una_educacion_no_sexista.pdf

AMEXOS

FOTOGRAFÍAS DE EGRESADOS/TITULADOS



Colegio católico "San Francisco de la Alvernia"



Lcda. Olga Zapata



Lcdo. Byron Analuisa



Colegio católico "Santa Dorotea"



Lcda. Hna. Enma
Chanatasig



Lcda. Rita Camacho



Lcdo. Marcelo Villamarin



Colegio Militar "Eloy Alfaro"



Magíster. Henry Zambrano.