



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 CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS

AUTORA: FLORES ANDRADE RAQUEL DEL PILAR

DIRECTOR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Mgs. Fabián Jaramillo Serrano

TUTORA TRABAJO DE FIN DE CARRERA: Msc. Rocío Apunte

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO – SAN RAFAEL

2011



CERTIFICACIÓN

Msc. Rocío Apunte

**TUTORA DEL INFORME DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN UTPL**

CERTIFICA:

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

(f) _____

Loja, junio de 2011



ACTA DE SESIÓN DE DERECHOS

Yo, RAQUEL DEL PILAR FLORES ANDRADE, declaro ser autora del presente Trabajo de Fin de Carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

(f) _____

C.C. 170922806-6



AUTORÍA

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

(f) _____

C.C. 170922806-6



Dedicatoria

El llegar al final de mi carrera ha sido motivo de gran satisfacción, puesto que el crecimiento personal, las vivencias y el enriquecimiento intelectual y espiritual han estado presentes en estos cuatro años de formación. Ha sido tiempo de auto superación, de esfuerzo continuo, de perseverancia, de sacrificio personal y familiar, que hoy son sellados con la alegría que produce un anhelo alcanzado...

El fruto de mi esfuerzo y constancia lo dedico a mis hijos y a mi esposo, quienes me han apoyado con su amor y comprensión incondicionales. Igualmente a mis padres, quienes han seguido de cerca mis ilusiones y logros.

Que Dios les bendiga abundantemente por todo lo que recibí de ellos...



Agradecimiento

“No hay deber más necesario que dar las gracias”

(Marco Tulio Cicerón)

No es fácil expresar toda la gratitud que guardo en mi corazón por todo aquello que recibí en estos años de formación académica, humanística y espiritual.

Agradezco infinitamente a Dios por haberme guiado en el camino del conocimiento y ser la luz que siempre me acompaña.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, quien a través de la Escuela de Ciencias de la Educación, sus maestros y maestras, acrecentaron mi bagaje cultural con su dedicación, vocación y rigor académico.

A la Magister Rocío Apunte, quien con su conocimiento supo dirigir esta investigación.

INDICE

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.....	4
3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE	
3.1.1 Formación inicial docente y formación continua	4
3.1.2 La contratación y la carrera profesional.....	15
3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje	20
3.1.4 El género y la profesión docente.....	26
3.1.5 Síntesis	29
3.2 CONTEXTO LABORAL	
3.2.1 Entorno educativo, la comunidad educativa.....	30
3.2.2 La demanda de educación de calidad.....	31
3.3.3 Políticas educativas: Carta Magna, Plan Nacional de Desarrollo, Ley de Educación, Plan Decenal de Educación, DINAMEP.....	34
3.3.4 Políticas micro: institucionales.....	52
3.3.5 Síntesis.....	58
3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	
3.3.1 Definición.....	60
3.3.2 Competencias profesionales.....	61

3.3.3	Los cuatro pilares de la educación para el siglo XXI.....	62
3.3.4	Competencias profesionales docentes.....	64
3.3.5	Necesidades de formación en el Ecuador.....	65
3.3.6	Síntesis.....	68
4.	METODOLOGÍA	
4.1	Diseño de la investigación	69
4.2	Participantes de la investigación.....	71
4.3	Técnicas e instrumentos de investigación.....	72
4.3.1	Técnicas	72
4.3.2	Instrumentos.....	73
4.4	Recursos.....	73
4.4.1	Humanos.....	73
4.4.2	Institucionales.....	73
4.4.3	Materiales.....	74
4.4.4	Económicos	74
4.5	Procedimiento.....	74
5.	INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	
5.4	Caracterización socio-demográfica.....	76
5.5	Situación laboral	80
5.6	Contexto laboral.....	90
5.7	Necesidades de formación	98
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.4	Conclusiones	100
6.5	Recomendaciones.....	103
7.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	104
8.	ANEXOS	107

1. RESUMEN

La presente investigación sobre la situación laboral de los profesionales de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) ha permitido 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” (Jaramillo, 2010, pág. 7).

La muestra de este universo fue tomada en la provincia de Pichincha, del grupo de titulados que pertenecieron al Centro Regional Quito y Sub-Centro San Rafael. Fueron once profesionales investigados en sus lugares de trabajo o residencias, y dos autoridades seleccionadas de los centros educativos donde prestan sus servicios los investigados, en este caso fue el Vicerrector del Liceo Policial en la ciudad de Quito, y el Director de la Escuela Santiago Apóstol de la parroquia de Puembo.

Los instrumentos de investigación lo conformaron dos cuestionarios tomados de ANECA, tanto para los investigados como para las autoridades de las instituciones educativas, mismos que fueron adaptadas a la realidad nacional.

Ha formado parte de este trabajo un análisis de la situación laboral docente del país, el contexto laboral y las necesidades de formación docente, temas que son contrastados con los resultados del trabajo de campo efectuado.

Esta investigación ha permitido comprender la necesidad de un sistema educativo eficiente que promueva el desarrollo humano y alcance una educación de excelencia, al preocuparse por el desempeño de los actores educativos y la manera como pueden ser motivados para lograr una mayor productividad y desarrollo humano. Pero para lograr esa anhelada educación de calidad se debe contar con profesionales íntegramente formados y comprometidos, transmitiendo lo mejor de sí, laborando en situaciones favorables tanto para la comunidad educativa como para sí mismos.

En el ámbito educativo todo es evolutivo y perfectible. Mucho se ha avanzado en este campo, pero aún hay camino por recorrer.

2. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación parte de un Programa Nacional emprendido por la Universidad Técnica Particular de Loja a través de la Escuela de Ciencias de la Educación y los egresados comprometidos a poner en prueba sus competencias obtenidas en cada una de las asignaturas de su malla curricular en el área de la Educación y cuyo requerimiento para su titulación en el nivel de Licenciatura constituye su participación en un proceso investigativo nacional de gran trascendencia para conocer la realidad socio-demográfica de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, su relación entre la formación recibida y su desempeño laboral, así como el contexto institucional en el que se desenvuelve en la actualidad.

Esta investigación se orienta a realizar un aporte que aborde la problemática actual a la que se enfrentan los profesionales de la Educación, sus limitaciones y desafíos para determinar los lineamientos que deberán asumir como reto para el presente siglo y lograr así una educación eficiente y eficaz, cuya misión sea formar estudiantes con desarrollo de sus capacidades y potencialidades, situándose en forma crítica y autónoma ante un entorno y realidad propios, que incentive el descubrimiento del alumno, la construcción de sus valores, de su proyecto de vida, comprometido en la resolución de los problemas que se derivan de sus propias vivencias, como entes participativos de un conglomerado social, habiéndose así potenciado una formación de calidad.

El artículo 350 de la Constitución de la República del Ecuador, señala que las instituciones de educación superior “tienen como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; ... la construcción de soluciones para los problemas del país”, por lo tanto, es una de sus responsabilidades el brindar atención a las necesidades de formación profesional de acuerdo a la demanda de los actores. Es así que la UTPL, desde la Escuela de Ciencias de la Educación en su modalidad a distancia, pretende “contar con elementos de juicio para afianzar los procesos académico-administrativos” (Jaramillo, 2010, pág. 10) que de ella emanan.

El presente estudio es factible realizarlo por cuanto se cuenta con un grupo extenso de titulados a nivel nacional, cuya base de datos estuvo al alcance de los egresados y se contó con las facilidades para desarrollar la presente investigación.

El objetivo general de esta investigación nace de la necesidad de realizar un diagnóstico laboral que permita conocer si los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL están actualmente laborando en el ámbito de su formación profesional para con esta base construir el nuevo perfil general de las y los Licenciados. Se debe determinar la situación laboral de quienes ejercen o han ejercido la docencia durante el período 2005-2010, en los niveles de Educación Inicial, Básica y Bachillerato. Desde este macro objetivo se desprenderán objetivos específicos como “Caracterizar la situación socio-demográfica de los titulados de 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 CC.EE; e identificar las necesidades de formación en base al mercado laboral” (Jaramillo, 2010, pág. 10).

Pero se debe advertir que se puede evidenciar situaciones que vulneren a los intereses de la profesionalización. Aquí se analizará uno de los problemas que enfrenta nuestra sociedad: se conocerá si los titulados lograron sus objetivos laborales, como el conseguir un empleo estable y una remuneración justa por su desempeño; si tienen oportunidades de ejercer su profesión en medio de los requisitos de la nueva legislación, y de exigencias del conocimiento actuales debido a las nuevas tecnologías informáticas. También se pueden encontrar casos de profesionales que por la acuciante situación económica que atravesamos han migrado hacia países en donde el esfuerzo laboral sea reconocido y mejor remunerado, o con titulados que se han dedicado a otro tipo de actividades lucrativas, pese a tener su profesión.

El resultado de esta indagación, sumado al de investigaciones posteriores, permitirá aportar con fundamentos pertinentes sobre los requerimientos de los profesionales en educación, de sus empleadores, de las necesidades de la sociedad, del sistema educativo, de la praxis de calidad, de la formación continua.

MARCO TEÓRICO

3.1 SITUACIÓN LABORAL DOCENTE

3.1.1 Formación Inicial Docente y Formación Continua

3.1.1.1 Formación Inicial de los Docentes en el Ecuador

La formación de docentes empieza con la selección de las personas que desean entrar en la profesión (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura, 2004, pág. 180).

La elección vocacional es un acto básicamente individual que comporta la libertad de decidir y el riesgo de equivocarse. En esta elección intervienen numerosas variables: personales, familiares y sociales:

- En las personales se deben tener en cuenta la identificación, el autoconocimiento, las habilidades y destrezas.
- En las familiares intervienen la historia profesional y laboral, o los anhelos profesionales de los padres y la canalización o realización de sus expectativas.
- En las variables sociales se manejan los paradigmas de la época: los valores, los intereses profesionales, la influencia de los medios de comunicación y de las amistades.

Superado el proceso de elección profesional, a nivel personal y familiar, inicia un camino lleno de expectativas y deseos de mejorar la sociedad desde el aporte comprometido con la docencia.

En nuestro país “La formación de profesionales docentes estará a cargo de las facultades de filosofía, letras y ciencias de la educación – para nivel medio - y de los colegios e institutos normales del país. Estos últimos, los colegios e institutos, tienen la finalidad específica de preparar docentes para los niveles pre-primario y primario. En cuanto a los colegios e institutos normales el Ministerio fijará los cupos de estudiantes en relación a la demanda nacional de este tipo de profesionales y a las disponibilidades fiscales del país”. (Ley Orgánica de Educación, Art. 59)

A partir del mes de agosto de 1991, estos últimos se convierten en Institutos Pedagógicos, con la misión de mejorar la calidad de la educación. A partir de las propuestas de este gobierno plasmadas en el Plan Decenal de Educación estos institutos son de formación superior, siendo sus nuevas siglas ISPEDs. Éstos dependen del Ministerio de Educación. Existen dos tipos de Institutos Pedagógicos: los hispanos y los interculturales bilingües. En la actualidad contamos con 25 institutos superiores pedagógicos (ISPEDs) y 8 interculturales bilingües (ISPIB). Estos fueron creados para atender las demandas de docentes de manera sectorizada; están presentes en las 10 provincias de mayor concentración poblacional, en tanto que los ISPIB están ubicados en lugares de mayor población indígena, por lo que éstos toman en cuenta la existencia de diferentes grupos culturales con su propia idiosincrasia.

Los institutos superiores pedagógicos tienen su propia visión y misión:

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

Misión: Formar docentes en preservicio y en forma continua para los niveles preprimaria, primaria y áreas especiales afines, con criterio abierto, pensamiento crítico, auto gestionado, innovador y creativo, con elevada autoestima y valores éticos y morales, capaces de potenciar el desarrollo de la inteligencia y el pensamiento de los niños del país. (Dinamep, 2000)

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

En la tabla siguiente se mencionan los Institutos Pedagógicos del país:

NOMBRE DEL IPED	UBICACIÓN
DON BOSCO	ESMERALDAS –ESMERALDAS
EUGENIO ESPEJO	CHONE – MANABÍ
23 DE OCTUBRE	MONTECRISTI- MANABI
LOS RÍOS	BABAHOYO – LOS RIOS
LEONIDAS GARCÍA	GUAYAQUIL – GUAYAS
RITA LECUMBERRY	GUAYAQUIL – GUAYAS
JUAN PABLO II	GUAYAQUIL – GUAYAS
J. GABRIEL VEGA	SANTA ROSA – EL ORO
CIUDAD DE SAN GABRIEL	SAN GABRIEL – TULCÁN
ALFREDO PÉREZ GUERRERO	SAN PABLO – IMBABURA
JUAN MONTALVO	QUITO – PICHINCHA
MANUELA CAÑIZARES	QUITO – PICHINCHA
BELISARIO QUEVEDO	PUJILÍ – COTOPAXI
DR. MISAEL ACOSTA SOLÍS	BAÑOS – TUNGURAHUA
SAN MIGUEL DE BOLÍVAR	SAN MIGUEL – BOLIVAR
RICARDO MÁRQUEZ TAPIA	CUENCA - AZUAY
CARIAMANGA	CARIAMANGA – LOJA
HERMANO MIGUEL	TENA – NAPO
CAMILO GALLEGOS	SHELL MERA- PASTAZA
JORGE MOSQUERA	ZAMORA – ZAMORA CHINCHIPE
LUIS CORDERO	AZOGUES – CAÑAR
CHIMBORAZO	SAN LUIS – CHIMBORAZO
EMILIO STHELEE	SANTO DOMINGO – STO. DOMINGO
JOSE F. PINTADO	MACAS – MORONA SANTIAGO
CIUDAD DE LOJA	LOJA – LOJA

Tabla No. 1

Elaborada por: Ministerio de Educación y Cultura 1996. Diagnóstico Básico de la Formación Docente

La planificación anual del trabajo de estos institutos se fundamenta en los diagnósticos de Necesidades de la Formación Docente y de la Capacitación y Perfeccionamiento

Docente, en el marco de los requerimientos de la Política 7 del Plan Decenal de Educación, del Sistema de Desarrollo Profesional, del Sistema Nacional de Evaluación –SER- Ecuador, resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y requerimientos de sectores ciudadanos, sociales y relacionados con el sistema educativo.

Es en la Política 7 del Plan Decenal de Educación en donde se prevé la Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida cuyo objetivo es estimular el ingreso a la carrera de formación docente mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente a su rol.

En el capítulo 3 de la presente investigación se ampliará el tema de las necesidades de capacitación docente, previstas en las líneas de acción de la Política 7 del Plan Decenal de Educación.

Admisión

Para ingresar, como alumno, a un Instituto Superior Pedagógico se requiere: poseer el título de Bachiller en Ciencias, especialización Físico-Matemática, Químico-Biológica, Sociales o Educación; y, cumplir con los siguientes requisitos que se señalan a continuación:

- Solicitud de ingreso con la presentación de los siguientes documentos: cédula de identidad, partida de nacimiento, título original o acta de grado debidamente legalizada, certificado médico otorgado por el servicio médico del Instituto Pedagógico, libreta militar o certificado de calificaciones;
- Haber aprobado las pruebas de admisión; y,
- Matricularse legalmente.

Estructura de la formación

Según Dinamep (2003) se ha establecido la malla curricular para la formación de los docentes del nivel primario, la misma que se lleva a cabo en un total de 3200 horas de

formación, en cuatro semestres. Si bien la obligación es de tres años de formación, el último año se destina al servicio rural obligatorio.

En los Institutos Superiores Pedagógicos la formación está dividida en dos grandes campos, que son: la Formación Profesional Básica, que se lleva a cabo en el primer año y la Formación Profesional Específica, que se desarrolla en el segundo año.

Para el primer campo se han destinado las siguientes áreas de estudio: Investigación Educativa, Filosofía de la Educación, Psicología Evolutiva, Desarrollo de la Inteligencia, Pedagogía, Computación aplicada a la Educación, Psicología Educativa, Sociología de la Educación y Didáctica General.

El segundo campo tiene las siguientes áreas: Diseño y Desarrollo Curricular, Didáctica del Lenguaje, Didáctica de las Matemáticas, Didáctica de las Ciencias Naturales, Didáctica de las Ciencias Sociales, Didáctica de la Cultura Física, Didáctica de la Cultura Estética, Recursos Didácticos, Administración Educativa y Práctica Docente.

Los centros de práctica docente están constituidos por jardines de infantes, escuelas completas, escuelas pluridocentes, escuelas unidocentes, seleccionados por una comisión integrada por un representante de la Dirección Provincial de Educación; el Consejo Directivo del Instituto Pedagógico, el Jefe del Departamento de Tecnología Docente y los Directores de los Centros Educativos Matrices del área de influencia del respectivo Instituto.

Son funciones de los Centros Educativos de Práctica Docente:

- Consolidar la formación profesional del alumno-maestro, a través de la práctica docente;
- Posibilitar el ambiente adecuado para el desarrollo de la práctica docente; y,
- Facilitar la aplicación práctica de los contenidos teóricos desarrollados en los Institutos Pedagógicos.

Orientaciones metodológicas

Cada asignatura del Plan de Estudios tiene sus orientaciones metodológicas específicas.

En términos generales, se puede precisar que son las siguientes:

- Aplicación de técnicas participativas para la investigación, en función del diagnóstico de problemas del entorno que faciliten el diseño de proyectos educativos.
- Elaboración y ejecución de proyectos de investigación-acción como estrategia para el desarrollo profesional del docente.
- Concepción de la comunicación pedagógica como mecanismo idóneo para el desarrollo de las capacidades de interrelación entre alumno-maestro, alumno-alumno, alumno-entorno, a través de situaciones vivenciales.
- Desarrollo de los temas de administración escolar mediante el análisis comparativo de la ley y reglamentos de educación y la observación de casos reales, para establecer juicios críticos y propuestas concretas de mejoramiento.
- Organización de talleres pedagógicos para confrontar las experiencias que trae el alumno con la lectura científica, para la inferencia de conclusiones que, sistematizadas, permitan su aplicación en la práctica docente.
- Ejercitación del proceso del aprendizaje significativo y funcional a través de la micro-enseñanza, para su aplicación en la práctica docente.
- Empleo de la técnica de agitación de problemas y búsqueda de soluciones; o el estudio de casos para determinar dificultades de aprendizaje.
- Elaboración de documentos de apoyo sobre temas que impliquen complejidad o cuestionamiento, para orientar el aprendizaje mediante el estudio dirigido o el desarrollo de talleres pedagógicos.
- Sistemas Educativos Nacionales
- Diálogo sobre la realidad de la educación local, provincial, regional y nacional; análisis de situaciones conflictivas; conclusiones.
- Análisis crítico de la orientación filosófica de la educación nacional, de las políticas educativas actuales y relación con la realidad social, económica y cultural del país.
- Elaboración de fichas que recojan la información necesaria sobre los instrumentos curriculares que se manejan en las instituciones del medio, a través de la observación, entrevista, encuesta, el cuestionario.
- Procesamiento de la información. Discusión en grupos y en conjunto.

- Conclusiones. (Dinamep, 2010)

Evaluación, mecanismos de promoción

Durante el período de estudios hay evaluación permanente de las actividades que realizan los alumnos y que constituye el 80% de la calificación final de cada asignatura. Al final de cada período se rinde una prueba acumulativa escrita o práctica de cada asignatura, que tiene un valor del 20% de la nota final. La escala de calificaciones es de uno a veinte. La calificación de cada asignatura es el promedio aritmético de todas las calificaciones parciales (80%) más la prueba acumulativa (20%).

Los Institutos Pedagógicos Interculturales Bilingües

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

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

Las universidades y la formación de docentes

En el país no ha existido una política unitaria en cuanto a la formación de docentes que ofrece la universidad ecuatoriana. Como ya se ha mencionado, hasta hace unos años, los docentes que corresponden a la Educación Inicial y a la Básica eran formados por los institutos superiores pedagógicos (ISPEDs), en tanto que la formación para la educación media ha estado confiada a las universidades. Ese patrón de comportamiento ha cambiado en los últimos años, puesto que muchas universidades ofrecen formación para los niveles Inicial y Básico. Esta propuesta ha sido ampliamente acogida por los

usuarios, al punto que actualmente existen más alumnos en los programas universitarios de pregrado para formación en Educación Preescolar y Básica, que en los propios ISPED, muchos de los cuales se encuentran al borde de su extinción por falta de estudiantes. La razón es que con cuatro años de estudio universitario obtienen el título de Licenciados en Educación y en los ISPED, con tres años, solo acceden al título de Profesores de Educación Primaria. Además, económica y socialmente, la Licenciatura tiene un mayor reconocimiento que el título de Profesor.

En Ecuador aun no existe una universidad pedagógica que establezca los lineamientos políticos y estratégicos de la formación docente impartida por las universidades, como acontece en Colombia y Venezuela, situación que ya es contemplada en el Plan Decenal Educativo para una futura aplicación e implementación. Sin embargo, hay dos universidades que cuentan con una importante cantidad de programas formativos para docentes y tiene el mayor número de alumnos: la Universidad Central de Ecuador, con su sede principal en la ciudad de Quito, y la Universidad Técnica Particular de Loja, que tiene su sede principal en Loja, pero que al ser una oferta de educación a distancia, tiene muchos centros de referencia en varias ciudades de Ecuador y en otros países donde viven los ecuatorianos.

Debido a la autonomía universitaria, no existe una sola concepción filosófica, ni una sola orientación doctrinaria en cuanto a la formación, puesto que cada universidad formula sus objetivos y estrategias de acuerdo a la ideología de sus creadores y colaboradores (Unesco, 2004). En Ecuador funcionan 72 universidades reconocidas, según la SENESCYT (Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, en las cuales existen facultades o escuelas de Educación o de Pedagogía, que tienen, a su vez, sus programas de pregrado y de postgrado.

La formación inicial de los docentes de nivel medio dura cuatro años para obtener la licenciatura y la realizan las Facultades de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, de las universidades estatales y particulares del país. Si se opta por el doctorado son dos años más de estudio.

Si la formación inicial es en una universidad que oferte la carrera de Educación:

Para ingresar a una Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, se requiere poseer el título de Bachiller en Ciencias, especialización: Físico-Matemática, Químico-Biológica, Sociales o Educación; o el título de Bachiller Técnico, en sus diferentes especializaciones; y, cumplir con los siguientes requisitos:

- “Inscripción para el ingreso, que demanda documentos de identificación personal, título original o acta de grado debidamente legalizada.
- Haber aprobado el curso de nivelación; y,
- Matricularse legalmente

En las Facultades de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación el contenido de la formación está determinado por Escuelas, de acuerdo a la oferta académica de las universidades:

- Escuela de Biología;
- Escuela de Castellano y Literatura;
- Escuela de Comercio y Administración;
- Escuela de Educación Física;
- Escuela de Educación Técnica en sus diferentes especializaciones:
 - Mecánica Industrial,
 - Mecánica Automotriz,
 - Artes Aplicadas,
 - Artes en Madera
 - Electricidad,
 - Electrónica,
 - Diseño Gráfico;
- Escuela de Filosofía y Ciencias Económicas;
- Escuela de Historia y Geografía;
- Escuela de Idiomas;
- Escuela de Ciencias Exactas;
- Escuela de Pedagogía, Especialización Educación Parvularia;
- Doctorado en Ciencias de la Educación, especialización Administración Educativa;
- Doctorado en Ciencias de la Educación, especialización Pedagogía;
- Escuela de Psicología Educativa y Orientación;

Doctorado en Psicología Educativa Infantil,
Doctorado en Psicología Educativa del Adolescente” (Dinamep, 2010)

3.1.1.2 Formación Continua

La capacitación permanente en toda profesión es un requerimiento indispensable, y el área de Educación no es una excepción. Ante la amplitud de los conocimientos, las exigencias de la tecnología en las nuevas herramientas de comunicación y los avances de la investigación educativa, un docente no puede estar al margen de su nuevo rol de facilitador, de nexos entre sus estudiantes y el conocimiento, relegado ante la comunidad educativa.

En la actualidad, está ampliamente aceptado que el éxito del proceso de enseñanza-aprendizaje depende, en gran medida, de la calidad de los profesores que lo tienen bajo su responsabilidad. (Medina, 2002, pág. 381). Es por eso, que partiendo de este presupuesto, no se puede evadir la formación continua, minimizando la gran responsabilidad que está en manos del docente.

La capacitación es un proceso de formación continua, de crecimiento personal, social y profesional mediante el cual un individuo adquiere nuevas destrezas y conocimientos que en lo fundamental van a promover en él un cambio de actitud respecto a su desempeño. Este proceso está constituido por un conjunto de actividades educacionales organizadas, al margen de cuales sean sus contenidos, niveles y métodos, tanto formales como informales, que prolongan o reemplazan la formación inicial (Centro Andino de Excelencia para la capacitación de Maestros, 2004).

Para exponer lo que es la formación permanente, se mantendrá el concepto del enfoque que poseen algunos autores como Carmen Sepúlveda Parra y Mario Lagomarsino Barrientos.

El concepto de formación permanente o continua, indica que: ninguna formación profesional se agota, o es susceptible de darse de manera completa y acabada, en universidades o centros de formación profesional. “Esto implica que una instancia

entrega un primer gran segmento de formación y la práctica profesional complementa o consolida el quehacer” (REICE, 2005).

En este sentido, (Avalos, 2002) dice que la formación docente debe contener como mínimo estos atributos:

- Estar dirigida por el análisis de las diferencias entre los fines y estándares de aprendizaje esperado de los alumnos y su desempeño actual.
- Involucrar a los docentes en la identificación de lo que necesitan aprender; y, en lo posible, en la discusión sobre las oportunidades y procesos que se usarán para su formación.
- Situarse principalmente en la escuela y conectarse integralmente con sus formas de operar. Esto no significa que los docentes no puedan tomar cursos o aprender en otras formas, pero subraya que la posibilidad de aprender es más fuerte cuando se relaciona con el reconocimiento y la necesidad de solucionar problemas auténticos e inmediatos en las aulas de los profesores participantes.
- Supone seguimiento y apoyo para aprender más, incluso con asistencia de fuentes y observación externa a la escuela.
- Proporciona oportunidad para entender la teoría detrás de los conocimientos y comprender las estrategias que deben ser aprendidas.
- Pero el conocimiento nuevo por sí mismo no produce el cambio; por eso, el desarrollo profesional necesita comprometer también en este proceso: las creencias, experiencias y hábitos de los docentes.
- Es parte de un proceso amplio de cambio que se ocupa de los impedimentos y elementos facilitadores del aprendizaje de los alumnos.
- Esto implica considerar y modificar recursos, situaciones de los niños, carga docente y de trabajos de los profesores.

Esta formación continua se denomina así porque prosigue luego de la inicial y se da durante el servicio docente, se realiza por distintos eventos: autoformación y heteroformación.

La primera; cada persona busca efectivizarla a través de su interés personal por medio de lecturas, consultas, conferencias virtuales, y otras. La segunda; se da a través de la capacitación.

Los profesores requieren y demandan durante sus procesos de formación, respuestas concretas a problemas específicos, alternativas a su quehacer cotidiano, es desde ahí donde se tiene que partir para reflexionar, teorizar, analizar y promover el desarrollo de su mundo personal y profesional; y es allí donde también encontrarán las respuestas a sus inquietudes y necesidades.

La preparación de profesores excelentes es una tarea ineludible en todos los ámbitos y niveles de enseñanza. Se reclama cada vez más que los profesores conozcan profundamente la materia que enseñan, que posean la habilidad necesaria para comunicar de una manera efectiva el conocimiento que es básico para el alumno, que sean capaces de proporcionar los medios pertinentes para desarrollar en sus estudiantes un pensamiento avanzado y que dispongan de las competencias que se requieren para crear habilidades para la resolución de problemas (Medina, 2002, págs. 382-388) Todo ello requiere altos niveles de preparación y un continuo crecimiento profesional al que hay que prestar una esmerada atención.

En nuestro país existen organismos gubernamentales que dedican todo su empeño profesional a la capacitación docente con directrices impartidas desde el Ministerio de Educación, quien es el responsable de ejecutar el sistema nacional de capacitación mejoramiento docente. También existen organismos no gubernamentales y centros de capacitación educativa privados, que facilitan la profesionalización del docente a través de la suscripción de convenios de cooperación con el Ministerio de Educación, con planes de formación en diferentes áreas del conocimiento.

3.1.2 La Contratación y la Carrera Profesional

3.1.2.1 Modalidades de Contratación

La contratación de personal docente se analiza bajo dos dimensiones: el servicio público y el privado.

Contratación privada.- en centros educativos particulares- los contratos son celebrados entre la autoridad nominadora y el docente. Se sujeta a los artículos pertinentes previstos en el Código de Trabajo vigente y se toman en cuenta dos modalidades: el trabajo por horas, en donde el docente percibe su remuneración en base a las horas clase impartidas más los beneficios de Ley; o a tiempo completo, en cuyo caso percibe un sueldo fijo por las horas clase impartidas, más otras actividades inherentes a la obra educativa institucional desarrolladas en sus horas libres por lo que percibe los beneficios de Ley correspondientes.

Los centros de educación privados por disposición de la Ley reconocen el derecho a los sueldos décimo tercero, décimo cuarto y a los fondos de reserva. El pago de haberes se realiza por mensualidades cumplidas de donde se descuentan los aportes individuales para el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

No todos los establecimientos particulares reconocen el pago de vacaciones, que es el equivalente al sueldo de un mes, luego de haber trabajado un año, de conformidad con la Ley, y absolutamente ninguno reconoce el pago de horas extras a sus empleados.

Estos contratos deben ser registrados en la Inspección del Trabajo del Ministerio de Relaciones Laborales.

Contratación fiscal, para el nombramiento de nuevos docentes, se planteó un sistema de registro de candidatos elegibles, normado en el Decreto Ejecutivo 1563 del 29 de junio de 2006, en concordancia con lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo 708 publicado en el Registro Oficial 211 de 14 de noviembre de 2007, establece que las personas que aspiran ingresar al magisterio en calidad de docentes deben inscribirse y aprobar pruebas de aptitud mediante un concurso público de méritos y oposición, previo al proceso llevado a cabo por las comisiones de ingresos y cambios. La inscripción al registro de candidatos elegibles se realiza a través del enlace <http://www.mec.gov.ec/simec> de la página web del Ministerio de Educación.

“Una vez publicados los resultados de las pruebas de oposición y hasta dos meses antes del inicio del período de matriculación del respectivo año lectivo, los aspirantes considerados elegibles deberán presentar su documentación en las respectivas

Direcciones Provinciales para la calificación de los méritos” (Reglamento General a la Ley de Carrera Docente y Escalafón, Art. 7 reformado).

En el artículo 9 reformado del citado Reglamento se establece la creación de las comisiones de excelencia para la docencia, encargadas del estudio y calificación de méritos para los ingresos, cambios y promociones del personal docente de los niveles inicial, básico y bachillerato en sus diferentes subsistemas, niveles y modalidades.

Además, se concede puntaje adicional a aquel docente concursante que tenga su domicilio más próximo al lugar de la vacante, así como a quien haya laborado en el sector rural por más de tres años. (Ley de Carrera Docente, Art. 11)

Acceso a la profesión

Es el Ministerio de Educación quien está a cargo de la contratación del personal docente y no docente a través de la Dirección Nacional Administrativa y de las Direcciones Provinciales de Educación, de conformidad con las disposiciones de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional y su Reglamento General, para el caso de centros educativos estatales.

Para ingresar a la carrera docente se requiere:

- Ser ciudadano ecuatoriano y estar en goce de los derechos de ciudadanía;
- Poseer título docente reconocido por la Ley; y,
- Participar y triunfar en los correspondientes concursos de merecimientos y de oposición. (Ley de Carrera Docente, Art. 6)

Se reconocen los siguientes títulos para el ejercicio de la docencia:

- Bachiller en Ciencias de la Educación, Bachiller Técnico, Bachiller en Arte y Técnico de nivel superior, en sus diversas especialidades,
- Profesor de Educación Pre-primaria, Profesor de Primaria, Profesor de Segunda Enseñanza,
- Profesor de Educación Especial y Psicólogo Educativo;

- Licenciado en Ciencias de la Educación, en sus distintas especializaciones;
 - Doctor en Ciencias de la Educación, en sus distintas especializaciones; y,
 - Otros títulos de profesionales universitarios que el sistema educativo requiere.
- (Ley de Carrera Docente, Art. 7)

La ley docente establece que cuando un profesional de la educación tuviere dos o más títulos docentes, se considera el de mayor categoría. Los títulos docentes obtenidos en el exterior se equiparan a los títulos reconocidos por la Ley, previa la revalidación por parte de las instituciones correspondientes. El ejercicio profesional en la educación se inicia desde la posesión en el cargo. (Ley de Carrera Docente, Arts. 8,9)

Todos los docentes que ingresan al sistema educativo deben iniciarse trabajando en la zona rural. El ejercicio profesional en la educación se iniciará desde la posesión en el cargo. (Ley de Carrera Docente, Art. 10)

La contratación del personal docente y no docente en el sector privado está sujeta a las disposiciones de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, por la naturaleza y alcance del Estatuto; pero, también a las disposiciones pertinentes del Código de Trabajo (Organización de Estados Iberoamericanos - Ministerio de Educación, 1994)

3.1.2.2 La Carrera Profesional

“Se entiende por carrera docente el ejercicio de la profesión conforme con las leyes de la materia y reglamentos pertinentes. Su estatuto regula el ingreso, permanencia y ascenso, el mejoramiento cualitativo y cuantitativo así como, la profesionalización y jerarquización de funciones”. (Organización de Estados Iberoamericanos - Ministerio de Educación, 1994)

Se establece la siguiente carrera docente: (Ley de Carrera Docente, Art. 12)

“Para el servicio docente

- Profesores;
- Administradores; y,

- Supervisores

Para el servicio técnico-docente:

- Técnico-docentes; y
- Supervisores”.

Además, en el contexto de la carrera docente se establece la siguiente jerarquización de funciones: (Ley de Carrera Docente, Art. 12)

“Para el servicio docente:

- Profesor de educación preprimaria
- Profesor de educación primaria
- Profesor de educación popular
- Profesor de educación media

Docentes administrativos:

- Director de educación preprimaria
- Director de educación primaria
- Director de educación popular
- Subinspector general de educación media
- Inspector general de educación media
- Vicerrector de educación media
- Rector de educación media

Administración provincial:

- Docente administrativo
- Técnico docente
- Coordinador
- Jefe de sección
- Supervisor provincial
- Jefe de departamento
- Asesor técnico
- Director provincial

Administración Central:

- Docente administrativo
- Técnico docente
- Jefe de sección

- Supervisor nacional
- Jefe de departamento
- Coordinador
- Asesor técnico
- Director nacional”

Los docentes, con nombramiento, tienen derecho a la estabilidad en el cargo. En cuanto al ascenso de categoría escalafonaria tienen derecho, cada cuatro años los docentes que laboran en el sector urbano; y, cada tres años, quienes trabajan en los sectores rurales y en las provincias fronterizas e insular de Galápagos.

Asignaciones complementarias como subsidio familiar, compensación pedagógica, subsidio de antigüedad, gastos de representación y transporte, beneficios económicos por cambio de título o mejoramiento docente son igualmente reconocidos (Ley de Carrera Docente, Arts. 24,25)

El docente tiene también derecho a obtener comisión de servicios con sueldo completo para su perfeccionamiento docente, hasta por dos años consecutivos en el exterior, y para desempeñarse como dirigente de la organización clasista que agrupa a los docentes del país, la Unión Nacional de Educadores, UNE. (Organización de Estados Iberoamericanos - Ministerio de Educación, 1994).

3.1.3 Las condiciones de enseñanza y aprendizaje

“Aprender a enseñar no sólo significa adquirir conocimientos y competencias, sino comprender al alumno y cómo aprende, y disponer de una gama de estrategias para afrontar situaciones únicas y siempre cambiantes”. (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura, 2004, pág. 182).

Este enunciado de la UNESCO se basa en la importancia de las condiciones en que se produce el proceso de enseñanza-aprendizaje, centrandolo su acción básicamente en el aula, como “espacio formalizado e investido, que se explicita en el modo de pensar y generar el saber, en los estilos de participar en la formación intelectual y socio-afectiva de los estudiantes, y en el avance profesional de los docentes en el marco del centro-

aula” ... conllevando una “continua complejidad comunicativa y de indagación permanente”. (Medina, 2002, pág. 387).

Es en el aula donde se desarrollan las posibilidades y el método para la acción educadora. “En la elaboración de un método didáctico se debe tener en cuenta las condiciones en que se desarrolla el aprendizaje” (Medina, 2002, pág. 383). Es necesario que el docente conozca el entorno familiar, social, cultural del alumno, ya que estos elementos inciden en la construcción del aprendizaje.

El ambiente en donde se dan las óptimas condiciones para el aprendizaje, debe ser el conjunto de factores bióticos y abióticos facilitando o limitando su desarrollo. Para Castro (2003) también están presentes variables intrínsecas, esencialmente subjetivas “tales como las relaciones profesor – alumnos, los estilos pedagógicos y de aprendizaje, la capacidad perceptiva, la empatía y la asertividad, entre otros aspectos. Estos factores juegan un papel decisivo en el éxito o fracaso de la enseñanza, pero sobre todo en la calidad del aprendizaje, sin detrimento de otros factores significativos para el aprendizaje, como son las condiciones higiénicas, de salud o nutricionales de los educandos y su entorno”.

Existe un grupo de factores que favorecen un ambiente de aprendizaje, así tenemos la relación afectiva, flexibilidad, aceptación, tolerancia, saber escuchar, independencia, cooperación, equidad, actividad grupal, compromiso social, solidaridad, democracia, creatividad y comunicación empática. (Castro, 2003, págs. 25-36)

El entorno familiar es importante porque desde allí se fomenta la socialización aportando en la colaboración con otros. Desde este principio parten varias estrategias, según Antonio Medina, catedrático en didáctica:

- Para profundizar en el conocimiento de los alumnos, es necesario conocer las características del contexto en el que se desenvuelven, dado que el entorno media en el desarrollo de la personalidad.
- Seleccionar contenidos en función de las peculiaridades del contexto. Si bien hay contenidos universales que todos los alumnos deben aprender, hay otros específicos, más adecuados para los alumnos que viven en un determinado

contexto. Por ejemplo, los alumnos que viven en una zona rural necesitan conocer los problemas y las posibilidades que plantea ese medio.

- Seleccionar estímulos ambientales, adecuados a la situación de enseñanza-aprendizaje. Por ejemplo la visita a una fábrica en la zona en la se sitúa la escuela para comprender características de la industria.
- Desarrollar una acción compensatoria de las deficiencias originadas en el entorno social y familiar. Aunque la escuela no puede resolver los problemas estructurales derivados de una distribución injusta de la riqueza o de la situación familiar desestructurada, al menos puede colaborar en la solución de estos problemas.

Otras estrategias que el docente debe ejecutar para generar las óptimas condiciones para facilitar este proceso se mencionan a continuación:

- Preparar el contexto o ambiente de aprendizaje; aquí se adecúa el espacio físico que debe ser funcional, permitiendo una adecuada comunicación e interrelación entre profesor y alumnos.
- Informar con un lenguaje claro sobre los objetivos de la clase, ya que el alumno debe conocer qué va a aprender y por qué.
- Centrar y mantener la atención de los alumnos para que la información llegue a sus destinatarios. Para esto se debe plantear la información como una novedad, trabajar en un agradable ambiente para estimular la atención y el deseo de colaboración, recurrir a experiencias personales y utilizar recursos didácticos apropiados.

Cuando se habla de presentar la información, se exponen tres estrategias generales que responden a objetivos básicos y son las siguientes (Medina, 2002, págs. 157-175):

- Promover el conocimiento significativo. Frente a la pasividad y al memorismo, riesgos de un método expositivo, se debe potenciar en el alumno el procesamiento de la información y la organización personal del contenido. A este efecto se deben ofrecer al alumno organizadores que le ayuden a comprender un tema.

- Neutralizar la pérdida informativa de los mensajes. Para conseguir este objetivo se procura que los mensajes sean sencillos, que se relacionen con ideas familiares y con temas generales y que se impregnen de connotaciones personales.
- Reforzar la comprensibilidad de los mensajes. A este efecto se procura que el mensaje se presente de forma ordenada y breve y que se utilicen diversos códigos: verbal (palabras), práxico (gestos, movimientos) e icónico (imágenes, objetos reales, etc.).

Cuando se refiere a la utilización de recursos se debe recordar que éstos constituyen un puente entre las palabras y la realidad, porque suponen una novedad, motivan, estructuran la realidad, configuran el tipo de operación mental, suscitan la actividad del alumno y transmiten valores. Todas estas estrategias que mejoran las condiciones del proceso de enseñanza-aprendizaje derivan de la teoría humanista.

Uno de los principales conceptos que surge como un aporte de los planteamientos humanistas es el de aprendizaje experiencial, cuya filosofía deriva, principalmente de los estudios de John Dewey y posteriormente de Carl Rogers.

Rogers caracteriza las condiciones para que se produzca un aprendizaje significativo y vital para el ser humano. “La orientación de Rogers gira en torno al desarrollo de la personalidad y a las condiciones de su crecimiento existencial, basándose por tanto en los datos provenientes de la experiencia del individuo, concebido como un ser que existe, deviene, surge y experimenta”. (Arancibia, 2004, pág. 152)

Las condiciones que Rogers (1963) plantea se resumen así:

- a) Congruencia.- Se ha de poseer una personalidad bien unificada, bien integrada, es decir, congruente consigo misma. En una relación interpersonal concreta debe mostrarse tal como es, jamás defensivo, sus sentimientos deben estar exactamente asociados a lo que expresa.
- b) Consideración positiva incondicional.- Prestar una atención cálida al aprendiz, pero no una atención posesiva ni una envoltura afectiva; se trata de aceptar

cualquier tipo de sentimiento sin ninguna intención evaluativa. Se ha de permitir la expresión de los sentimientos de los alumnos cualquiera que sean, pues están ligados a la evolución permanente de la persona. Al percibirse la clase como una situación en la que es posible ventilar y resolver aspectos importantes para el alumno, éste se sentirá aliviado de sus presiones internas y estará en condiciones de progresar en la dirección que haya elegido.

- c) Comprensión empática.- Es esforzarse por sentir el mundo privado del otro, como si se le percibiese desde dentro. Se trata de captar la escala de valores y de referencia íntima del otro, sentir el miedo, las frustraciones, las confusiones como si fuesen las propias.

Patterson (1973) por su parte, menciona las siguientes estrategias para poner en práctica los principios humanistas en las condiciones del aprendizaje:

- Programas escolares de mayor apertura
- Dar prioridad al aprendizaje activo
- Insistir en la autonomía del alumno
- Dar mayor importancia a la creatividad
- Resaltar las actividades colaborativas
- Otorgar espacios para la evaluación interna
- Dedicar más tiempo a la integridad personal, el potencial no-académico y el programa escolar interno.

Todo esto desarrolla un ambiente ni hostil ni protector en donde no se evalúa el comportamiento o los sentimientos, quedan de lado los prejuicios y los juicios morales. Aquí se evidencian las competencias para la resolución de problemas y la adquisición de conocimientos en medio de la “autenticidad y la autoactualización de cada alumno en particular” (Arancibia, 2004, pág. 217).

Todo lo señalado anteriormente tiene su origen en la “Teoría Constructivista” que indica que el conocimiento de todas las cosas es un proceso mental del individuo, que se desarrolla de manera interna pero sobre la base de la información que obtiene y de la interacción con su entorno.

Es un proceso que la persona va modificando a la luz de sus experiencias; un proceso en el cual el sujeto construye sus ideas o conceptos basados en conocimientos presentes y pasados. El aprendizaje es un elemento esencialmente activo dentro de este proceso.

Cabe recordar a los teóricos del constructivismo:

- Lev Vygostky
- David Paul Ausubel
- Jean Piaget
- Jerone Seymour Bruner

Estos investigadores coinciden en que todos los procesos psicológicos superiores, como la comunicación, lenguaje, razonamiento, etc.) se adquieren primero en un contexto social y luego se internalizan. El individuo piensa, comunica sus pensamientos, confronta con otros sus ideas y ahí construye.

Igualmente sugieren algunas tendencias:

- Partir del nivel de desarrollo del alumno
- Asegurar la construcción del aprendizaje significativo
- Posibilitar que los alumnos realicen aprendizaje significativo por si mismos
- Procurar que los alumnos modifiquen sus esquemas de conocimientos
- Establecer relaciones entre el nuevo conocimiento y los esquemas de conocimientos ya existentes.

Estas ideas traen como resultado, que el niño aprende más en un contacto de colaboración e intercambio con sus compañeros. Además, se aprovechan los distintos grados de conocimiento que tienen los compañeros sobre un tema. El nuevo conocimiento se basa en el conocimiento previo. Igualmente, el alumno debe demostrar una actitud favorable, el aprendizaje no puede darse si el alumno no lo quiere o no le interesa. Este factor es un componente de disposiciones emocionales y actitudinales en donde el maestro solo puede influir a través de la motivación. (Teoría Constructivista, Slideshare.net)

Pero el elemento facilitador de todo este proceso definitivamente es la motivación, considerándosela como la piedra angular del buen aprendizaje. “La motivación se refiere a la conducta que está condicionada u orientada por necesidades de las personas y están dirigidas a los objetivo o metas que permiten satisfacer la referida necesidad” (Castro, 2003, pág. 84).

Los autores Castro y López (2003) dan una acertada conceptualización de la motivación; ayuda a la solidez de lo aprendido, por lo que permanece más tiempo en la memoria, se convierte en convicciones, hábitos y habilidades fácilmente recuperables, transferibles y aplicables a nueva soluciones de aprendizaje. Es un estado interno que da vitalidad, estimula y orienta la conducta hacia los objetivos claramente definidos. Todo esto “conduce al éxito, y a éste es necesario coronarlo, reconocerlo, estimularlo, pero sobre todo preverlo y facilitarlo”.

3.1.4 El género y la profesión docente

En la historia de la sociología de la profesionalización femenina se ha evidenciado una marcada distribución del ámbito laboral destinado para la mujer. Las áreas de secretaría, enfermería y docencia a nivel preescolar y primaria han sido las llamadas a agrupar a este colectivo por mucho tiempo, provocando la discriminación de género y desvalorización ante otras profesiones.

Las luchas sociales por la igualdad de derechos, equidad de género, justas remuneraciones, entre otras, han llevado a valorar el trabajo que realiza la mujer en la sociedad y su capacidad para realizarlo. Igualmente la mentalidad estereotipada de nuestra sociedad va evolucionando y dando paso a la apertura de oportunidades para la mujer. Sin embargo aún hay mucho por hacer.

Dentro de la experiencia de vida se ha podido evidenciar que factores como salarios estancados, incremento en el número de horas y de estudiantes, inestabilidad, cambios curriculares, mayores exigencias, y un perceptible cambio en las expectativas que la sociedad tiene sobre los docentes, fueron generando una situación de gran malestar entre los profesionales de la educación. En medio de este panorama socioeducativo está la presencia de las mujeres que en su gran mayoría trabajan en dos establecimientos;

además realizan tareas sociales no directamente relacionadas con la enseñanza, tales como la atención general de la salud, la vacunación, la provisión de alimentos y otras referentes a programas de la niñez, adolescencia y familia que se desempeñan en escuelas de barrios pobres. Por otra parte, se puede evidenciar que muchas de ellas son divorciadas o viudas, con hijos a su cargo, tratando de cubrir sus costos de vida. Sin embargo de todo lo señalado, no decaen en su responsabilidad ante la comunidad educativa y no renuncian a la capacitación que su rol les exige en la formación de los nuevos actores sociales: la niñez y la juventud.

Al hablar del género masculino en la docencia “los hombres no sólo generan ansiedad en las escuelas, también apaciguan, ya que son considerados como transmisores y responsables del orden, la practicidad y la disciplina. Esta combinación de miedo y seguridad parece estar estrechamente relacionada con las dinámicas de género y, por ende, en las diferentes maneras de organizar la carrera docente de hombres y mujeres. Lo anterior no implica desconocer la existencia de estructuras patriarcales, sino que reconoce la complejidad de las relaciones de género en las escuelas y ayuda a explicar la desproporcional presencia de hombres en los puestos de dirección. En vez de asumir que los hombres están naturalmente inclinados a liderar, o señalar que las estructuras machistas lo explican todo, es importante reconocer que muchos maestros son sutil pero firmemente “alentados” a abandonar el aula y el contacto directo con los niños y las niñas, para convertirse en figuras de autoridad un poco más distantes (directores, rectores o supervisores) (Connell, 1995, 1996; Fischman, 2000). Estos modos diferenciales de ver y nombrar a los y las docentes, de estimular a unos a tomar posiciones de autoridad mientras que a las otras se les exige cariño y afecto, son manifestaciones de regímenes de género imperantes en la sociedad; pero además, indican la existencia de otros procesos relacionados con la formación y el estatus profesional y social de los docentes.

Una investigación realizada por la FLACSO indica que los estereotipos de género constituyen las ideas que ha construido una sociedad sobre los comportamientos que deben tener las personas en relación a su sexo y que son transmitidas de generación en generación. Estas ideas distorsionan la realidad porque se toman como referentes sin que existan evidencias científicas que comprueben su veracidad. Así mismo se usan

para justificar y legitimar condiciones de subordinación y desigualdad en que viven las mujeres. Ellas son quienes en América Latina y el Caribe ganan mucho menos por hora que sus pares varones en cualquier tipo de empleo. (FLACSO ANDES)

El Programa de la Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe señala en un estudio que el colectivo docente en América Latina es mayoritariamente femenino. Frente a este predominio del sexo femenino en la profesión docente contrarresta con la distribución de género en otras profesiones no docentes en las que predomina el sexo masculino o en las que la distribución es más equitativa. Sin embargo se ha observado una tendencia a la incorporación de hombres al ámbito docente en los últimos años.

Además se señala que la presencia de las mujeres en la profesión docente ha sido más evidente en la educación inicial y en la educación primaria, disminuyendo significativamente en la educación secundaria y técnica (Vaillant, 2004).

Dentro de las políticas educativas, este Gobierno trata de impulsar una visión acorde al buen vivir tan anhelado por todos los sectores de la sociedad. Una de las ideas centrales en este tema de equidad de género la trató la Comisión de Transición, cuyo texto, adaptado para los fines del presente punto dentro de la investigación, se cita a continuación:

Desde la perspectiva de género la educación y la profesionalización son fundamentales para que las mujeres adquieran empoderamiento, autonomía y control de sus vidas. Deben estar dotadas de capacidad para tomar conciencia y superar situaciones de subordinación y exclusión, para decidir y enfrentar situaciones de violencia en cualquiera de sus manifestaciones. Según la Comisión de Transición, la educación, - y las oportunidades laborales – deben estar basadas en un principio de equidad; imponen un esfuerzo particular para suprimir todas las desigualdades entre los sexos, porque constituye el asidero de inferioridades que pesan sobre las mujeres durante toda la vida. Debe generar la participación en la obra colectiva y la vida en sociedad, contribuye al crecimiento personal y colectivo, a la realización de humanos y humanas y se constituye en un elemento clave para acceder a otros estadios de formación.

3.1.5 Síntesis

Este primer capítulo aborda la realidad docente en nuestro país desde su formación inicial, mecanismos de contratación, la carrera profesional, el género en la profesión docente y las condiciones para el aprendizaje.

Lo concerniente a la formación inicial y continua de los docentes, los requisitos para su contratación y todo lo relacionado a esta carrera profesional, en cuanto a la actividad con el Estado, está en manos del Ministerio de Educación, quien, a través de las Direcciones respectivas coordina, supervisa, orienta y evalúa las acciones necesarias para su buen funcionamiento.

Los temas abordados también se los desarrolla desde el contexto particular, existen universidades que ofertan esta carrera en sus diferentes menciones; los centros educativos particulares contratan al personal requerido directamente, se exceptúa el sistema escalafonario y los beneficios clasistas, que son aplicables únicamente para los docentes del magisterio.

En los dos sectores, público y privado, existe gran interés en hombres y mujeres por participar activamente en la formación de los educandos, pero también se evidencia una mayor presencia del género femenino, a pesar de las adversidades y las dificultades propias de su género, como es la responsabilidad de la vida familiar y la crianza de los hijos.

Al hablar de las condiciones del Proceso de Enseñanza-Aprendizaje –PEA- se menciona que un aprendizaje eficaz se logra en un ambiente peculiar, en un clima social y medio favorable que considere sobre todo la condición humana, individual y socialmente adaptada para este fin.

3.2 CONTEXTO LABORAL

3.2.1 Entorno Educativo, la Comunidad Educativa

Los centros escolares no están constituidos únicamente por estructuras, sino también por un mundo de personas y relaciones personales. La presencia e importancia del factor personal son mucho más intensas en los centros escolares que en cualquier otra organización... una institución educativa es un núcleo social, una comunidad destinada a hacer un bien social (Agila, 1995, pág. 85).

Forman parte de la comunidad educativa los directivos, los maestros, los alumnos, los padres de familia, todos ellos cogestores de la comunidad educativa. Esta corresponsabilidad determina que en la tarea educativa no cabe el individualismo ni la ejecución independiente de acciones, sino más bien la interdependencia, de igual manera que el quehacer sea más solidario, más no solitario (Agila, 1995, pág. 86).

Todos ellos trabajan ejecutando actividades que llevan al mejoramiento de la calidad de la educación y buscan el bienestar de los estudiantes. Es decir, es en la institución educativa en donde se han reunido todos los agentes comprometidos con el desarrollo integral de los estudiantes, como personas comprometidas, participativas, que persiguen propósitos comunes y, como tales, se esfuerzan por desarrollar progresivamente modos más eficaces de alcanzar tales metas, respondiendo a las demandas del entorno. Por tal razón, es en el ámbito educativo en donde las relaciones interpersonales deben fluir positivamente, de la manera más acertada, en todos los estamentos involucrados en viabilizar esta misión.

La relación entre directivos y su personal docente, administrativo y de servicios; la relación entre docentes; la relación entre docentes y discentes; la relación entre el establecimiento y los padres de familia; y la relación entre el establecimiento y la comunidad a la que pertenece, debe estar en constante evaluación y mejoramiento, de acuerdo a las cambiantes necesidades de una sociedad globalizada, exigente y competitiva.

Como señala M.A. Santos (2000), hay una serie de obstáculos que bloquean el buen funcionamiento del entorno educativo: rutinización de las prácticas profesionales,

descoordinación de los profesionales, burocratización de los cambios, supervisión temerosa, dirección gerencialista, centralización excesiva, masificación de alumnos, desmotivación del profesorado, falta de actualización en los contenidos de las asignaturas impartidas, acción sindical sólo reivindicativa, en el caso de las instituciones educativas del Estado, entre otras.

A éstas se puede añadir el poco interés de los agentes indirectos de una comunidad educativa, como es la familia, que por naturaleza es el primer núcleo educador, con quien se debe crear una relación colaborativa, y la comunidad a la que pertenece un centro educativo, cuya relación permite desarrollar una inserción de sus integrantes en ésta con el fin de adquirir una conciencia social activa, conocer y desarrollar pautas de comportamiento cívico y social y lograr una conciencia de fraternidad.

Otro agente inmerso en el hacer educativo es el Estado, que impulsa y regula la vida cultural de la comunidad a través de políticas educativas que dan origen a la educación pública.

“Cada uno en lo suyo, desde sus distintos roles socializadores, pueden contribuir” (Arancibia, 2004) a la buena marcha de la comunidad educativa.

3. 2.2 La demanda de educación de calidad

“Los docentes son un factor clave para mejorar la calidad de la educación, el profesorado es esencial en toda reforma destinada a mejorar la calidad”. (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura, 2004, pág. 180)

Bajo este enunciado de la UNESCO se establece la clara responsabilidad del rol del maestro. “Los beneficios de la educación para las personas y la sociedad son mayores cuanto mejor es la calidad de la educación” (UNESCO, 2004, pág. 182)

Pero, ¿qué se entiende por calidad en la educación?

“Calidad es el resultado de un proceso de gestión integral que abarca todas las etapas de un proceso para llegar a producir un producto o servicio. En términos más simples, calidad es un camino, no un destino” (Lepeley, 2003, pág. 6).

Para esta autora, la gestión de calidad es un sistema de administración basado en hacer bien las cosas. Los principios de calidad se pueden resumir de la siguiente manera:

- La calidad abarca a toda la organización, en donde el cliente externo es lo más importante;
- El bienestar de los clientes internos es fundamental para la gestión de calidad;
- La colaboración y el trabajo en equipo son esenciales en el desarrollo de la calidad;
- La comunicación efectiva determina eficiencia y éxito;
- Es vital encontrar soluciones, no errores; y,
- La gestión de calidad es un modelo de gestión basado en las personas, no en el capital.

En la actualidad, la calidad en la educación es una exigencia que la sociedad plantea al ámbito educativo; calidad es un término que está en el pensamiento de los actores educativos y hacia donde deben encaminar sus mejores esfuerzos con el fin de trabajar “eficientemente hacia la consecución de logros aceptables por la sociedad” y lograr su reivindicación ante la misma (UTPL, 2010).

El principio fundamental de la calidad total de educación se basa en el hombre como persona, reconociendo a todos los actores del hecho educativo, con sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, reconociendo su talento y creatividad, unidos bajo una misma misión.

Todos los centros educativos deben luchar por conseguir la excelencia, y ésta es reconocida cuando sus alumnos y padres de familia están satisfechos de los procesos y los resultados.

La calidad de la gestión educativa se manifiesta en los establecimientos cuando éstos reúnen cinco principios en donde se basa y se evidencia la excelencia: (UTPL, 2010).

- Las condiciones físicas de las instituciones educativas deben ser óptimas, funcionales, con los recursos materiales necesarios y con un adecuado mantenimiento y aseo;
- Buenas relaciones interpersonales entre los actores del proceso educativo de la institución, esto es autoridades, padres de familia, estudiantes, personal docente, administrativo y de servicios, que aportan con responsabilidad y armonía al hacer educativo;
- Adecuada planificación del trabajo, tomando en consideración las necesidades de los estudiantes y de la comunidad;
- Eficacia en la labor docente en el aula, en donde el profesional en educación aporta todo su potencial pedagógico y humano a favor de sus estudiantes; y,
- Consecución de un buen rendimiento académico.

Se propone, en consecuencia, aportar a la construcción de un nuevo modelo de formación centrado en los alumnos y los aprendizajes, basado en aprendizaje cooperativo, aprendizaje autónomo, constructivismo, relevancia, con la visión de contribuir a la transformación de la escuela como ‘agente de cambio’ educativo, con estrategias curriculares de aula eficaces adecuadas a las condiciones diversas de las escuelas, (Ministerio de Educación-CONSUP-VVOB, 2007) y sin descuidar la Gerencia de la Calidad Total de la Educación, que persigue la integración de todos los involucrados de la comunidad educativa para alcanzar el control de todos los procesos: formativo, administrativo y operativo (UTPL, 2010).

Existen centros educativos que fomentan una educación basada en valores y en competencias no cognitivas como la creatividad, la originalidad, el rechazo a la deshonestidad, a la injusticia, a la discriminación en todas sus formas, que indudablemente coadyuvan a la formación de estudiantes de calidad y una mejor sociedad, influyendo notoriamente en “las perspectivas de realización de todo un amplio conjunto de objetivos personales y metas del desarrollo”. (UNESCO, 2004, pág. 180)

3.2.3 Políticas Educativas: Carta Magna, Plan Nacional De Desarrollo, Ley De Educación, Plan Decenal De Educación, Dinamep

3.2.3.1 La Educación en la Constitución de la República

En la Constitución del Ecuador vigente, del 10 de agosto de 2008, bajo el título II referente a “Derechos”, capítulo II sobre “Los Derechos del Buen Vivir”, se trata sobre la educación en la sección quinta, artículos 26 al 29, cuyo sentido es el siguiente:

Se establecen cuatro aspectos fundamentales dentro de su concepto:

- La educación como un derecho permanente de la persona;
- Es un área prioritaria para la inversión del Estado;
- Se presenta como una garantía de inclusión; y,
- Es un espacio de participación de las familias.

Sus características esenciales son:

- “Estar centrada en el ser humano;
- Concebir al ser humano holísticamente;
- Todas las personas tendrán acceso a la educación;
- La gratuidad de la educación está fijada hasta el tercer nivel;
- En el nivel universitario la gratuidad está relacionada con la responsabilidad y el rendimiento académico;
- La libertad de enseñanza está garantizada, indispensable para el libre debate de las ideas; y,
- Derecho a la educación en su lengua materna” (Constitución del Ecuador, 2008)

Igualmente el artículo 47, en sus numerales 7 y 8, al referirse en este apartado a aquellas personas con discapacidades, reconoce entre otros derechos, a la educación que “desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones” (Constitución del Ecuador, 2008) dentro de la educación

regular, con un trato diferenciado y la atención especial de una educación inclusiva, especializada.

Así mismo, el artículo 57 de la Carta Magna, hace referencia en el numeral 14, al derecho a la educación intercultural bilingüe, “espacio que resulta adecuado en el marco de sus características culturales”. (Constitución del Ecuador, 2008)

El artículo 165 protege los recursos del sector educativo en caso de declaración del estado de excepción.

El artículo 286 establece que los servicios de educación que ofrece el Estado estarán garantizados con recursos fiscales permanentes.

En el artículo 326 quedan expresamente prohibidas las paralizaciones de servicios públicos, incluida la educación, por lo que se garantiza a la no interrupción en las labores educativas por motivos políticos, partidistas, clasistas, etc., superando “el empobrecimiento de la calidad de la educación pública y la violación del derecho a la educación...” (Constitución del Ecuador, 2008)

El artículo 343 “que también forma parte de la descripción del Régimen del Buen Vivir, se refiere a los objetivos del sistema nacional de educación. Entre dichos objetivos podemos destacar la centralidad del estudiante en el proceso de enseñanza-aprendizaje, que es un principio pedagógico de enorme importancia para la consecución de seres humanos desarrollados holísticamente, y a la visión intercultural que está integrada en el sistema nacional de educación, caracterizada por el respeto a la diversidad de nuestro país”. (Constitución del Ecuador, 2008)

El artículo 344 establece que el Estado ejerce la dirección del sistema educativo a través de la autoridad nacional respectiva, es decir el Ministerio de Educación, quien “formulará la política nacional de educación”, regulando y controlando las actividades y entidades del sistema educativo. Esto no resta a que otras instituciones impartan educación entendida como servicio público, como se establece en el artículo 345, que hace referencia a que “la educación como servicio público se prestará a través de

instituciones públicas, fiscomisionales y particulares” (Constitución del Ecuador, 2008) y define tres cosas:

- Destaca el carácter público de los servicios educativos, con lo cual los objetivos educativos deben ser coherentes con los principios consagrados en la constitución;
- La educación, al impartirse en establecimientos públicos, particulares y fiscomisionales, debe cumplir con la libertad de enseñanza ya establecida, y garantiza la existencia de la educación particular o fiscomisional; y,
- Todos los centros educativos deben ofrecer servicios de carácter social, como orientación psicológica, servicio médico, etc., en virtud de los derechos de equidad e inclusión social.

Las responsabilidades del Estado, en cuanto al ámbito educativo, están enmarcadas en el artículo 347 que se cita a continuación (Constitución del Ecuador, 2008):

1. “Fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas;
2. Garantizar que los centros educativos sean espacios democráticos de ejercicio de derechos y convivencia pacífica. Los centros educativos serán espacio de detección temprana de requerimientos especiales;
3. Garantizar modalidades formales y no formales de educación;
4. Asegurar que todas las entidades educativas impartan una educación en ciudadanía, sexualidad y ambiente, desde el enfoque de derechos;
5. Garantizar el respeto del desarrollo psicoevolutivo de los niños, niñas y adolescentes, en todo el proceso educativo;
6. Erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de los/las estudiantes;
7. Erradicar el analfabetismo puro, funcional y digital, y apoyar los procesos de post-alfabetización y educación permanente para personas adultas, y la superación del rezago educativo;

8. Incorporar las tecnologías de la información y comunicación en el proceso educativo y propiciar el enlace de la enseñanza con las actividades productivas o sociales;
9. Garantizar el sistema de educación intercultural bilingüe, en el cual se utilizará como lengua principal de educación de la nacionalidad respectiva y el castellano como idioma de relación intercultural, bajo la rectoría de las políticas públicas del Estado y con total respeto a los derechos de las comunidades, pueblo y nacionalidades.
10. Asegurar que se incluya en lo currículos de estudio, de manera progresiva, la enseñanza de al menos una lengua ancestral;
11. Garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos; y,
12. Garantizar, bajo los principios de equidad social, territorial y regional que todas las personas tengan acceso a la educación pública”.

El artículo 348 establece que la educación fiscomisional (administrada por misiones religiosas y el apoyo financiero del Estado) merece el apoyo permanente del Estado, bajo el cumplimiento de los siguientes requisitos: a) gratuidad, b) igualdad de oportunidades, c) rendición de cuentas, y d) calificación de acuerdo a la Ley.

El artículo 349 garantiza a los docentes de todos los niveles y modalidades, mejores condiciones para la práctica profesional evidenciadas desde la formación profesional, mejoramiento continuo, estabilidad, evaluación y salarios justos.

En los artículos 350 al 357 se trata sobre la educación superior, y no está dentro de la jurisdicción del Ministerio de Educación; sin embargo se debe resaltar puntos importantes del artículo 355 que se citan:

- a) la autonomía permite la libertad académica, el libre intercambio de ideas y la producción de arte, ciencia y tecnología;
- b) la autonomía implica el respeto a las leyes de convivencia por parte de quienes transitan en los predios universitarios; y,
- c) la autonomía exige que la institución universitaria participe en la planificación nacional.

En el texto de la Constitución contamos con dos disposiciones transitorias referentes a educación:

“Disposición Transitoria Decimoctava:

El Estado asignará de forma progresiva recursos públicos del presupuesto general del Estado para la educación inicial, básica y el bachillerato, con incrementos anuales...

Disposición Transitoria Vigésimoprimera:

El Estado estimulará la jubilación de las docentes y los docentes del sector público, mediante el pago de una compensación variable que relacione edad y años de servicio. El monto máximo será de 150 salarios básicos unificados del trabajador privado, y de cinco salarios básicos unificados del trabajador privado en general por año de servicios. La ley regulará los procedimientos y métodos de cálculo”. (Constitución del Ecuador, 2008)

3.2.3.2 La Educación en el Plan Nacional de Desarrollo

El Plan Nacional de Desarrollo 2007 – 2010 se origina en el proyecto político de cambio que planteó el Plan de Gobierno de la Revolución Ciudadana y es la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), como entidad asesora de la Presidencia de la República, la encargada de trazar los lineamientos para lograr el “desarrollo sostenible, justo y equitativo del Ecuador” (SENPLADES, 2007) promoviendo el cambio de estructuras “que han reproducido relaciones de injusticia” entre los estratos sociales de nuestro país.

Las estrategias de cambio que plantea este Gobierno están enmarcadas en ejes fundamentales como la justicia social, la democratización económica, la garantía de derechos para todos los ciudadanos como protagonistas sociales y la participación de todos los actores sociales.

Con este antecedente, la educación es una prioridad nacional que plantea el Plan Nacional de Desarrollo, cuyos objetivos específicos en este tema se mencionan a continuación:

El Plan, en su **Objetivo 1 Auspiciar la igualdad, la cohesión y la integración social y territorial**, meta 1.5, pretende:

Aumentar la educación inicial y el desarrollo cognitivo mediante las siguientes acciones:

- Aumentar el desarrollo intelectual y emocional de los niños y niñas
- Incorporar 400.000 niños y niñas a programas o servicios de desarrollo infantil
- Aumentar al 30% la tasa de educación inicial
- Alcanzar el 96% de niños y niñas matriculados en primer año de básica
- Promover la estimulación temprana de niños y niñas con alguna discapacidad

En su **Objetivo 2: Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía** pretende:

Meta 2.1: Alcanzar el 96% de matrícula en educación básica.

Integrar a la educación regular a los niños, niñas y adolescentes con alguna discapacidad

Meta 2.2: Aumentar en 25% el número de adolescentes en educación media o bachillerato

Meta 2.3: Incrementar el rendimiento escolar de alumnos y alumnas en matemáticas y castellano

Meta 2.4: Erradicar la desnutrición crónica severa.

Reducir el retraso en talla para la edad en 45%

Meta 2.5: Ecuador libre de analfabetismo (nacional) (urbano y rural) al 2009

Meta 2.6: Aumentar los docentes de educación básica con títulos universitarios

Meta 2.7: Triplicar el acceso a internet

En su **Objetivo 6: Garantizar el trabajo estable, justo y digno**, en su meta 6.3 pretende reducir el porcentaje de niñas y niños que trabaja y no estudia.

En su **Objetivo 7: Construir y fortalecer el espacio público y de encuentro común**, en su meta 7.5 anhela incrementar el acceso a la información y a medios de comunicación e impulsar la lectura de libros, revistas y periódicos.

En su **Objetivo 9: Fomentar el acceso a la justicia** en las siguientes metas pretende:

Meta 9.1: Impulsar la reducción de la violencia contra las mujeres, niños y niñas, y adolescentes y así eliminar la agresión de profesores en las escuelas y colegios.

Meta 9.2: Promover el conocimiento de la Constitución

Meta 9.3: Desarrollar una cultura que permita conocer el sentido y alcance del ordenamiento jurídico del país y, a los ciudadanos, conocer sus derechos y obligaciones (Metas del Plan Nacional de Desarrollo – PND, pág. 1-7)

3.2.3.3 La Ley Orgánica de Educación

La Ley Orgánica de Educación, actualmente en vigencia, tiene como objetivo principal el fijar los principios y fines generales que deben inspirar y orientar la educación, establecer las regulaciones básicas para el gobierno, organización y mas funciones del sistema educativo y determinar las normas fundamentales que contribuyen a promover y coordinar el desarrollo integral de la educación. (Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010)

Esta Ley, estructurada bajo siete títulos y analizada en 68 artículos, trata sobre los principios generales, la estructura del sistema educativo, la organización y administración del sistema educativo, el régimen escolar, personal docente y administrativo, sobre los bienes y recursos, y finalmente, disposiciones generales.

Para la regulación de las disposiciones de la Ley Orgánica de Educación, se expide el Reglamento General, cuyos objetivos son el establecer las normas que faciliten la aplicación de las disposiciones de la Ley de Educación y disponer de la base normativa que fundamente la organización y funcionamiento administrativo, técnico y operacional del sistema educativo. (Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010)

Actualmente se encuentran presentados ante la Asamblea Nacional los proyectos de Ley de Educación, que pasó su primer debate; Ley Orgánica de Educación y Ley de Educación intercultural bilingüe, mismas que se encuentran en análisis.

3.2.3.4 El Plan Decenal de Educación

Este plan es una propuesta que surge en el gobierno del economista Rafael Correa en relación a la situación educativa de nuestro país, tan desvalorizada en todos sus niveles, y que requiere de los mejores esfuerzos de los actores en todos sus estamentos para lograr superarla.

El Consejo Nacional de Educación, con fecha 16 de junio de 2006, diagnostica esta situación con los siguientes principales nudos críticos:

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

Objetivo General del Plan Decenal

El macro objetivo de este Plan es garantizar la calidad de la educación nacional dentro de la equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana, con una proyección globalizadora y enriquecedora (Mec-Consejo Nacional de Educación, 2006).

Objetivos Estratégicos

Este plan propone objetivos estratégicos en los siguientes aspectos:

- Marco Curricular: Se busca consolidar una reforma curricular que articule todos los niveles y modalidades del sistema educativo, es decir planificar nuevos currículos partiendo desde la formación inicial docente, educación general básica y bachillerato, acorde a la realidad socio cultural, lingüística, tecnológica y contemporánea.
- Marco de Talento Humano: Renovar la formación inicial del personal docente, capacitar al personal administrativo, potenciar el desarrollo profesional y contribuir a mejorar su calidad de vida.
- Marco Financiero y De Gestión: Garantizar y mejorar su financiamiento que contribuya a asegurar la gobernabilidad desde un nuevo modelo de gestión que abarque sistemas de planificación, investigación y evaluación; estrategias de descentralización y desconcentración, sistema financiero y de construcciones escolares.
- Marco de Rendición de Cuentas: Promover una activa participación ciudadana que propicie la rendición de cuentas del sistema educativo en todos sus estamentos a través de un sistema de evaluación de calidad en todos sus estamentos: Consejos provinciales de educación, Consejos cantonales de educación, Consejos de gestión educativa y manuales institucionales de convivencia.
- Marco Legal: Regular las funciones y los procesos educativos del sistema nacional desde la nueva Ley de Educación y su Reglamento.

Visión del sistema educativo ecuatoriano

Ecuador cuenta con un sistema educativo “nacional integral e integrado, coordinado, descentralizado y flexible, que satisface las necesidades de aprendizaje individual y social, que contribuye a fortalecer la identidad cultural, a fomentar la unidad en la diversidad, a consolidar una sociedad con conciencia intercultural, que fortalezca el país pluricultural y multiétnico, con una visión universal, reflexiva, crítica, participativa, solidaria y democrática; con conocimientos, habilidades y valores que aseguren condiciones de competitividad, productividad y desarrollo técnico y científico para

mejorar las calidad de vida de los ecuatorianos y alcanzar un desarrollo sustentable en el país”. (Mec-Consejo Nacional de Educación, 2006)

Misión del sistema educativo ecuatoriano

En el Plan Decenal se plantea como misión de nuestro sistema educativo “ofertar, a través de sus instituciones educativas, una educación de calidad que permita cumplir con la visión, basada en los principios de calidad, equidad, inclusión, pertinencia, participación, rendición de cuentas, diversidad, flexibilidad y eficiencia, que articule los diferentes componentes del sistema nacional de educación a través del compromiso y participación de la sociedad en la construcción e implementación de una propuesta educativa que procure el desarrollo humano y satisfaga los requerimientos socioeducativos de la comunidad”. (Mec-Consejo Nacional de Educación, 2006).

Finalidad del sistema educativo ecuatoriano

El sistema educativo ecuatoriano tiene como finalidad formar ciudadanos, hombres y mujeres creativos, críticos, solidarios y profundamente comprometidos con el cambio social; que sientan orgullo de su identidad nacional, que contribuya en la construcción del Estado pluricultural, multiétnico, que preserve su soberanía territorial y sus recursos naturales; que garantice el desarrollo de todas las lenguas ancestrales; que desarrollen sus valores cívicos y morales; que tengan capacidad de autogestión y de generar trabajo productivo; que participen activamente en las transformaciones que el país requiere para su desarrollo y para su inserción en la comunidad internacional; y, que aporten a la consolidación de una democracia no dependiente, en la cual imperen la paz, la equidad de género, la justicia social y el respeto a los derechos humanos y colectivos. (Mec-Consejo Nacional de Educación, 2006)

Principios del sistema educativo ecuatoriano

El sistema educativo de nuestro país se basa en los siguientes principios:

“**Equidad** o creación de condiciones para ofrecer igualdad efectiva de oportunidades educativas en todo el territorio garantizar que los niños, niñas, jóvenes y adultos tengan acceso a una educación de calidad

Calidad, referida a la capacidad que tiene la escuela, el colegio o la universidad de brindar sistemáticamente a sus estudiantes y egresados competencias para la acción

Pertinencia, para que la formación que reciben los estudiantes responda a las necesidades del entorno social, natural cultural, en los ámbitos local, nacional y mundial

Inclusión, para evitar discriminación en razón de la edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma; religión, filiación política, orientación sexual; estado de salud, discapacidad o diferencia de cualquier otra índole

Eficiencia, para formar ciudadanos, hombres y mujeres, que puedan participar activa y productivamente en los procesos de desarrollo del país

Participación, que permita incorporar a toda la población ecuatoriana tanto en los procesos de desarrollo como, también, en las decisiones locales y nacionales

Rendición de Cuentas, para generar una cultura de la evaluación y promover una activa participación ciudadana en torno la calidad y equidad de la educación nacional

Unidad, basada en la soberanía de la nación ecuatoriana, en su historia milenaria y en el reconocimiento de la diversidad de sus regiones, pueblos, etnias y culturas

Continuidad, para mantener articulación, secuencia y periodicidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje, en los diferentes niveles y modalidades por las que pasa un estudiante

Flexibilidad, para diseñar y ejecutar modelos pedagógicos y didácticos alternativos, que respondan y se adapten a las circunstancias y características regionales de carácter ocupacional, climático y productivo.

Alternabilidad, que permita programar relevos periódicos en los niveles de la dirección escolar y posibilitar la promoción vertical de los miembros del magisterio nacional” (Mec-Consejo Nacional de Educación, 2006).

El Plan Decenal abarca ocho políticas:

POLÍTICA 1:

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

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

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

COMPONENTES:

Rectoría del ME en las diferentes modalidades del nivel

Articulación de la educación infantil con la educación general básica

Ampliación de cobertura educativa del nivel infantil

Mejoramiento cualitativo del talento humano vinculado al nivel

Desarrollo de la Infraestructura física y equipamiento

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

POLÍTICA 2

Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años

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

PROYECTO: UNIVERSALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN BÁSICA:

1. Modelo de educación básica en articulación con la educación infantil y el bachillerato, en el marco de la atención a la diversidad, la inclusión educativa, el desarrollo y difusión cultural, la identidad pluricultural y multiétnica y la preservación del medio ambiente.

2. Universalización de la educación básica.
3. Eliminación de barreras de ingreso al sistema fiscal de educación garantizando la gratuidad de la enseñanza.
4. Dotación de textos escolares para niños y niñas de primero a séptimo años de educación básica de escuelas fiscales.

POLÍTICA 3

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

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

PROYECTO: BACHILLERATO DE CALIDAD PARA LA VIDA Y EL TRABAJO

SUBPROYECTOS:

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

POLÍTICA 4

Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa

JUSTIFICACIÓN: La cifra de población rezagada de la educación es muy alta.

PROYECTO: ALFABETIZACIÓN Y EDUCACIÓN BÁSICA PARA DULTOS

COMPONENTES:

1. Programa nacional de alfabetización y educación básica para personas con rezago educativo:
 - Alfabetización en lengua nativa para todos los pueblos y nacionalidades.
 - Educación básica alternativa para los años del cuarto al décimo en lengua hispana.
2. Reordenamiento y reformulación del bachillerato alternativo en modalidades presencial, a distancia y telesecundaria.

POLÍTICA 5

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

JUSTIFICACIÓN: Las condiciones del recurso físico están por debajo de los estándares, existe un acelerado deterioro de la infraestructura por la falta de mantenimiento preventivo y correctivo, el equipamiento es deficitario y hay escasa renovación tecnológica.

PROYECTO: INFRAESTRUCTURA DE CALIDAD PARA EL SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL

COMPONENTES:

Desarrollo integral: Equidad y equilibrio regional.

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

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

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

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

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

POLÍTICA 6

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

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

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

SUBPROYECTOS:

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

POLÍTICA 7

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

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

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

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

COMPONENTES:

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

POLÍTICA 8

Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo

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

OBJETIVO: Garantizar los recursos financieros necesarios para el desarrollo del sistema educativo a largo plazo (Mec-Consejo Nacional de Educación, 2006).

3.2.3.5 DINAMEP - Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional

Dentro de la estructura Orgánica Funcional del Ministerio de Educación, se encuentra la **Dirección de Formación Continua y la Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo**, quienes ejecutan las funciones y responsabilidades de la ex - Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP-. Su competencia tiene que ver con el desarrollo profesional, formación, capacitación y perfeccionamiento de los docentes que laboran en el sistema educativo, a nivel nacional. Para el cumplimiento de dichos objetivos, coordina con la Subsecretaría General de Educación, las Subsecretarías Regionales, las Direcciones Nacionales, las Direcciones Provinciales de Educación y las Divisiones Provinciales de Mejoramiento Profesional, -DIPROMEPS, que son las responsables finales, de la organización, funcionamiento y control de los diferentes eventos del mejoramiento profesional.

Estas dependencias, además, ejecutan la políticas de investigación, planificación, programación, asesoría y evaluación de los eventos de formación, capacitación, perfeccionamiento y actualización de los docentes en el conocimiento de la ciencia en general y de la pedagogía, facilitados por Universidades contratadas, asistencia técnica internacional u Ogs y ONGs, que han suscrito Convenios con el Ministerio de Educación, con orientación al desempeño profesional y a los aprendizajes escolares. (Ministerio de Educación del Ecuador)

Según la ex-DINAMEP, la formación inicial, la capacitación y el perfeccionamiento de los docentes en servicio, se constituyen en los pilares fundamentales para la aplicación del Modelo de Desarrollo Profesional, que de manera sistémica, progresiva y financiada, deberá atender la cualificación de todos los docentes del sistema educativo nacional. (Dinamep, 2010)

Dentro de los objetivos de estas dependencias está estimular el ingreso a la carrera docente de las jóvenes generaciones y garantizar el acceso, promoción horizontal y vertical, a través de la formación inicial y el desarrollo profesional permanente.

Se plantea las siguientes metas:

1. “Diseño y aprobación del sistema de formación docente;
2. Transformación de los Institutos Superiores Pedagógicos en la Universidad Pedagógica Ecuatoriana o Universidad Nacional de Educación (UNAE) hasta el 2008, dentro del marco legal correspondiente.
3. Implementación de la formación inicial docente en educación infantil y educación básica, a nivel de licenciatura, desde el año lectivo 2009-2010
4. Capacitación a los docentes de la Universidad Pedagógica en las áreas definidas en el diseño curricular desde el año 2008.
5. Formación de los docentes de la Universidad Pedagógica a través de maestrías y diplomados en las áreas del currículo de formación docente, para elevar el nivel científico, tecnológico, a partir del año 2008.
6. Determinación de oferta de formación de cuarto nivel en áreas pedagógicas a partir del año 2010.
7. Aplicación del sistema de evaluación interna, externa y acreditación, de la Universidad Pedagógica anexa al Ministerio de Educación y Cultura, de acuerdo a los indicadores institucionales dados por el CONEA, a partir del 2010.
8. Evaluación de impacto de los egresados de la Universidad Pedagógica, de la formación docente de educación infantil y educación básica del país, para evaluar los indicadores del sistema y el desempeño profesional en su comunidad educativa, a partir del año 2014.
9. Diseño del sistema de desarrollo profesional.
10. Diseño de materiales de apoyo para el desarrollo profesional de todos los niveles y modalidades.
11. A partir del año 2009 se realizan seminarios- taller, encuentros, conferencias, congresos para todos los docentes del sistema educativo nacional en las áreas académicas según el currículo de educación infantil, básica y bachillerato a través de la Universidad Pedagógica.
12. Implementación de estrategias de desarrollo profesional para todos los docentes a través de las tecnologías de la información y comunicación, aulas virtuales, correo electrónico, internet, a partir del 2008, en las diferentes áreas del currículo de educación infantil, básica y bachillerato.

Elaborar la base de datos para actualizar los requerimientos de capacitación de los recursos humanos en sus diferentes niveles y modalidades del sector urbano, urbano marginal y rural, a fin de elevar la calidad de la educación del país.

13. Formación de al menos el 30% de docentes con título de cuarto nivel, maestrías y diplomados, para mejorar la oferta docente, en diferentes áreas de educación como: investigación, diseño curricular, gestión de calidad, liderazgo, evaluación, elaboración de proyectos, etc., en coordinación con la Universidad Pedagógica Nacional, modalidad semipresencial, a partir del 2013.
14. Diseñar el sistema de remuneraciones en función de la formación, capacitación, especialización y desempeño docente.
15. Formular las reformas a la Ley de carrera docente.
16. Desarrollar un sistema económicamente sostenible de estímulos a la jubilación que permita liberar la incorporación, en forma progresiva, a 19,000 nuevos docentes en los próximos cuatro años”. (MEC-Consejo Nacional de Educación, 2006).

Al contrastar con la realidad, se comprueba que los plazos previstos no se han cumplido debido a factores de orden presupuestario y burocrático.

Todo lo anteriormente citado está en vigencia, mientras no se apruebe la creación de la UNAE (Universidad Nacional de Educación), cuya ley se encuentra en debate en la Asamblea Nacional. A partir de su posterior publicación en el Registro Oficial será el organismo responsable de la formación docente inicial y continua en el país.

3.2.4 Políticas Micro: Institucionales

Al hacer referencia a políticas micro institucionales se habla de la normativa interna de los centros educativos. Estas directrices están fundamentadas en disposiciones de gran trascendencia como la Declaración de los Derechos Humanos, la Constitución de la República y el Código de la Niñez y la Adolescencia.

3.2.4.1 Código de Convivencia

Este código está contemplado en el Plan Decenal de Educación. Al respecto, el Ministerio de Educación en el Acuerdo No. 1962 de 18 de julio de 2003, dispone: "1. "INICIAR.-En todos los planteles educativos del país, un proceso de análisis y reflexiones sobre los reglamentos, del clima escolar, las prácticas pedagógicas y disciplinarias y los conflictos internos y su incidencia en los niveles de maltrato y deserción estudiantil", y en el artículo 2. "ELABORAR.- en cada institución educativa sus códigos de Convivencia... cuya aplicación se convierta en el nuevo parámetro de la vida escolar";" (Ministerio de Educación, 2007). Y en el Acuerdo Ministerial No. 182 de 22 de mayo de 2007 se actualiza la necesidad de normar la convivencia del contexto educativo.

El propósito del mencionado código es el fortalecimiento de las relaciones de los actores de la comunidad educativa conformada por los docentes, estudiantes y las familias, "en el ejercicio de sus obligaciones y derechos, calidad educativa y convivencia armónica" (Ministerio de Educación, 2007).

Este tema surge frente a uno de los problemas más graves que se vive dentro de las instituciones educativas, cuyos actores deben conocer y aplicar sus derechos y deberes, para mejorar la convivencia dentro y fuera de las instituciones educativas, esto ante los "conflictos surgidos por la aplicación de medidas punitivas que no consideran las necesidades y demandas formativas de los y las estudiantes, como lo expresa el artículo 41 de Código de la Niñez y Adolescencia" (Ministerio de Educación, 2007) frente a la decadencia de las relaciones interpersonales de los integrantes de una comunidad educativa.

Por lo expuesto, el Ministerio del ramo aporta las directrices requeridas para la elaboración, aplicación, evaluación y mejoramiento del Código de Convivencia Institucional, en el que se fundamente el Reglamento Interno de los centros educativos, es decir, debe existir la concordancia necesaria para que no se contraponga con los objetivos del mencionado Código.

Todos los actores del hacer educativo, autoridades, estudiantes, personal docente, administrativo y de servicios, y padres de familia tienen sus específicos derechos y responsabilidades por cumplir dentro de esta comunidad, en la que todos anhelan mejoramiento, participación y calidad en un ambiente de democracia, buen trato, valores, equidad de género, comunicación, honestidad académica, avance tecnológico, y disciplina y autodisciplina.

Mediante este Código se responsabiliza a los directores/as y rectores/as la institucionalización del Código de Convivencia en los establecimientos educativos de todos los niveles y modalidades del sistema educativo nacional, a través de la conformación del Comité Institucional.

Además, son los responsables de presentar a la Dirección Provincial de Educación y/u otro organismo competente el Código de Convivencia aprobado en una asamblea específica para este fin.

Dispone integrar el Comité de Redacción del Código de Convivencia, determinar sus funciones, aprobar el citado documento, informar su contenido, con los siguientes miembros:

“EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA:

Subdirector/a, quien lo preside, con voz dirimente

Un psicólogo educativo, de existir.

Un docente representante del Consejo Técnico.

Un representante del Comité Central de Padres de Familia.

Un representante del sector administrativo y servicios.

El/a presidente/a del Gobierno Estudiantil.

BACHILLERATO:

Vicerrector/a, quien lo preside,

Coordinador del Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil (DOBE), de existir.

Inspector General.

Un docente representante de la Asamblea de Profesores.

Un representante del Comité Central de Padres de Familia.

Un representante del sector administrativo y servicios

El/a presidente/a del Gobierno Estudiantil

UNIDAD EDUCATIVA:

Vicerrector/a, quien lo preside.

Director/a

Coordinador del DOBE, de existir.

El Inspector General.

Un docente representante por cada nivel educativo.

Un representante del Comité Central de Padres de Familia.

Un representante del sector administrativo y servicios.

El/a presidente/a del Gobierno Estudiantil” (Ministerio de Educación, 2007)

Igualmente dispone responsabilizar a los Consejos Directivos y/o Consejos Técnicos del cumplimiento de las siguientes funciones:

- a. “Planificar y ejecutar procesos de información, comunicación y capacitación sobre el contenido y aplicación del Código de Convivencia con estudiantes, docentes y padres de familia.
- b. Realizar seguimiento, control, evaluación y mejoramiento continuado de la aplicación del Código de Convivencia.
- c. Presentar informes anuales de los resultados de la aplicación del Código de Convivencia a la asamblea específica y socializarlos a la comunidad educativa.
- d. Resolver todos los asuntos que no están contemplados en el Código de Convivencia y elevarlos a consulta a la asamblea específica de considerarlo necesario.
- e. Enviar el Código de Convivencia aprobado por la asamblea específica, al responsable del DOBE en la Dirección Provincial de Educación respectiva, para su conocimiento y registro”. (Ministerio de Educación, 2007)

3.2.4.2 Reglamento Interno

El documento que norma la vida interna del centro educativo es el Reglamento Interno, mismo que a partir de la creación del Código de Convivencia, debe guardar coherencia con éste y no se contrapone a su fin. Al ser el reglamento una colección de normas para la ejecución de una ley o para regular el régimen y gobierno de un organismo (Salvat Editores, 2004), en éste encontramos deberes y atribuciones en todos los estamentos de la administración educativa.

Los establecimientos educativos de educación regular están divididos en Jardín de Infantes, (primer año de educación básica), escuela, colegio, colegio e instituto normal e instituto técnico superior, (Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010) todos ellos con su propia autoridad y organismos.

Si se generaliza la organización de funciones, tenemos que es el Consejo Directivo del establecimiento, quien en uso de las atribuciones que le confiere el Art. 107 literal c) del Reglamento General de la Ley de Educación expide un Reglamento Interno.

Los primeros artículos están destinados a los datos informativos de funcionamiento del establecimiento, objetivo general del Reglamento, principios y objetivos de la institución, estructura y funcionamiento, que queda distribuida de la siguiente forma:

1) “Nivel Directivo:

Rector

Vicerrector

Inspector General

Consejo Directivo

Junta General de Directivos y Profesores

2) Nivel Asesor:

Junta de Profesores de Curso

Junta de Directores de Área

Junta de Profesores de Área

Consejo de Orientación y Bienestar Estudiantil

- 3) Nivel Auxiliar de Apoyo:
 - Colecturía
 - Secretaría
 - Personal de servicio
- 4) Nivel Operativo:
 - Inspección
 - Personal Docente
 - Alumnos
 - Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil
 - Departamento de Coordinación Pedagógica
 - Comisiones Permanentes
 - Organizaciones Estudiantiles
 - Organizaciones de Padres de Familia, y
 - Aquellos que se crearen de acuerdo a las necesidades del Plantel”

Toda la normativa legal relativa a este tema se encuentra estipulada en el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación, en sus capítulos XVIII, XIX y XX.

Las políticas institucionales también están plasmadas en el Plan Estratégico de la Institución o Proyecto Educativo Institucional.

3.2.4.3 El Proyecto Educativo Institucional (PEI)

En el Proyecto Educativo Institucional se especifica el modelo educativo que va a guiar las acciones docentes educativas. El PEI se constituye en el instrumento teórico organizativo y direccional que identifica a la institución, su modelo educativo que lo distingue de los demás, en él se encuentran los lineamientos científicos y filosóficos que sustentan las acciones, la misión, visión, objetivos estratégicos o globales, las áreas estratégicas en las que se ha de trabajar, los nudos críticos, las políticas y estrategias que guían la toma de decisiones y las acciones, los proyectos de acción y las acciones a realizarse en un mediano o largo plazo (Altamirano, 2004, pág. 51).

El PEI está estructurado de la siguiente manera:

- Identificación de la institución: datos informativos de la misma
- Estructura y funcionamiento del centro educativo
- Visión institucional: es la imagen prospectiva del plantel, es una visión de aquello que se aspira a largo plazo; “se constituye en la construcción colectiva del futuro y la que determina las pautas de lo que hay que hacer y como hacer para lograrla” (Altamirano, 2004, pág. 52).
- Misión institucional: define la orientación general de la institución
- Lineamientos científicos: constituyen los modelos educativos, pedagógicos y diseño curricular en los que se basará el trabajo e la institución.
- Sistema de valores y modelos de comportamientos: son principios éticos, normas que determinan y guían la vida institucional
- Análisis situacional o diagnóstico: plasmado en la técnica FODA, que consiste en la detección de fortalezas, debilidades y carencias en torno a las áreas estratégicas establecidas en la planificación.
- Estrategias de trabajo: son modos que se utilizan para el cumplimiento de los objetivos específicos de cada área.
- Objetivos estratégicos: son objetivos educativos que la institución anhela alcanzar a mediano o largo plazo.
- Objetivos curriculares de los niveles educativos: se reformulan y adecúan de acuerdo a las circunstancias socio-económicas, culturales y académicas del plantel y están establecidos en el Reglamento de la Ley de Educación y en los documentos relacionados con los niveles de concreción.
- Metas: son expresiones cuantificadas de los objetivos globales de la institución.
- Determinación de áreas estratégicas: se delimitan de acuerdo con la misión, visión y objetivos estratégicos.
- Proyectos de acción.
- Evaluación del proyecto educativo: se refiere a las estrategias que se aplicará para el proceso de evaluaciones (Altamirano, 2004, págs. 51-56).

3.2.5 Síntesis

Dentro del contexto laboral, el entorno educativo tiene una importancia relevante, ya que es un núcleo social al servicio de la comunidad. Debe existir una

corresponsabilidad de todos sus actores, cada uno con sus deberes y obligaciones específicas por cumplir.

Esta comunidad educativa forma parte de una sociedad que demanda calidad en su accionar, aportando a la construcción de nuevos modelos de formación en donde el estudiante y el aprendizaje sean el centro de todos los esfuerzos de los agentes educativos.

El interés por la educación en todos sus niveles, es una preocupación constante dentro de un mundo globalizado, cambiante, tecnificado y competitivo. Desde esta actual exigencia, es del completo interés de los gobiernos el impartir las políticas de acción necesarias para el mejoramiento de la educación, asumiéndola desde la calidad en todos sus aspectos.

Desde las más altas esferas administrativas se ha diagnosticado cada aspecto educativo y se han socializado y aprobado leyes que aportan al mejoramiento en este ámbito. Es así que a través de la Asamblea Nacional, la SENPLADES y el Ministerio de Educación se han trazado políticas, objetivos y la normativa requerida para su aplicación.

A nivel institucional también se trabaja por el constante mejoramiento de las funciones y derechos de todos los actores educativos. El Reglamento Interno y el Código de Convivencia son los ejes que regulan este ámbito.

Es esta nueva generación de docentes la llamada a velar por un verdadero cambio en la convivencia educativa institucional. Con una actuación profesional basada en la formación humanística fundamentada en valores y principios, se podrá hacer valer los derechos de todos los actores, sin descuidar las obligaciones, pensando siempre en el bienestar de nuestros estudiantes, sin vulnerar sus intereses, sus sueños, sus ilusiones ni su autoestima, como era la característica de metodologías ya obsoletas, carentes de humanidad y ética.

3.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.3.1 Definición

Para las pedagogas Arancibia, Herrera y Strasser (Arancibia, 2004, págs. 231-234), la formación de los docentes implica aquellas actividades mediante las cuales el personal en servicio en el sector de la educación, intenta incidir en la calidad del desempeño de su rol como docente. Esto se logra tanto a través de mantener actualizada la formación profesional como mediante la especialización en algún área de la educación o la preparación para generar o implementar innovaciones educativas, de allí la necesidad y exigencia permanente de formación de los profesionales de la docencia.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) ha definido la formación de profesores en ejercicio como “actividad de formación a los que se dedican los profesores tras su titulación inicial, esencial o exclusivamente con el objeto de mejorar sus conocimientos, sus competencias y sus actividades profesionales y de poder asegurar más eficazmente la educación de los educandos” (Cit. (Arancibia, 2004, pág. 232)

No es posible hablar de mejora de la educación y pretender una formación de calidad sin atender el desarrollo profesional de los maestros. En la medida en que los docentes se actualicen en cuanto al dominio de su materia, en metodologías, recursos vigentes y en las herramientas tecnológicas para la educación, los resultados serán satisfactorios para los estudiantes y la sociedad en general. Según criterio de la OCDE en la actualidad la formación docente se concreta en el nivel superior, estamos ante la exigencia del reconocimiento profesional y ante el esfuerzo por incluir la capacitación junto a la de formación inicial en los institutos de formación docente ya existentes, el fortalecimiento de la práctica docente, el establecimiento de mecanismos de certificación y habilitación.

“Efectivamente, en la actualidad numerosas instituciones académicas, expertos e investigadores, están reclamando abiertamente la necesidad de dar un salto en la formación de pedagogos, un salto que sea no sólo cuantitativo, sino fundamentalmente cualitativo” (Unesco-Orealc, 1978).

En este esfuerzo por identificar elementos y objetivos que contribuyan a los cambios cualitativos que requiere la formación inicial de profesionales, la Oficina Regional de la UNESCO para América Latina y el Caribe, OREALC, ha realizado un estudio que analiza modelos institucionales de formación inicial de docentes de siete países de América Latina y Europa caracterizados por su innovación. “Esta iniciativa refleja la posición de la OREALC/UNESCO de considerar prioritaria la formación inicial, en el marco de una reflexión integral sobre la situación de los docentes en América Latina que contribuya a definir políticas de largo plazo y abordar una de las líneas más importantes para avanzar en pro de una educación con calidad y equidad” (Unesco-Orealc, 1978). Situación que tiene acogida en nuestro país, puesto que el interés por mejorar la formación docente será plasmado en la creación de una universidad destinada exclusivamente para este objetivo.

3.3.2 Competencias Profesionales

El término “competencia” resume algunas definiciones:

Boyatzis enunció que es un “Conjunto de características individuales, que pueden pertenecer a ámbitos tan distintos como las aptitudes, los motivos, los rasgos, las capacidades, la imagen de sí mismo y de su papel social o que incluso pueden ser un conjunto de conocimientos adquiridos”.

Levy Levoyer señaló que son “Repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada”.

El Grupo Editorial Norma – Educación, en su primer fascículo “El modelo pedagógico para la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica del 2010” de la serie “Guía de aplicación curricular”, indicó que son varias las destrezas que requieren manejar el hombre y la mujer de este siglo. Lógicamente, éstas son requeridas tanto para el ámbito laboral como dentro de nuestra sociedad. Estas destrezas deben ser utilizadas como herramientas para superar las diferencias que se han creado en ciertos sectores sociales y económicos, ya que éstas permitirían “vivir y trabajar dignamente, participar en el desarrollo, mejorar la calidad de vida, tomar

decisiones fundamentales y ser capaces de seguir aprendiendo el resto de sus vidas”.
(Grupo Editorial Norma - Educación, 2011).

De esta manera, trabajar en competencias implica trabajar en la formación de ciudadanos idóneos para la vida.

Destrezas que requieren manejar el hombre y la mujer del siglo XXI

Ser creativo en la búsqueda de soluciones	Proponer soluciones
Pensar estratégicamente	Tolerar y respetar opiniones diferentes; ser flexible e inclusivo
Organizar y planificar la propia formación permanente y predisponerse para adaptarse a los cambios continuos	Ser organizado, dispuesto a aprender continuamente
Utilizar de manera efectiva los productos de la tecnología	Ser alfabetizado tecnológicamente
Interpretar procesos sociales complejos	Ser participativo, crítico y reflexivo
Comprender los procesos comunicacionales, sociales, tecnológicos y ecológicos	Ser un lector eficaz
Ser indagador	Preocuparse por hacer conexiones

Tabla No. 3
Fuente: Grupo Editorial Norma Educación

3.3.3 Los Cuatro Pilares de la Educación para el Siglo XXI

Según la Comisión de Transición (comisióndetransicion.gov.ec) cuando se habla de aprender a conocer y aprender a hacer se están abordando dos cuestiones insolubles, en cambio cuando se hace referencia a aprender a vivir juntos la educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo, mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad, pensamiento autónomo y crítico para determinar por sí mismo lo que deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida. Estos aprendizajes son evidenciados, cuantificados y cualificados cuando han

logrado la formación integral del individuo en un “saber ser”, en todos los aspectos de su vida.

3.3.3.1. Saber Conocer

Saber conocer hace referencia a aprender a comprender el mundo que le rodea, desarrollar sus capacidades y poder comunicarse con los demás con las herramientas que aprendió durante su formación. El hecho de tener la capacidad de comprender, de conocer, de descubrir, genera satisfacción en el ser humano. Esta necesidad de saber se va alimentando en el transcurso de la vida con la curiosidad intelectual propia del ser humano, va desarrollando y estimulando el sentido crítico y “permite descifrar la realidad, adquiriendo al mismo tiempo una autonomía de juicio” (Unesco, 1997, pág. 36) Esta actividad mental supone, en primer término, aprender a ejercitar la atención, la memoria y el pensamiento para receptar toda la información que el mundo proporciona. Este es un proceso que dura toda la vida y son sus herramientas todas las experiencias que vive una persona.

3.3.3.2 Saber Hacer

Pertenece a este apartado la necesidad de poner en práctica todos los conocimientos aprendidos en su formación académica desarrollando su aptitud, desenvolviéndose con la destreza requerida. Según los pedagogos Castro y López, para el saber hacer deben ser ejecutadas sistemáticamente las acciones y operaciones que permitan al alumno desarrollar habilidades y hábitos de todo tipo, que le permitan apropiarse más sólidamente del saber que le sirve de base. (Castro, 2003, pág. 31)

3.3.3.3 Aprender a vivir juntos

Como una regla o exigencia de nuestra sociedad, el aprender a vivir juntos implica el descubrimiento del otro, que necesariamente inicia en el conocimiento de uno mismo; “por consiguiente, para desarrollar en el niño y el adolescente una visión cabal del mundo, la educación, tanto si la imparte la familia como si la imparte la comunidad o la escuela, primero debe hacerle descubrir quién es. Sólo entonces podrá realmente ponerse en el lugar de los demás y comprender sus reacciones. El fomento de esta

actitud de empatía en la escuela será fecundo para los comportamientos sociales a lo largo de la vida” (Delors, 1996, págs. 89-103).

Aprender a vivir juntos implica compartir los conocimientos que posee una persona y trabajar mancomunadamente en proyectos humanitarios, sociales, educativos, deportivos, culturales, etc., lo cual motiva a la investigación, a la colaboración, a que desaparezcan el individualismo y las diferencias grupales, todos bajo una misma visión.

3.3.3.4 Saber Ser

Todos los elementos anteriormente analizados nos llevan a un resultado, a una integración de elementos psico-sociales, a saber ser. Es por esta razón que bajo el criterio de la UNESCO, “parecería entonces adecuado dar a la educación dos orientaciones complementarias. En el primer nivel, el descubrimiento gradual del otro. En el segundo, y durante toda la vida, la participación en proyectos comunes, un método quizá eficaz para evitar o resolver los conflictos latentes” (Unesco, 1997, págs. 36-37), consideraciones que coadyuvarían significativamente en la formación del ser.

El saber ser está relacionado con las normas de relación con el mundo, con el aspecto afectivo, motivacional, valores y cualidades éticas que el hombre ha desarrollado con sus semejantes y cómo aporta a éstos con su saber conocer y saber hacer.

3.3.4 Competencias profesionales docentes

Dentro de indicadores de competencias docentes, Aurelio Villa y Manuel Poblete en su estudio “Aprendizaje basado en competencias”, indican tres niveles: Competencias genéricas instrumentales, competencias genéricas interpersonales y competencias genéricas sistémicas (VILLA, 2007, págs. 59,203,257).

3.3.4.1 Competencias genéricas instrumentales

En este grupo se incluye la competencia de pensamiento analítico, sistémico, crítico, creativo, reflexivo, lógico, analógico, práctico, deliberativo, colegiado, competencia de gestión del tiempo, de resolución de problemas, de toma de decisiones, de orientación al

aprendizaje, de planificación, de uso de las tic, de gestión de bases de datos, de comunicación verbal, de comunicación escrita y de comunicación en lengua extranjera.

3.3.4.2 Competencias genéricas interpersonales

Forman parte de este grupo la competencia de automotivación, de diversidad e interculturalidad, de adaptación al entorno, de sentido ético, de comunicación interpersonal, de trabajo en equipo y de tratamiento de conflictos de negociación.

3.3.4.3 Competencias genéricas sistémicas

Aquí se evidencia la competencia de creatividad, de espíritu emprendedor, de innovación, de gestión por objetivos, de gestión de proyectos, de orientación a la calidad, de orientación al logro y de liderazgo.

3.3.5 Necesidades de Formación Docente en el Ecuador

Las necesidades de formación de los profesionales de la docencia, han sido analizadas y solventadas por la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional –DINAMEP- dependencia del Ministerio de Educación, como “rectora del desarrollo profesional de los docentes que laboran en el sistema educativo, liderando los procesos de formación docente y de capacitación y perfeccionamiento profesional en servicio”. (Ministerio de Educación, 2010)

Según este organismo, la planificación de sus actividades está fundamentada en los diagnósticos de necesidades de la formación docente y de la capacitación y perfeccionamiento docente, de acuerdo a la Política 7 del Plan Decenal de Educación, al Sistema de Desarrollo Profesional, al Sistema Nacional de Evaluación –SER- Ecuador, a los resultados de las pruebas de ingreso al Magisterio Nacional, y requerimientos de los sectores involucrados con el sistema educativo.

Según lo planteado en el documento final del Plan Decenal de Educación, la formación inicial en la actualidad resulta débil y desactualizada; no existe un sistema integral y

sostenido de desarrollo profesional, esta situación ha provocado que el rol del docente se desvalorice y su profesión obtenga poco reconocimiento social y económico.

Ante este diagnóstico, el Estado, a través del Ministerio del ramo, ha planteado dentro de esta Política la ejecución del proyecto “**NUEVO SISTEMA DE FORMACIÓN DOCENTE**”, cuyos componentes son los nuevos sistemas de formación inicial y de desarrollo profesional.

El proyecto, creado por el Ministerio de Educación y el Consejo de Educación (MEC/Consejo Nacional de Educación, 2010), tiene metas a corto y mediano plazo, que se citan a continuación:

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

12. Se realizarán seminarios- taller, encuentros, conferencias, congresos para todos los docentes del sistema educativo nacional en las áreas académicas según el currículo de educación infantil, básica y bachillerato a través de la Universidad Pedagógica

13. Implementación de estrategias de desarrollo profesional para todos los docentes a través de las tecnologías de la información y comunicación, aulas virtuales, correo electrónico, INTERNET, en las diferentes áreas del currículo de educación infantil, básica y bachillerato.

14. Se elaborará la base de datos para actualizar los requerimientos de capacitación de los recursos humanos en sus diferentes niveles y modalidades del sector urbano, urbano marginal y rural, a fin de elevar la calidad de la educación del país.

15. Formación de al menos el 30% de docentes con título de cuarto nivel, maestrías y diplomados, para mejorar la oferta docente, en diferentes áreas de educación como: investigación, diseño curricular, gestión de calidad, liderazgo, evaluación, elaboración de proyectos, etc., en coordinación con la Universidad Pedagógica Nacional, modalidad semipresencial, a partir del 2013.

16. Desde el año 2008 hasta la implantación del sistema de desarrollo profesional, se realizará el monitoreo, seguimiento y evaluación al 25% de docentes en servicio de todos los niveles y modalidades, con el propósito de mejorar los procesos de aula del sistema educativo”.

De lo anteriormente expuesto, queda evidenciado el interés del Estado por mejorar la formación docente, ya que el cambio en educación empieza con profesionales preparados para enfrentar este rol ante una sociedad expectante y anhelante de calidad educativa. Las metas trazadas son las necesarias para cubrir los requerimientos de formación docente en el país, sin embargo, algunas no se han cumplido con los plazos previstos. El poder de decisión y el factor presupuestario podrían incidir en su concreción para el beneficio de toda la comunidad educativa.

3.3.5 Síntesis

El tema sobre las necesidades de formación docente implica una incidencia en la calidad del desempeño docente, es decir, abarca aspectos fundamentales para un trabajo educativo eficiente.

Las competencias son destrezas, conocimientos y actitudes asumidas como herramientas, no solo en el ámbito personal, sino también en el desempeño de una profesión. Éstas crean “saberes” que se ponen en evidencia en todos los aspectos de la vida; el saber conocer, saber hacer, saber convivir en una comunidad aportando constructivamente, y el saber ser, están concatenadas entre sí. A su vez, estos saberes deben ser valorados de manera cualitativa en el ejercicio de la profesión.

La importancia de cubrir las necesidades de formación docente, partiendo desde un diagnóstico con debilidades y amenazas, permite a los docentes comprometerse en el desarrollo de las competencias necesarias para afrontar la complejidad de nuevas realidades para el éxito necesario en todos los saberes, como parte de sus fortalezas y oportunidades, encaminándose así a la educación del siglo XXI, con sus exigencias, competitividad, tecnología, globalización y mejor calidad de vida, como consecuencia de un proceso comprometedor por parte de todos los actores de la sociedad educativa.

El rol del docente, siempre debió haber sido y es lo que hoy se busca, ser el facilitador de conocimientos para las nuevas generaciones, formando seres humanos con capacidad crítica, con identidad, induciendo a la creatividad, desarrollando el pensamiento reflexivo, aportando de manera positiva y propositiva a la sociedad en la que los jóvenes se desean insertar en el campo laboral a través de una profesión puesta al servicio de los demás. Es una tarea de mucha responsabilidad, en donde se conjugan los aspectos cognitivos, psico-motivacionales y humanos, evidenciándose aquí las competencias desarrolladas por sus maestros, que van dando fruto en el camino de la vida.

El eje de acción del docente debe ser la potenciación integral del ser humano y su entorno con la práctica de principios éticos; este primordial objetivo social se concreta en la nueva normativa de nuestro país a través del Plan Decenal de Educación, cuyas

metas están encaminadas a lograr el cambio a través del mejoramiento y perfeccionamiento de los y las maestras en todos los niveles de enseñanza, en donde luego de un proceso sistemático, responsable y organizado, todos lleguen a “SABER SER”.

4. METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la investigación.- El tipo de investigación utilizada fue de tipo mixto, cualitativo y cuantitativo.

4.1.1 La investigación cualitativa buscó “las causas objetivas e históricas que expliquen el comportamiento de los diferentes aspectos de la realidad que se investiga, se examinan las consecuencias que se desprenden del proceso y se definen las acciones que se deben ejecutar para resolver la problemática investigada” (Edibosco, 1992, pág. 259). También es aquella que produce datos descriptivos, como las manifestaciones de las personas a través de sus palabras y su conducta observable.

Según el estudio “Métodos de investigación cualitativos” presentado por la Facultad de Ciencias de la Universidad Central de Venezuela (Lombardi, 2009), este tipo de investigación reúne las siguientes características:

- “Es inductiva
- El investigador ve el escenario y a las personas desde una perspectiva holística, las personas, los escenarios o los grupos son considerados como un todo.
- Los investigadores son sensibles a los efectos que ellos mismos causan sobre las personas que son objetos de estudio.
- Los investigadores tratan de comprender a las personas dentro de un marco de referencia de ellas mismas.
- El investigador no se aparta de sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones.
- Para el investigador cualitativo todas las perspectivas son valiosas.
- La fuente directa de datos es el ambiente natural y el principal instrumento de recolección es el investigador.

- Los datos que se recogen son de tipo descriptivo. Puede ser descripción de situaciones, personas, acontecimientos.
- Se busca captar la perspectiva de los participantes”

4.1.2 La investigación cuantitativa constituyó el primer nivel de análisis de la información ordenada y clasificada anteriormente; “consiste en el tratamiento estadístico de los datos que reposan en los cuadros preparados y elaborados para recibir la información bibliográfica y de campo. Los datos reflejan las características y las tendencias de los problemas que se investigan y sirven de material para el análisis cualitativo” (Edibosco, 1992, pág. 258). Reúne las siguientes características:

- Se establecen hipótesis y procedimientos de investigación antes de llevar a cabo el estudio estableciendo predicciones sobre los procesos observados y las causas de los fenómenos.
- Se utilizan muestras grandes de participantes para proveer datos estadísticamente significativos.
- Se realizan observaciones y se determinan los campos establecidos en la hipótesis.
- Se utiliza para describir condiciones actuales, investigar relaciones y estudiar fenómenos de causa y efecto (Slideshare.net, 2007).

4.1.3 El método utilizado fue descriptivo, mismo que se caracterizó porque se orienta a describir de manera precisa un determinado objeto o fenómeno de la realidad. La principal característica de este tipo de investigación fue “el conocimiento detallado de los rasgos externos del fenómeno, es decir, de aquello que aparece a los sentidos del investigador” (Edibosco, 1992, pág. 23); “se incluye la recopilación de datos para contestar preguntas o interrogantes sobre un tema de estudio. Este método permite al investigador resumir las características de diferentes grupos o medir actitudes y opiniones sobre un aspecto determinado” (Slideshare.net, 2007). Se llevó a cabo obteniendo información sobre datos, opiniones e intereses de un grupo de personas.

4.2 Participantes de la investigación

En la presente investigación han participado como Investigados los profesionales titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Particular de Loja en todas las menciones vigentes correspondientes al período 2005-2010, que estén actualmente trabajando, o que hayan ejercido la docencia o no. El grupo designado a la investigadora estuvo conformado por doce titulados pertenecientes al Centro Quito y al Sub-centro Asociado San Rafael; de este grupo la titulada Esperanza Genoveva Suquilanda Agila, código PIC-594, no prestó su colaboración para la presente investigación. Este universo fue sugerido por el equipo de planificación de la UTPL. La designación de los participantes fue realizada tomando en consideración el lugar de procedencia de los investigados e investigadores.

NÓMINA DE INVESTIGADOS

CÓDIGO	NOMBRES Y APELLIDOS
PIC584	LOGROÑO TOSCANO MARIA ISABEL
PIC585	MERIZALDE PACHECO ALBERTO ANTONIO
PIC586	NÁJERA PAZMIÑO MICHEL ANSHELO
PIC587	NÁJERA PAZMIÑO RAFAEL LENIN
PIC589	NÁJERA PAZMIÑO VINICIO XAVIER
PIC590	SARANSIG TIGSICURO MERCEDES ANITA
PIC591	SILVA GAVIDIA JENNY ELIZABETH
PIC592	SIMBAÑA CORO MÓNICA MARLENE
PIC593	SIMBAÑA RAMIREZ CRISTINIA EULALIA
PIC595	TAMAYO FREIRE GUICELLY MARGARITA
PIC596	TAPIA HERNÁNDEZ GERMÁN ARTURO

Colaboraron también autoridades de dos establecimientos en donde trabajan profesionales de esta Universidad, el señor licenciado Patricio Paredes, Director de la Escuela Santiago Apóstol – Fe y Alegría de la parroquia de Puenbo, provincia de Pichincha, y el señor licenciado Hernán Reinoso, Vicerrector del Liceo Policial de la ciudad de Quito.

Han participado en calidad de Investigadores, los estudiantes egresados de la Escuela de Ciencias de la Educación en todas sus menciones. Este trabajo de investigación es el requisito necesario, para luego de la sustentación y defensa del mismo, obtener la Licenciatura en este campo del saber.

4.3 Técnicas e Instrumentos de investigación

4.3.1 Técnicas

Dentro de las técnicas aplicadas en la presente investigación estuvo:

- La observación directa de instrumentos de registro sobre la información relacionada a los titulados, proporcionada por el centro de cómputo de la UTPL; los datos generales y los códigos asignados a los titulados formaron parte de estos instrumentos; además, la observación de realidades sociales y de personas en su contexto laboral. La observación se utilizó para obtener información primaria acerca de los fenómenos que se investigan. Fue objetiva, ya que llevó a un conocimiento ajustado a la realidad que se investiga (Edibosco, 1992, pág. 84). Por el número de investigadores, la observación fue individual. Según el nivel de participación la observación fue no participante, puesto que la investigadora “se transformó en una espectadora de la situación que observó, sin llegar a convertirse en verdadero actor de la situación... siendo su ventaja el mantener un determinado nivel de objetividad” (Edibosco, 1992, pág. 86).
- Las notas de campo fueron de mucha utilidad en las entrevistas efectuadas, pues en ellas se recopiló información de índole personal que no fue registrada en los cuestionarios respectivos.
- Las encuestas, fueron formuladas a través los cuestionarios suministrados por la UTPL, estructurados para varias alternativas de elección.
- Dentro de las técnicas de intercambio oral fue aplicada la entrevista estructurada en base al cuestionario respectivo, y el intercambio oral informal, en donde a través del diálogo se acrecentó la información de cada entrevistado. Según el estilo de la entrevista, ésta fue estandarizada, puesto que su desarrollo se basó en

un interrogatorio en el cual las preguntas se plantearon en el mismo orden y se formularon por igual a cada uno de los entrevistados (Edibosco, 1992, pág. 117).

4.3.2 Instrumentos

Los instrumentos de investigación han sido “adaptados y validados por el equipo planificador de la Escuela de Ciencias de la Educación, a la reglamentación y entorno nacional” (Jaramillo, 2010, pág. 19); estos instrumentos fueron tomados de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA).

Se trabajó con dos cuestionarios:

- Cuestionario 1: fue aplicado a los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación;
- Cuestionario 2: fue aplicado a los empleadores y/o directivos de las instituciones educativas en donde laboran los titulados por la UTPL; y,
- Registro para actualizar datos generales de los titulados.

4.4 Recursos

4.4.1 Humanos: formó parte de esta investigación la población de titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, que ejerce o ha ejercido la docencia durante el período 2005-2010 en los niveles de Educación Inicial, Básica y Bachillerato.

De igual manera, fue considerado de gran valía, el aporte de los empleadores y/o directivos de las instituciones educativas en donde prestan sus servicios los profesionales formados académicamente por la UTPL.

4.4.2 Institucionales: ha formado parte de esta investigación, la Universidad Técnica Particular de Loja, a través de la Escuela de Ciencias de la Educación y el equipo planificador del Programa de Investigación Nacional, representados por el Mgs. Fabián Jaramillo Serrano, en su calidad de Director del Proyecto, y la Economista Tania Valdivieso, en representación de la Coordinación Académica.

Igualmente, formó parte de los recursos institucionales, el aporte del grupo de tutoría a nivel nacional, bajo cuyo apoyo y dirección se encaminó la investigación

4.4.3 Materiales: fueron utilizados en la presente investigación los siguientes insumos materiales:

- Cuestionarios
- Cámara fotográfica
- Cuaderno de notas
- Teléfonos celulares
- Equipo de computación
- Servicio de internet

4.4.4 Económicos: se ha invertido económicamente en este proceso de investigación los siguientes servicios:

• Matrícula en el Programa de Investigación Nacional	\$ 350,00
• Viaje a la ciudad de Loja: Seminario de Fin de Carrera y asesoría presencial Alojamiento, alimentación, combustible	\$230,00
• Telefonía celular	\$ 40,00
• Servicio de internet	\$ 40,00
• Impresión y copias a color de los cuestionarios aplicados	\$ 15,00
• Impresión de fotografías de los entrevistados	\$ 15,00
• Gastos de movilización en la provincia	\$ 20,00
• Reproducción de los documentos para informe preliminar	\$ 20,00
• Servicio de anillado para las encuestas	\$ 4,00
• Reproducción de textos finales	\$ 60,00
• Empastado de tesis y ejemplares	\$ 40,00
TOTAL:	\$ 834,00

4.5 Procedimiento

Todo el proceso de elaboración del trabajo de grado estuvo plasmado en la **Guía Didáctica**, convirtiéndose en una herramienta práctica en donde se encontraron

detallados todos los pasos para la ejecución de la investigación. Esta guía fue elaborada por la Universidad Técnica Particular de Loja a través del Director del Proyecto de Investigación Nacional y la Coordinadora Académica.

Las **Asesorías Presenciales** constituyeron un requisito indispensable para esta tarea; la primera se llevó a cabo en la sede universitaria el día sábado 13 de noviembre de 2010 y la segunda el día sábado 2 de abril de 2011 en el Centro Regional Quito, bajo la dirección de los tutores del Programa Nacional de Investigación. Adicionalmente, durante el proceso de investigación se efectuaron dos tutorías presenciales grupales entre la tutora asignada y el grupo de egresadas y reuniones de trabajo individuales.

Redacción del marco teórico, para lo cual se investigó bibliografía confiable a través de Internet y en las bibliotecas de prestigiosas universidades, como la Pontificia Universidad Católica del Ecuador y la Universidad Politécnica Salesiana, de la ciudad de Quito. Los temas analizados formaron parte la temática propuesta por el equipo planificador del Programa de Investigación de la UTPL.

Recolección de datos, con las instrucciones recibidas en la primera asesoría, en la guía didáctica y en el EVA se procedió a contactar a los investigados y concretar citas para las entrevistas correspondientes; se aplicaron los instrumentos de investigación tanto a los docentes como a las autoridades de los establecimientos educativos seleccionados; se tomaron fotografías de los participantes como evidencia del trabajo efectuado.

Tabulación y organización de la información, se organizó la información receptada y se procedió a tabular la misma en las tablas estadísticas proporcionadas por la universidad.

Análisis e interpretación de resultados, mediante el cual se ha podido detectar las fortalezas y debilidades de los titulados en Ciencias de la Educación de la Universidad Particular de Loja, como un aporte al mejoramiento del perfil de salida de los profesionales en esta carrera y sus diversas menciones.

Conclusiones y recomendaciones a las se llegó luego del proceso de investigación y análisis de resultados.

5. INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 Caracterización socio demográfica

Tabla No. 1

*Titulación de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Pregunta No. 1*

NIVEL DE PREGRADO	f	%
Educación Infantil	1	9,09
Educación Básica	9	81,82
Lengua y Literatura	0	0
Químico Biológicas	1	9,09
Físico Matemáticos	0	0
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0
Otra mención	0	0
En otra universidad	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	11	100,00

NIVEL DE POSTGRADO (MAESTRÍA)	f	%
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	0	0
Maestría en Pedagogía	0	0
Maestría en Desarrollo de la Inteligencia	0	0
Otro Postgrado	0	0
En otra universidad	0	0
No contesta	11	100
TOTAL	11	100,00

NIVEL DE POSTGRADO	f	%
Especialidad	1	9,09
Diplomado	0	0
En otra universidad	0	0
No he realizado estudios de diplomado o especialidad	10	90,91
TOTAL	11	100,00

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación - Investigadora: Raquel Flores Andrade

Se constató que el 81,82% de los investigados tienen título en Educación Básica y el 9,09% en Educación Infantil. Ninguno de estos profesionales ha tenido la posibilidad de optar por un postgrado debido al factor económico.

Dentro del estudio sociodemográfico de esta colectividad, los profesionales manifestaron que su decisión por profesionalizarse en Educación Básica se debía a la existencia de plazas de trabajo, tanto en establecimientos fiscales, particulares o fiscomisionales. Sin embargo, no han continuado con la instrucción de cuarto nivel debido a los altos costos que ésta requiere, pese a tener conciencia de la necesidad de formación continua.

Tabla No. 2a
Situación geográfica de la institución educativa
Pregunta No. 2ª

	f	%
Urbano	7	63,64
Rural	2	18,18
No contestó	2	18,18
TOTAL	11	100,00

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación - Investigadora: Raquel Flores Andrade

Se evidenció que el 63,64% de los investigados laboran en centros educativos del sector urbano; y el 18.18% en el sector rural.

Un grupo de titulados pertenecían al Centro Regional Quito y es en el sector urbano en donde han prestado sus servicios.

El deseo de superación lleva también a los estudiantes del sector rural a profesionalizarse a través de los centros asociados universitarios de la UTPL y han conseguido emplearse en el sector de su residencia.

Tabla No. 22
Datos de clasificación
Pregunta No. A1 - A2

Género y años cumplidos de los titulados

Edad	Género	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL
		F	%	f	%	
20 - 30 años		2	18,2	0	0,0	2
31 - 40 años		3	27,3	3	27,3	6
41 - 50 años		1	9,1	2	18,2	3
61 - 60 años		0	0,0	0	0,0	0
más de 61 años		0	0,0	0	0,0	0
No contesta		0	0,0	0	0,0	0
TOTAL DE INVESTIGADOS		6	54,5	5	45,5	11

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación - Investigadora: Raquel Flores Andrade

El grupo de investigados estuvo conformado en el 54,5% por el género femenino, de las cuales el 18,2% correspondían a la edad entre 20 a 30 años; el 27,3% correspondían a la edad entre 31 a 40 años; y el 9,1% a la edad entre 41 a 50 años.

El 45,5% del grupo estuvo comprendido por el género masculino, de los cuales el 27,3% correspondió a la edad entre 31 a 40 años, y el 18,2% a la edad entre 41 a 50 años.

Se evidenció que dentro del grupo hay predominio del género femenino, confirmándose de esta manera que la docencia es de preferencia de este colectivo por factores de índole familiar, como jornadas a medio tiempo, espacio para la orientación de actividades escolares de sus hijos y responsabilidades del hogar.

Los investigados luego de haber dado prioridad a la formación de su hogar, manifestaron haber tomado la decisión de continuar su educación superior para mejorar las actividades laborales que venían desarrollando, mejorando de esta forma su condición de vida profesional y económica.

Tabla No. 23

Provincia de residencia de los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Pregunta No. A3

PROVINCIA DE RESIDENCIA	f	%
Pichincha	9	81,8
Santo Domingo	1	9,1
Bolívar	1	9,1
No contesta	0	0,0
TOTAL	11	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 – Investigadora: Raquel Flores Andrade

El 81,8% de los investigados residen en la Provincia de Pichincha; el 9,1% en Santo Domingo de los Tsáchilas y 9,1% en Bolívar.

Los profesionales que cambiaron de residencia lo hicieron por motivos laborales, puesto que tuvieron la oportunidad de ejercer su profesión en otras provincias del país.

Tabla No. 24

Centro Universitario Asociado donde estuvieron matriculados
los investigados/titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación
Pregunta No. A4

CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO	f	%
San Rafael	5	45,5
Regional Quito	6	54,5
No contesta	0	0,0
TOTAL	11	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 – Investigadora: Raquel Flores Andrade

El 54% de los titulados estuvieron matriculados en el Centro Regional Quito, mientras que el 45% de ellos, correspondía al sub-centro San Rafael, evidenciándose el interés de obtener un título en hombres y mujeres de todos los sectores de este cantón, en donde está presente la imagen de esta Universidad con amplia y reconocida experiencia en educación a distancia.

5.2 Situación Laboral

Tabla No. 2

Situación laboral actual

Pregunta No. 2

	f	%
Trabaja como docente	9	81,82
Trabaja en un puesto profesional relacionado con la docencia (Vicerrector, Asesor Pedagógico, etc.)	0	0
Trabaja en un puesto profesional no relacionado con la docencia	0	0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como docente	0	0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes en un puesto relacionado con la docencia	0	0
Sin trabajo actualmente, pero ha trabajado antes como no docente	0	0
Otras situaciones	2	18,18
TOTAL	11	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación – Investigadora: Raquel Flores Andrade

Dentro del grupo de titulados, el 81,82% trabaja como docente. El 18,18% corresponde a otras situaciones laborales como el caso de la investigada PIC-584 quien trabaja para un negocio familiar, y la investigada PIC-591 quien trabaja como voluntaria en una fundación. El 18,18% han trabajado en un puesto profesional no relacionado a la docencia.

Tabla No. 2b

¿Ha trabajado antes como docente?

Pregunta No. 2b

	f	%
Si	8	72,73
No	0	0
No contestó	3	27,27
TOTAL	11	100,00

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación – Investigadora: Raquel Flores Andrade

El 72,73% del grupo de encuestados manifestó haber trabajado anteriormente como docente.

Tabla No. 2c
Trabajo en otro puesto profesional no relacionado a la docencia
Pregunta No. 2c

	f	%
Si	0	0
No	9	81,82
No contestó	2	18,18
TOTAL	11	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación – Investigadora: Raquel Flores Andrade

Los encuestados manifestaron en un 81,82% no trabajar en otro puesto profesional no relacionado con la docencia.

Las jornadas a tiempo completo en sus lugares de trabajo y la responsabilidad de preparar el material para las clases del día siguiente ha limitado el tiempo y la posibilidad de laborar en otras actividades.

Tabla No. 2d
Situación actual (En caso de estar desempleado)
Pregunta No. 2d

	f	%
Prepara carpetas para trabajar en docencia	0	0
Busca empleo como docente sin preparar carpetas para concurso de méritos	0	0
Busca empleo sin restricciones al tipo de puesto de trabajo	0	0
Continúa estudiando otra mención en Ciencias de la Educación	0	0
Continúa estudiando en otra área de conocimiento	0	0
Toma cursos de formación continua	0	0
Otras situaciones	0	0
No contestó	11	100
TOTAL	11	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación – Investigadora: Raquel Flores Andrade

El 100% de este grupo manifestó encontrarse laborando, por lo que esta situación no corresponde a su realidad.

Tabla No. 4

Desarrollo del trabajo en el ámbito de la especialidad

Pregunta No. 4

	f	%
Si	11	100
No	0	0
No contestó	0	0
TOTAL	11	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación – Investigadora: Raquel Flores Andrade

Tabla No. 4a

Ámbito en que los titulados ejercen o han ejercido su profesión

Pregunta No. 4ª

	f	%
Educación Infantil	1	9,09
Educación básica	8	72,73
Lengua y Literatura	0	0
Químico Biológicas	1	9,09
Físico Matemáticas	0	0
Ciencias Humanas y Religiosas	0	0
Otra	1	9,09
No contestó	0	0,00
TOTAL	11	100,00

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación – Investigadora: Raquel Flores Andrade

Se comprobó que dentro del grupo de profesionales que trabajan o han trabajado en la docencia, todos han ejercido en el ámbito de su especialidad.

El total de investigados manifestó trabajar o haber trabajado en su especialidad docente, la mayoría de ellos optó por Educación Básica debido a la alta demanda en este nivel de enseñanza.

Tabla No. 7
Tiempo de trabajo en el último empleo como docente
Pregunta No. 7

	f	%
0-5 años	3	27,27
6-10 años	3	27,27
11-15 años	2	18,18
15 años o más	3	27,27
No contestó	0	0
TOTAL	11	100,00

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación – Investigadora: Raquel Flores Andrade

Del grupo de investigados el 27% manifestó haber laborado en el último cargo docente de 0 a 5 años; el 27% de 5 a 10 años; el 18% de 10 a 15 años; y el 27% en el rango de 15 a más años.

El número de años que han laborado o laboran en el último puesto como docentes ha variado en los rangos propuestos, debido al tipo de contratación de los profesionales en los centros educativos. Esta situación se ha producido debido a que el plazo estipulado en el contrato entre el profesional y autoridades es de un año lectivo, pudiendo ser renovado tácitamente si el contratante así lo decidiera, caso contrario se da por terminado sin opción a reclamos posteriores.

Únicamente aquellos profesionales que han manifestado tener nombramiento en una institución educativa del Estado gozan de los beneficios contemplados en la Ley de Carrera Docente, tales como estabilidad laboral, mejoras salariales, incentivos económicos, entre otros.

Tabla No. 8
Trabajaban los titulados como docentes al momento de iniciar sus estudios
Pregunta No. 8

	f	%
Si	10	90,91
No	1	9,09
No contestó	0	0
TOTAL	11	100,00

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación – Investigadora: Raquel Flores Andrade

Tabla No. 8a

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

Pregunta No. 8ª

	f	%
0-1 año	0	0
1-2 años	0	0
2 o más años	0	0
No contestó	11	100
TOTAL	11	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación – Investigadora: Raquel Flores Andrade

Se evidenció que el 90,91% de los titulados trabajaban como docentes al momento de iniciar sus estudios; manifestaron la necesidad de profesionalizarse en el trabajo que venían desarrollando y acrecentar su desarrollo personal. Igualmente, todos han indicado trabajar como docentes cuando obtuvieron la titulación, salvo el caso de la investigada PIC-584 quien no ha ejercido la profesión puesto que viajó a Italia y a su regreso decidió colaborar en la empresa de su familia.

Ante la necesidad y obligatoriedad de obtener un título de tercer nivel para desenvolverse en el ámbito laboral, es el requisito fundamental que ha hecho optar por profesionalizarse a este grupo de investigados. Se observó que tenían familias constituidas y que habían dado prioridad a las obligaciones que esto conlleva, razón por la cual habían retomado su formación superior cuando ya se encontraban laborando.

El 100% de los encuestados manifestó haber estado laborando en el ámbito educativo cuando obtuvo la titulación.

Tabla No. 14

Tiempo en conseguir el primer empleo no docente desde la titulación

Pregunta No. 14

	f	%
0-1 año	0	0
1-2 años	0	0
2 o más años	0	0
No contestó	9	81,82
Ya trabajaba	2	18,18
TOTAL	11	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación – Investigadora: Raquel Flores Andrade

En relación al tiempo en conseguir el primer empleo no docente desde la titulación, el 81,82% de los investigados indicó ser una situación que no corresponde a su realidad. El 18,18% de ellos se encontraban trabajando en ese ámbito.

Es importante resaltar que la mayoría de los investigados tuvieron la vocación de ser docentes y una vez con su título cumplieron sus aspiraciones de transmitir sus conocimientos profesionales, por lo que únicamente un bajo porcentaje optó por un cargo no docente.

Tabla No. 15

Tiempo de trabajo como docente desde la titulación

Pregunta No. 15

	F	%
0-1 año	2	18,2
1.1-2 años	6	54,5
2.1 - 3 años	2	18,2
3.1 - 4 años	0	0,0
4.1 -5 años	0	0,0
No contestó	1	9,1
TOTAL	11	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

De los investigados, el 18.2% manifestó tiene 1 año laborando como docente desde la titulación, el 54,5% de 1 a 2 años, el 18,2% de 2 a 3 años, y el 9,1% indicó que es una situación que no corresponde a su realidad; se trata de la titulada código PIC-584 quien no ha ejercido, puesto que luego de la titulación viajó a Italia y desde su regreso colabora en el negocio de sus padres.

Se evidenció que la mayoría de los titulados son profesionales que han obtenido su titulación en los últimos años, se encuentran aptos para el buen desempeño de sus funciones, poseen conocimientos y metodología actualizados, razón por la que han logrado conseguir un empleo.

Al indagar sobre esta situación a las autoridades seleccionadas, se constató que son elegibles aquellos profesionales que además de la carga docente están en capacidad de desarrollar otras actividades en el ámbito educativo, como pastoral, escuela para padres, comisiones institucionales, campañas, proyectos educativos y sociales.

Tabla No. 16

Tiempo de trabajo en un puesto profesional no docente desde la titulación

Pregunta No. 16

	f	%
0-1 año	0	0
1.1 - 2 años	0	0
2.1 -3 años	0	0
3.1 - 4 años	0	0
4.1 - 5 años	0	0
No contestó	0	0
TOTAL	0	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación – Investigadora: Raquel Flores Andrade

Con respecto al tiempo de trabajo en un puesto profesional no docente desde la titulación los investigados se limitaron en contestar, ya que es una situación que no corresponde con su realidad laboral.

Tabla No. 17
Cambio de residencia por situación laboral
Pregunta No. 17

	f	%
Si	4	36,364
No	7	63,636
No contestó	0	0
TOTAL	11	100,00

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación – Investigadora: Raquel Flores Andrade

El 36,36% de los titulados han cambiado el lugar de residencia debido a la dificultad de conseguir trabajo en el ámbito educativo.

Hay muchos factores que originan el cambio de residencia, dentro de ellos está el mejoramiento económico, la disponibilidad de plazas de trabajo, mejores ofertas laborales, costo de vida, intereses familiares, entre otros.

Tabla No. 21
Mejoramiento en la condición de vida debido a la titulación
Pregunta No. 21

	f	%
Definitivamente si	10	90,91
Probablemente si	1	9,09
Indeciso	0	0
Probablemente no	0	0
Definitivamente no	0	0
No contestó	0	0
TOTAL	11	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación – Investigadora: Raquel Flores Andrade

El 90,91% de los investigados manifestó haber mejorado la condición de vida luego de la titulación en la Universidad Técnica Particular de Loja.

El haber obtenido un título en educación superior ha aportado fundamentalmente en el mejoramiento profesional, social y económico de los titulados, puesto que dentro de la masa salarial existen beneficios que elevan la condición de vida de una persona.

La investigada PIC-590 manifestó que en la institución educativa en donde presta sus servicios, los docentes ecuatorianos son auxiliares de cátedra, mientras los profesionales extranjeros son los profesores titulares. Es por esta razón que en su respuesta a esta pregunta se percibe cierta inconformidad.

**Cuestionario para Empleadores
Pregunta No. 6**

Incentivos considerados por parte de la institución educativa a los docentes

LICEO POLICIAL	SANTIAGO APÓSTOL
Felicitaciones por escrito	Convenios con universidades para profesionalización Espacios democráticos donde puedan expresar sus ideas Presentar proyectos educativos y creativos

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las instituciones educativas – Investigadora: Raquel Flores Andrade

**Cuestionario para Empleadores
Pregunta No. 8**

Expectativas con respecto al personal docente

LICEO POLICIAL	SANTIAGO APÓSTOL
Profesionalismo como referente fundamental de su trabajo	Trabajo con aplicación de nuevas estrategias El buen trato a sus estudiantes El compañerismo en la comunidad educativa

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las instituciones educativas – Investigadora: Raquel Flores Andrade

Cuestionario para Empleadores
Pregunta No. 10

Actividades adicionales que realiza el profesional de la UTPL en la institución a más de la carga horaria

LICEO POLICIAL	SANTIAGO APÓSTOL
Ninguna	Comisiones pedagógicas, culturales, cívicas, pastorales Escuela para padres Campañas preventivas sobre uso indebido de drogas, etc. Proyectos

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las instituciones educativas – Investigadora: Raquel Flores Andrade

Cuestionario para Empleadores
Pregunta No. 11

Habilidades adicionales como valor agregado a la docencia en los graduados de la UTPL

LICEO POLICIAL	SANTIAGO APÓSTOL
Ninguna	Innovación en las actividades docentes Aplicación de proyectos Seres humanos asertivos con el entorno

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las instituciones educativas – Investigadora: Raquel Flores Andrade

Dentro de su situación laboral se observó que la mayoría de los titulados en Ciencias de la Educación en el período propuesto, ejerce su profesión. Las autoridades de los establecimientos educativos seleccionados para esta investigación manifestaron diversos criterios respecto al desarrollo de las actividades de los titulados de la UTPL. Así, en la Escuela Santiago Apóstol de la parroquia de Puenbo, el señor Director manifestó que incentivan a los docentes por su labor través de convenios con universidades para su formación continua, la apertura que poseen en espacios democráticos para poder expresar sus ideas y trabajar en proyectos educativos creativos. Los graduados de la UTPL realizan actividades extracurriculares, tareas dirigidas y nivelaciones para estudiantes que lo requieran. Igualmente, poseen habilidades adicionales como un valor agregado a la docencia, ya que demuestran innovación en las actividades docentes, aplicación de proyectos y esencialmente son seres humanos asertivos con el entorno.

No es esta la situación que se evidenció en el Liceo Policial de la ciudad de Quito, cuya autoridad manifestó que los graduados de la UTPL no realizan ninguna actividad adicional a la carga docente y no tienen habilidades agregadas.

Se constató que las expectativas con respecto al personal son variadas; situación que ha motivado la formación académica de sus contratados. Estas instituciones demandan profesionalismo como un referente fundamental de su trabajo con aplicación de nuevas estrategias, buen trato a sus estudiantes, el compañerismo en la comunidad educativa, entre otros aspectos contemplados en el Código de Convivencia.

5.3 Contexto Laboral

Tabla No. 3

Tipo de situación en donde desarrolla o ha desarrollado el trabajo

Pregunta No. 3

	f	%
Institución educativa fiscal	4	36,36
Institución educativa municipal	0	0
Institución educativa particular	5	45,45
Institución educativa fiscomisional	2	18,18
TOTAL	11	100,00

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos del cuestionario para Titulados de la Escuela de Ciencia de la Educación – Investigadora: Raquel Flores Andrade

Tabla No. 3a

Nivel de enseñanza de los centros educativos

Pregunta No. 3a

	f	%
Inicial	1	9,09
Básico	6	54,55
Bachillerato	4	36,36
Superior	0	0
No contestó	0	0
TOTAL	11	100,00

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación – Investigadora: Raquel Flores Andrade

Se constató dentro del grupo de profesionales que el 36.36% trabajan para centros educativos fiscales, el 45,45% para instituciones particulares y el 18,18% para

fiscomisionales. De ellos, el 9,09% laboran en el nivel de educación inicial, el 54,55% en educación básica y el 36,36% en bachillerato.

Dentro del contexto institucional-laboral, se evidenció que la mayoría de los graduados de la UTPL trabajan en centros educativos particulares. Manifestaron que la forma de contratación directa y rápida por parte de las autoridades de estos planteles se ajusta a su necesidad de trabajar, aunque el tema salarial no sea el óptimo ni exista la estabilidad requerida. No así el grupo que presta sus servicios en instituciones fiscales, quienes manifestaron haber mejorado sus ingresos con las reformas a la Ley de Carrera Docente y su Reglamento, y tener estabilidad a través de un nombramiento, pese a la dificultad de ingresar al magisterio nacional.

Al indagar sobre este tema a las autoridades de los establecimientos, se constató que los requisitos exigidos para postular a un cargo docente es todo aquello contemplado en la Ley Orgánica de Educación, poseer un perfil proactivo, y demostrar deseos de trabajar y superarse.

En referencia al desempeño laboral, las autoridades encuestadas coinciden sus criterios en que los docentes que recién ingresan a trabajar poseen conocimientos y estrategias metodológicas actualizadas, y demuestran espíritu de trabajo, mejorando las condiciones de enseñanza aprendizaje, lo que marca la diferencia con los docentes que tienen experiencia y tiempo en sus actividades, quienes tienen esquemas definidos, demuestran resistencia a los cambios y trabajan estrictamente cumpliendo su horario. Sin embargo tienen habilidad para detectar casos problema en los estudiantes.

Tabla No. 5

Relación laboral con la institución educativa

Pregunta No. 5

	f	%
Nombramiento	4	36,36
Contrato indefinido	5	45,45
Contrato ocasional	2	18,18
Reemplazo	0	0
Otras	0	0
No contestó	0	0
TOTAL	11	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación – Investigadora: Raquel Flores Andrade

En el caso de la relación laboral, tienen o han tenido nombramiento el 36,36% de ellos, contrato indefinido el 45,45% y contrato ocasional el 18,18%.

El grupo coincidió en el criterio de que es difícil lograr estabilidad laboral especialmente en los establecimientos educativos particulares, y que la remuneración económica es insuficiente ante la dedicación y exigencias laborales actuales, pese a las mejoras salariales.

Tabla No. 6

Tipo de relación laboral de los titulados

Pregunta No. 6

	f	%
A tiempo completo	11	100
A tiempo parcial	0	0
Por horas	0	0
Otras	0	0
No contestó	0	0
TOTAL	11	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación – Investigadora: Raquel Flores Andrade

El 100% de los investigados manifestaron trabajar o haber trabajado con una jornada a tiempo completa.

El total del grupo de encuestados indicó haber laborado o laborar con un horario a tiempo completo. Varios de ellos han tenido la necesidad de buscar otro puesto en su especialidad en el horario vespertino, pero las dificultades administrativas de las instituciones no satisfacen sus requerimientos.

Tabla No. 9

Tipo de institución en donde trabaja o trabajaba como no docente

Pregunta No. 9

	F	%
Administración pública	1	9,09
Empresa privada	1	9,09
Empresa familiar	1	9,09
Trabajo por cuenta propia	0	0,00
No contestó	8	72,73
TOTAL	11	100,00

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación – Investigadora: Raquel Flores Andrade

Del grupo de investigados el 9,09% ha manifestado haber trabajado en la administración pública, el 9,09% en una empresa privada y el 9,09% en una empresa familiar.

Un grupo minoritario manifestó haber laborado fuera del contexto educativo en algún momento de su vida; la administración pública, empresa privada y familiar han sido las opciones para obtener ingresos económicos y cubrir sus obligaciones.

En este aspecto, las autoridades han manifestado recibir un promedio de 21 solicitudes de empleo en sus instituciones durante el último año y demostraron no requerir más personal. Esto ha demostrado la gran oferta y demanda en el contexto laboral docente, de lo que puede colegir cierta inseguridad y desempleo para los profesionales en educación.

Tabla No.10

Titulación exigida para trabajo en el cargo no docente

Pregunta No. 10

	f	%
De cuarto nivel (Diplomado, Especialidad, Maestría, Doctorado PHD)	0	0
De tercer nivel (Licenciatura, Ingeniería, Economía, etc.)	1	9,09
Ninguna (No se exige titulación)	3	27,27
No contestó	7	63,64
TOTAL	11	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación – Investigadora: Raquel Flores Andrade

De los profesionales que han trabajado en un puesto no docente, el 27,27% manifestaron que no necesitaban titulación para desarrollar esa función, y el 9,09% requerían profesionales con educación de tercer nivel.

Esta información se contrastó con los requerimientos básicos para el ingreso a la docencia; aquí se evidenció que en porcentaje bajo no se requiere titulación para ocupar un cargo no docente, frente a la actual realidad docente que exige la titulación mínima para la contratación en un centro educativo.

Tabla No. 11

Tipo de relación laboral en el cargo no docente

Pregunta No. 11

	f	%
Laboral indefinida	2	18,18
Laboral de duración determinada	1	9,09
Otras situaciones	1	9,09
No contestó	7	63,64
TOTAL	11	100,00

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación – Investigadora: Raquel Flores Andrade

El 18,18% de los profesionales que han trabajado en un puesto no docente, han manifestado que el tipo de relación laboral era indefinida, y el 9,09% tenían una relación laboral determinada.

En este tema se constató que cada empleador contrata al personal requerido ajustando sus necesidades a los diferentes modelos de contratación previstos en el Código de Trabajo.

Tabla No. 12

Tipo de relación laboral en el cargo no docente

Pregunta No. 12

	f	%
A tiempo completo	2	18,18
A tiempo parcial	2	18,18
Por horas	0	0,00
Otras	0	0,00
No contestó	7	63,64
TOTAL	11	100,00

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación – Investigadora: Raquel Flores Andrade

De los profesionales que han trabajado en un cargo no docente, el 18,18% manifestó que el tipo de relación laboral era a tiempo completo; y el 18,18% laboró a tiempo parcial.

Tabla No. 13

Tiempo de trabajo en un cargo no docente, en caso de que en la actualidad el titulado no trabaje

Pregunta No. 13

	f	%
0-5 años	1	9,09
6-10 años	1	9,09
11-15 años	0	0,00
15 años o más	1	9,09
No contestó	8	72,73
TOTAL	11	100,00

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación – Investigadora: Raquel Flores Andrade

El 9,09% de los titulados manifestaron haber laborado de 0 a 5 años en un cargo no docente; el 9,09% de 6 a 10 años y el 9,09% corresponde a 15 años. Cabe señalar que de este grupo de profesionales, uno de ellos trabajó en la administración pública,

PIC-584 y PIC-591 prestan su contingente en un negocio familiar para el primer caso, y como voluntaria en una fundación, en el segundo caso.

En este grupo se confirmó que la mayoría de los titulados se encuentra laborando en el ámbito de su formación académica.

Cuestionario para autoridades de las instituciones educativas Pregunta No. 1

Requisitos para postular a un cargo docente

LICEO POLICIAL	SANTIAGO APÓSTOL
Los postulados en la Ley Orgánica de Educación Perfil proactivo	Título docente de tercer nivel Curso inductivo “Fe y Alegría” Deseos de trabajar y superarse

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las instituciones educativas – Investigadora: Raquel Flores Andrade

Cuestionario para autoridades de las instituciones educativas Pregunta No. 2

Recepción de solicitudes de empleo durante el último año

LICEO POLICIAL	SANTIAGO APÓSTOL
Si, 12	Sí, 30

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las instituciones educativas – Investigadora: Raquel Flores Andrade

Cuestionario para autoridades de las instituciones educativas Pregunta No. 3

Requerimiento de personal docente, nivel y ámbito de conocimiento

LICEO POLICIAL	SANTIAGO APÓSTOL
No	No

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las instituciones educativas – Investigadora: Raquel Flores Andrade

Cuestionario para autoridades de las instituciones educativas
Pregunta No. 4

Criterio sobre los docentes con experiencia y los que recién ingresan a la institución

DOCENTES CON EXPERIENCIA	
LICEO POLICIAL	SANTIAGO APÓSTOL
Son atentos y oportunos en la detección de casos problema	Tienen esquema definidos Se resisten a los cambios Únicamente cumplen con su horario

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las instituciones educativas – Investigadora: Raquel Flores Andrade

DOCENTES QUE RECIÉN INGRESAN	
LICEO POLICIAL	SANTIAGO APÓSTOL
La diferencia fundamental está en las ganas que tienen de trabajar	Conocimientos actualizados Espíritu de trabajo Nuevas estrategias educativas

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las instituciones educativas – Investigadora: Raquel Flores Andrade

Cuestionario para autoridades de las instituciones educativas
Pregunta No. 5

Planificación de cursos de formación continua de mejoramiento y desarrollo profesional en la institución educativa en los dos últimos años

LICEO POLICIAL	SANTIAGO APÓSTOL
Si: Evaluación de los aprendizajes Reforma curricular Mejoramiento de relaciones humanas	Si: Formación pedagógica Fe y Alegría Temas a través de convenios con universidades Talleres en las UTE Talleres de la Dirección Provincial de Educación

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para autoridades de las instituciones educativas – Investigadora: Raquel Flores Andrade

Al tratar sobre el contexto laboral con las autoridades de los centros educativos Santiago Apóstol y Liceo Policial, se constató que en la planificación anual de capacitación para sus docentes se habían considerado talleres de evaluación de aprendizajes, reforma

curricular, mejoramiento de relaciones humanas, formación pedagógica, y los programados por la Dirección Provincial de Educación.

5.4 Necesidades de formación

Tabla No. 18

Comunicación en otros idiomas

Pregunta No. 18

	f	%
Quichua	0	0
Inglés	2	18,18
Francés	0	0,00
Portugués	0	0,00
Otros	2	18,18
No	8	72,73
No contestó	0	0,00
TOTAL	11	

Nota: La investigada código PIC584 habla dos idiomas a más del castellano

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación – Investigadora: Raquel Flores Andrade

En relación al dominio de la comunicación en otros idiomas, el 18,18% del grupo habla Inglés, el 18,18% hablan Italiano y Alemán, corresponden a los titulados PIC-584 y PIC-595, respectivamente; y el 72,73% se comunica únicamente en el idioma nativo.

Se evidenció la necesidad de que el docente en cualquier establecimiento educativo debe demostrar la suficiente capacidad para desarrollar actividades en otro idioma. Se manifestó el desconocimiento de la aplicación de otras lenguas en el uso de las técnicas informáticas de comunicación (Tics), y para representaciones culturales, artístico-académicas.

Existió el criterio general de que fue una debilidad de la malla curricular de las promociones anteriores, la ausencia de la asignatura de Idioma Extranjero.

Tabla No. 19

Manejo de informática

Pregunta No. 19

	f	%
Si	11	100
No	0	0
No contestó	0	0
TOTAL	11	100

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación – Investigadora: Raquel Flores Andrade

El 100% de los investigados manifestó tener conocimientos básicos de técnicas informáticas de comunicación (Tics).

Las actuales exigencias de la vida laboral han forzado a los investigados a capacitarse en el uso de herramientas informáticas que aplican diariamente en sus funciones. Cabe recalcar que al no haber tenido conocimientos previos, puesto que la asignatura de Computación no estuvo considerada en la malla curricular de la carrera, este aprendizaje causa dificultad en su aplicación.

Tabla No. 20

Necesidades de actualización profesional

Pregunta No. 20

	f	%
Didáctica y Pedagogía	9	81,82
Manejo de herramientas relacionadas con las Tecnologías de la Información y Comunicación	5	45,45
Temas relacionados con su área de formación	3	27,27
Organización y gestión de centros educativos	1	9,09
Diseño y planificación curricular	6	54,55
Educación en valores	1	9,09
Otros	3	27,27
No me interesan	0	0
No contestó	0	0
TOTAL	11	

Nota: El total en el porcentaje varía debido a que todos los investigados manifiestan más de una necesidad de actualización

Fuente: Elaboración personal a partir de los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario para titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación – Investigadora: Raquel Flores Andrade

En relación a las necesidades de actualización profesional el 81,82% manifestó tener falencias en didáctica y pedagogía; el 45,45% señaló su necesidad de mejorar el manejo de herramientas informáticas; el 27,27% indicó requerir formación continua en temas relacionados con su área de formación; el 9,09% organización y gestión de centros educativos; el 54,55% evidenció la necesidad de capacitación en diseño y planificación curricular; el 9,09% en valores; y el 27,27% en otros temas como legislación educativa e inglés.

El grupo coincidió en el criterio de que en la malla curricular de Ciencias de la Educación, en todas sus menciones, deben reforzarse asignaturas prácticas y complejas, específicamente Didáctica, Diseño y Planificación Curricular, Ofimática, ya que esta debilidad se ve reflejada en la dificultad de ejecutar su labor docente.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL están laborando en el ámbito de su formación profesional, bajo las siguientes conclusiones:

Dentro de la situación socio-demográfica de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, las conclusiones son las siguientes:

- La mayoría de los investigados estudió ciencias de la Educación, mención Educación Básica, por cuanto hay mayor oportunidad de trabajar en este nivel de enseñanza, aunque no han tenido la posibilidad de continuar con la formación de cuarto nivel debido al factor económico.
- La situación laboral actual de este grupo es positiva, por cuanto la mayoría de ellos trabaja como docente en el área de su especialidad, factor que indica que sus aspiraciones profesionales se han cumplido, independientemente de que su actividad sea desarrollada en una institución fiscal, particular o fisco-misional, en el sector urbano o rural, en la provincia de Pichincha u otra.

- El género femenino representa una mayoría en el grupo de titulados en Ciencias de la Educación.

El objetivo que trata sobre la relación entre la formación de los titulados en el ámbito laboral reúne las siguientes conclusiones:

- El tiempo de permanencia en sus lugares de trabajo ha dependido de la modalidad contractual que mantienen o han mantenido en los centros educativos, concluyéndose que únicamente gozan de los beneficios contemplados en la Ley de Carrera Docente, aquellos que prestan sus servicios para las instituciones fiscales.
- Es un requisito para las funciones docentes, el poseer título de tercer nivel en Ciencias de la Educación, situación que ha conllevado el dominio de conocimientos actualizados, el desarrollo de habilidades y destrezas que les ha permitido obtener un empleo, aunque frente a esta realidad hayan vivido la experiencia de un cambio de residencia.

Dentro del contexto institucional laboral de los titulados, se obtienen las siguientes conclusiones:

- La mayor parte de este colectivo labora en centros educativos particulares como respuesta inmediata a su necesidad de trabajo. Si bien es cierto que las políticas de gobierno en educación tratan de brindar igualdad de oportunidades a los profesionales, no es menos cierto los inconvenientes burocráticos dentro de este proceso a nivel ministerial. Sin embargo son los profesionales que pertenecen al magisterio quienes cuentan con los beneficios estipulados en la Ley de Carrera Docente. Aquí se puede colegir cierta inestabilidad laboral para los docentes de establecimientos privados, debido a la modalidad de contratación prevista en estos casos.

- En relación al perfil que debe reunir el profesional en educación, se concluye que éste debe ser ético, con espíritu de trabajo y colaboración interdisciplinar, poseer conocimientos y estrategias actualizadas para el buen desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje y probar el dominio de competencias profesionales.
- El grupo que se encuentra ejerciendo la docencia se dedica exclusivamente a esta actividad; se sienten motivados para el desarrollo de su trabajo, aunque muchas veces se han visto enfrentados a sentimientos y acciones negativas por parte de sus compañeros de mayor experiencia, quienes se han sentido desplazados y desactualizados.

En relación a las necesidades de formación en base al mercado laboral, las conclusiones son las siguientes:

- Los ámbitos sociales y laborales nos presentan la exigencia de la comunicación en una segunda lengua distinta al español, situación que dista de la realidad de la mayoría de los investigados pertenecientes a este grupo.
- Con respecto a la formación académica, los investigados manifestaron que fue insuficiente en ciertas áreas como Didáctica, Pedagogía, Diseño y Planificación Curricular, ya que se evidenció vacíos entre la teoría y la práctica. Solo para aquellos que ya tenían experiencia previa, el estudio de estas asignaturas fue manejable.

El grupo estuvo consciente de que existe la necesidad de capacitación continua, ya que el campo educativo y tecnológico está en constante evolución.

- Las instituciones educativas exigen a sus docentes la titulación para el ejercicio de su profesión en donde se evidencien el dominio de conocimientos y metodologías actualizadas y competencias intelectuales, tales como visión estratégica, análisis y evaluación, planificación y organización; competencias de adaptabilidad, tales como flexibilidad, disciplina, sociabilidad; competencias de orientación hacia los resultados, tales como energía e iniciativa, deseo de

triunfar, capacidad de acción; y competencias interpersonales, tales como espíritu de decisión, sensibilidad interpersonal, comunicación oral y escrita, control de sí mismo y autoconfianza.

6.2 Recomendaciones

Las conclusiones obtenidas en la presente investigación conducen a mejorar el perfil de los graduados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, bajo las siguientes recomendaciones:

Para la situación sociodemográfica de los titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación:

- Socializar y concienciar dentro de las instituciones educativas sobre la importancia y necesidad de la profesionalización en todas las menciones de Ciencias de la Educación, al igual que el perfeccionamiento docente a través de un postgrado, y realizar convenios inter-institucionales como una estrategia motivacional para los actores del hacer educativo.
- Realizar campañas publicitarias para motivar el interés en las carreras de Educación Inicial y las menciones del bachillerato, a fin de equiparar el número de estudiantes y titulados dentro de la Escuela de Ciencias de la Educación.

Para la relación entre la formación de los titulados con el ámbito laboral:

- Debería existir una normativa legal que equipare los beneficios entre los docentes fiscales y privados, ya que cumplen las mismas funciones y responsabilidades.

Para el contexto institucional-laboral de los titulados:

- Gestionar convenios con instituciones educativas relevantes para que los titulados puedan insertarse en el mundo laboral, de acuerdo al prestigio de esta universidad.

Para las necesidades de formación en base al mercado laboral:

- Reforzar las asignaturas más complejas fusionando la teoría y la práctica organizando tutorías y clases participativas en jornadas desarrolladas en las aulas virtuales de los centros asociados, dirigidas por especialistas en la materia.
- Realizar pasantías temporales para llevar a la praxis el conocimiento teórico impartido por la Escuela de Educación.
- Insertar en la malla curricular de todas las menciones en Educación, las asignaturas de Ofimática, Inglés y Desarrollo del Pensamiento.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

7.1 Textos

Agila, L. (1995). *Organización y Administración de Centros Educativos*. Loja: UTPL.

Altamirano, E. (2004). *Proyectos Educativos y Sociales*. Quito, Pichincha, Ecuador.

Arancibia, H. S. (2004). *Manual de Psicología Educativa*. Santiago: Ediciones Universidad Católica de Chile.

Avalos, B. (2002). *Profesores para Chile, Historia de un proyecto*. Santiago de Chile: Ministerio de Educación.

Burgos, N. y. (2001). *El proyecto institucional: un puente entre la teoría y la práctica*. Buenos Aires: Ediciones Colihue SRL.

Caizapanta, G. M. (12 de abril de 2010). Ayudas para trabajar en el aula. (R. FLORES, Entrevistador)

- Castro, O. y. (2003). *Hacia la Pedagogía de la Cooperación*. Quito: S&A Editores.
- Centro Andino de Excelencia para la capacitación de Maestros. (2004). *Capacitar, para qué y cómo*. Quito.
- Constitución del Ecuador*. (2008). Quito: Ministerio de Educación.
- Corporación de Estudios y Publicaciones. (2010). *Ley de Carrera Docente, Reglamento, Concordancias*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Corporación de Estudios y Publicaciones. (2010). *Ley Orgánica de Educación, Reglamento, Concordancias*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Delors, J. (1996). *En la educación encierra un tesoro*. México: UNESCO.
- Edibosco. (1992). *Metodología de la investigación científica*. Cuenca: Don Bosco.
- González, M. T. (2003). *Organización y gestión de centros escolares - Dimensiones y Procesos*. España: Pearson/Prentice Hall.
- Grupo Editorial Norma - Educación. (2011). *Guía de aplicación curricular*. Quito: Grupo El Comercio C.A.
- Jaramillo, F. y. (2010). *Situación laboral de los titulados de la UTPL Escuela de Ciencias de la Educación*. Loja, Loja, Ecuador: UTPL.
- Lepeley, M. T. (2003). *Gestión y Calidad en Educación*. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- MEC/Consejo Nacional de Educación. (2010). *Plan Decenal de Educación*.
- Medina, A. y. (2002). *Didáctica General*. Madrid: Pearson Educación.
- OEI- Ministerio de Educación. (1994). *Organización y estructura de la formación docente en Iberoamérica*.
- Organización de las Naciones Unidas para la educación, ciencia y cultura. (2004). *Educación para todos, el imperativo de la calidad*. Francia.
- Palladino, E. (2005). *Cómo diseñar y elaborar proyectos*. Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Patterson, C. (1973). *Educación Humanista*. Englewood N.J.: Prentice-Hall.
- Salvat Editores. (2004). *La Enciclopedia*. Madrid: Salvat Editores S.A.
- Unesco. (2004). *Educación para todos: El imperativo de la calidad*. Francia: UNESCO.
- Unesco. (1997). *La educación encierra un tesoro, Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI*. México: UNESCO.
- UTPL. (2010). *Gerencia Educativa, Guía Didáctica*. Loja: UTPL.

Villa, A. y. (2007). *Aprendizaje basado en competencias*. Bilbao: Ediciones Mensajero.

7.2 Artículos de revistas científicas

Raczynski, D. y. (2007). *Reice, Revista Electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, Volumen 3.

REICE. (2005). http://www.rinace.net/arts/vol5num1/art8_htm.htm.

7.3 Referencias de la Web

Comisión de transición. (s.f.). *comisióndetransicion.gov.ec*. Obtenido de <http://comisióndetransicion.gov.ec/assets/Políticas/Objetivos/Objetivo2>

Dinamep. (2010). www.educacion.gov.ec/_upload/dinamep.pdf.

FLACSO ANDES. (s.f.). *FLACSO*. Obtenido de <http://www.flacsoandes.org/dspace/bitstream/10469/440/7/03%20Capitulo%201.%20L>

Lista de Objetivos y Metas del Plan Nacional de Desarrollo - PND. (s.f.). Obtenido de <http://www.fondoitaloecuatoriano.org/Tercera%20Convocatoria/Lista%20de%20Objetivos%20y%20Metas%20del%20Plan%20Nacional%20de%20D>

Lombardi, G. (febrero de 2009). *Métodos de investigación cualitativos*. Recuperado el 28 de febrero de 2011, de www.ciens.ucv.ve/Métodos_de_investigación_cualitativos_febrero2009.ppt

MEC-CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN. (2006). *Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador*. Obtenido de [Http://www.oei.es/quipu/ecuador/Plan_Decenal.pdf](http://www.oei.es/quipu/ecuador/Plan_Decenal.pdf)

MEC-Consejo Nacional de Educación. (2006). *Plan Decenal de Educación*. Obtenido de http://planispolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Hacia_Plan_Decenal_2006-2015_pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. (s.f.). *DINAMEP ECUADOR*. Obtenido de <http://www.educación.gov.ec/interna.php?txtCodilnfor=137>

Ministerio de Educación. (2010). *DINAMEP - Líneas de Acción*. Recuperado el 10 de Febrero de 2011, de http://www.educacion.gov.ec/_upload/dinamep.pdf

Ministerio de Educación. (22 de mayo de 2007). *Normas para el Código de Convivencia*. Recuperado el 18 de enero de 2011, de <http://www.efemerides>

Ministerio de Educación-CONSUP-VVOB. (2007). www.educarecuador.ec/_upload/POP_Ecuador.

Organización de Estados Iberoamericanos - Ministerio de Educación, 1994

www.oei.es/quipu/ecuador/index.html

SENPLADES. (2007). *Plan Nacional para el Buen Vivir 2007-2010*. Obtenido de <http://www.senplades.gov.ec/web/18607/plan-nacional-para-el-buen-vivir-2007-2010>

Slideshare.net. (2007). *La investigación cuantitativa*. Recuperado el 28 de febrero de 2011, de www.slideshare.net/la-investigacin-cuantitativa

Unesco. (2004). www.oei.es/docentes/articulos/situación_formacion_docente_inicial_servicio_colombia_ecuador_venezuela_unesco_pdf.

Unesco-Orealc. (1978). *Biblioteca Nacional de Maestros*. Recuperado el 21 de enero de 2011, de www.bnm.ne.gov.ar/Documentos

Vaillant, D. (2004). *Programa de la promoción de la reforma educativa*. Obtenido de http://oei.es/docentes_articulos_construcción_profesión_docente_AL_Vaillant

8. ANEXOS

- Fotografías de los investigados – titulados de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL
- Formato de cuestionarios aplicados a los titulados y a las autoridades de establecimientos educativos
- Originales de los oficios presentados en los establecimientos para la colaboración de sus autoridades.





